



# 02 CORPORATE GOVERNANCE

- 114 Aufsichtsrat und Vorstand
- 117 Corporate Governance-Bericht

*Der Weinbau hat auf der Vulkaninsel Lanzarote eine lange Geschichte. Trotzdem geben immer mehr Landbesitzer die mühsame Arbeit auf. Zusammen mit Partnern vor Ort hält die TUI Care Foundation die Tradition am Leben – kombiniert mit biologischer Anbauweise, um so auch die Natur zu schützen.*



MEHR ÜBER NACHHALTIGKEIT BEI DER TUI LESEN SIE IM MAGAZIN UNTER „VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN“

# AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

## AUFSICHTSRAT

Name	Funktion / Beruf	Ort
<b>Prof. Dr. Klaus Mangold</b>	Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG Vorsitzender des Aufsichtsrats der Rothschild GmbH	Stuttgart
<b>Frank Jakobi<sup>1</sup></b>	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG Reiseverkehrskaufmann	Hamburg
<b>Sir Michael Hodgkinson</b>	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG	London
<b>Andreas Barczewski<sup>1</sup></b>	Flugkapitän	Hannover
<b>Peter Bremme<sup>1</sup></b>	Landesbezirksfachbereichsleiter Besondere Dienstleistungen der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Hamburg
<b>Prof. Dr. Edgar Ernst</b>	Präsident Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR)	Berlin
<b>Wolfgang Flintermann (ab 13. Juni 2016)<sup>1</sup></b>	Bereichsleiter Financial Accounting Group der TUI AG	Großburgwedel
<b>Angelika Gifford (ab 9. Februar 2016)</b>	Vice President Hewlett Packard Enterprise und Geschäftsführerin Software Deutschland	Kranzberg
<b>Valerie Gooding</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	Weybridge
<b>Dr. Dierk Hirschel<sup>1</sup></b>	Bereichsleiter Wirtschaftspolitik der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Berlin
<b>Janis Kong</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London
<b>Peter Long (seit 9. Februar 2016)</b>	Vorsitzender Royal Mail Group PLC	London
<b>Coline McConville</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London
<b>Alexey Mordashov (seit 9. Februar 2016)</b>	Vorstandsvorsitzender PAO Severstal	Moskau
<b>Michael Pönipp<sup>1</sup></b>	Hotelkaufmann	Hannover
<b>Timothy Powell (bis 9. Februar 2016)</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London
<b>Wilfried H. Rau<sup>1</sup></b> (verstorben am 30. März 2016)	Bereichsleiter Konzern-Revision der TUI AG	Hannover
<b>Carmen Riu Güell</b>	Geschäftsführerin RIUSA II S.A.	Palma de Mallorca
<b>Carola Schwirn<sup>1</sup></b>	Ressortkoordinatorin im Fachbereich Verkehr der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Berlin
<b>Maxim Shemetov (bis 9. Februar 2016)</b>	Leiter Investment Management, Unternehmensbereich Reise, ZAO Sever Group	Moskau
<b>Anette Stempel<sup>1</sup></b>	Reiseverkehrskauffrau	Hemmingen
<b>Prof. Christian Strenger (bis 9. Februar 2016)</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	Frankfurt am Main
<b>Ortwin Strubel<sup>1</sup></b>	Reiseverkehrskaufmann	Hamburg
<b>Stefan Weinhofer<sup>1</sup> (seit 9. Februar 2016)</b>	Referent Internationale Arbeitsbeziehungen TUI AG	Wien
<b>Marcell Witt<sup>1</sup></b>	Referent Konzern- und Europabetriebsrat der TUI AG	Hannover

<sup>1</sup> Vertreter der Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Alle Angaben zu den Mandaten beziehen sich auf den 30. September 2016 bzw. auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat der TUI AG im Geschäftsjahr 2015/16.

<sup>3</sup> Vorsitzender.

a) Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten i.S.d. § 125 AktG.

b) Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen i.S.d. § 125 AktG.

Erstbestellung	Bestellt bis Ende HV	Mandate <sup>2</sup>	Anzahl TUI AG Aktien (direkt und indirekt) zum 30.9.2016/ Datum des Ausscheidens
7.1.2010	2021	a) Continental AG	0
		b) Alstom S.A. Baiterek Holding JSC Ernst & Young Rothschild GmbH <sup>3</sup>	
15.8.2007	2021		590
11.12.2014	2021	b) Keolis (UK) Limited <sup>3</sup> Keolis Amey Docklands Ltd. World Airport Partners GmbH	7.980
10.5.2006	2021	a) TUIfly GmbH	0
2.7.2014	2021	a) TÜV Nord AG	0
9.2.2011	2021	a) Deutsche Postbank AG DMG Mori AG VONOVIA SE	0
13.6.2016	2021	a) TUI Deutschland GmbH Deutscher Reisepreis- Sicherungsverein V.V.a.G.	0
26.3.2012	2021	a) ProSiebenSat1 Media SE	4.100
11.12.2014	2020	b) Premier Farnell <sup>3</sup> Vodafone PLC	994
16.1.2015	2021	a) DZ-Bank AG	0
11.12.2014	2020	b) Bristol Airport Ltd. Copenhagen Airport	5.985
9.2.2016	2021	b) Royal Mail Group PLC <sup>3</sup> Countrywide PLC	1.207.317
11.12.2014	2020	b) Fevertree Drinks PLC Inchape PLC	0
9.2.2016	2021	b) AO „Severstal Management“ <sup>3</sup> OAO „Power Machines“ <sup>3</sup>	113.790.116
17.4.2013	2021	a) TUI Deutschland GmbH MER-Pensionskasse V.V.a.G.	292
11.12.2014		b) Computacenter PLC Supergroup PLC	2.749
3.12.2014		a) TUI Deutschland GmbH	
14.2.2005	2021	b) Hotel San Francisco S.A. Productores Hoteleros Reunidos S.A.	19.854.616
1.8.2014	2021		0
14.3.2014			0
2.1.2009	2021		1.280
9.2.2011		a) Deutsche Asset & Wealth Management Investment GmbH ItN Nanovation AG	0
3.4.2009	2021		3.355
9.2.2016	2021		0
16.1.2015		b) TUI Austria Holding GmbH	1.850

VORSTAND<sup>1</sup>

Name	Ressort	Mandate	Anzahl TUI AG Aktien (direkt und indirekt) zum 30.9.2016 / Datum des Ausscheidens	
<b>Friedrich Jousen</b> (Alter: 53 Jahre) Mitglied des Vorstands seit Oktober 2012 Vorsitzender seit Februar 2013 Co-Vorsitzender seit Dezember 2014 Vorsitzender seit Februar 2016 Aktuelle Bestellung bis 14. Oktober 2020	Vorsitzender		278.081	
<b>Peter Long</b> (Alter: 64 Jahre) Mitglied des Vorstands seit 2007 Co-Vorsitzender Dezember 2014 bis Februar 2016	Co-Vorsitzender	b) Royal Mail Group PLC <sup>2</sup>	1.207.317	
<b>Horst Baier</b> (Alter: 59 Jahre) Mitglied des Vorstands seit 2007 Aktuelle Bestellung bis November 2018	Finanzen	a) TUI Deutschland GmbH <sup>2</sup>	b) RIUSA II S.A. <sup>2</sup> TUI Canada Holdings Inc. Sunwing Travel Group Inc.	40.717
<b>David Burling</b> (Alter: 48) Mitglied des Vorstands seit Juni 2015 Aktuelle Bestellung bis Mai 2018	Region Nord Airlines Hoteleinkauf	b) TUI Travel Holdings Ltd. TUI Travel Ltd. First Choice Holidays Ltd. Sunwing Travel Group Inc. Thomson Travel Group (Holdings) Ltd. TTG (Jersey) Ltd.	TUI Travel Overseas Holdings Ltd. TUI Canada Holdings Inc. TUI Northern Europe Ltd. TUI Travel Group Management Services Ltd. TUI UK Ltd. TUI UK Transport Ltd.	18.300
<b>Sebastian Ebel</b> (Alter: 53) Mitglied des Vorstands seit Dezember 2014 Aktuelle Bestellung bis November 2017	Region Zentral Hotels Kreuzfahrten TUI Destination Services IT	a) TUI Cruises GmbH TUIfly GmbH BRW Beteiligungs AG Eintracht Braunschweig GmbH & Co KG <sup>2</sup> Eves Information Technology AG <sup>2</sup>	b) RIUSA II S.A. TUI Spain S.A.	250
<b>Dr. Elke Eller</b> (Alter: 54) Mitglied des Vorstands seit Oktober 2015 Aktuelle Bestellung bis Oktober 2018	Personal Arbeitsdirektorin	a) Nord LB TUI Deutschland GmbH TUIfly GmbH TUI Nederland N.V.		12.545
<b>William Waggott</b> (Alter: 53) Mitglied des Vorstands Dezember 2014 bis Juni 2016	Specialist Group Hotelsbeds Group	b) TUI Nederland N.V. TUI Nederland Holding N.V.		1.089

<sup>1</sup> Alle Angaben beziehen sich auf den 30. September 2016 bzw. auf den Zeitpunkt des Austritts aus dem Vorstand im Geschäftsjahr 2015 / 16.

<sup>2</sup> Vorsitzender.

a) Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten i. S. d. § 125 AktG.

b) Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen i. S. d. § 125 AktG.

# CORPORATE GOVERNANCE- BERICHT

## Erklärung zur Unternehmensführung (Teil des Lageberichts)

Die Grundsätze verantwortungsbewusster und guter Unternehmensführung bestimmen das Handeln der Leitungs- und Kontrollgremien der TUI AG.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im Geschäftsjahr 2015/16 ausführlich mit Themen der Corporate Governance beschäftigt. Der Vorstand berichtet in diesem Kapitel – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) bzw. § 289a HGB sowie gemäß Disclosure and Transparency Rules (DTR) 7.2 bzw. Listing Rule (LR) 9.8.7R über die Corporate Governance im Unternehmen.

### 1. Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Im Dezember 2016 haben Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam die Entsprechenserklärung 2016 gemäß § 161 AktG abgegeben. Die Erklärungen wurden der Öffentlichkeit auf der Website der TUI AG im Dezember 2016 dauerhaft zugänglich gemacht.

⊕ [www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance](http://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance)

#### WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2016

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß § 161 AktG:

Den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 wurde und wird seit Abgabe der letzten jährlichen Entsprechenserklärung im Dezember 2015 entsprochen.“

### 2. UK Corporate Governance Erklärung gemäß Ziff. 7.2 DTR bzw. LR 9.8.7R

Für die TUI AG als Aktiengesellschaft deutschen Rechts sind Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 161 AktG verpflichtet, sich zur Anwendung des DCGK

⊕ [www.dcgk.de/en/code.html](http://www.dcgk.de/en/code.html)

zu erklären. Im Zuge des Zusammenschlusses hatte die TUI AG angekündigt, in praktikablem Maße auch dem UK-Kodex

⊕ <https://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/UK-Corporate-Governance-Code-2014.pdf>

zu entsprechen. Die Anforderungen beider Kodizes sind in vielerlei Hinsicht ähnlich. Es gibt aber Aspekte, die inkompatibel sind (in manchen Fällen wegen des unterschiedlichen Rechts in Deutschland und im Vereinigten Königreich). Aus diesem Grund wurde in manchen Punkten von der so genannten Best Practice in Großbritannien abgewichen.

So schreibt das für die TUI AG geltende deutsche Aktiengesetz zwingend ein dualistisches System vor (wie in der Zusammenschlussdokumentation erläutert; siehe auch unten den Abschnitt „Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat“). Dieses dualistische System unterscheidet sich vom monistischen System im Vereinigten Königreich, auf dem der UK-Kodex beruht. Auch einige Grundsätze zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der Organe einer deutschen Aktiengesellschaft unterscheiden sich von denen einer britischen Gesellschaft (z. B. gibt es die Funktion des so genannten Company Secretary nicht). Die TUI AG hat daher nachstehend dargelegt, in welchen Fällen sie ihres Erachtens dem UK-Kodex nicht entspricht. Überdies hat die TUI AG erklärt, wo sie dem UK-Kodex zwar in seinem wörtlichen oder rechtlichen Sinn nicht entspricht, allerdings überzeugt ist, dem Geist und dem Sinn der jeweiligen Regelung zu entsprechen. Unterüberschriften beziehen sich zur besseren Orientierung der Aktionäre auf die Abschnitte des UK-Kodex.

Entsprechend Ziff. 7.2 DTR bzw. LR 9.8.7R erklären Vorstand und Aufsichtsrat daher wie folgt:

#### WORTLAUT DER UK CORPORATE GOVERNANCE-ERKLÄRUNG

„Abgesehen von den nachstehend genannten und erläuterten Abweichungen hat die TUI AG die Bestimmungen des UK-Kodex einschließlich seiner wesentlichen Grundsätze über den gesamten Berichtszeitraum eingehalten.“

#### **BESTIMMUNG EINES SENIOR INDEPENDENT DIRECTOR (A1.2, A4.1)**

Nach deutschem Recht und Deutschem Corporate Governance Kodex ist die Funktion eines so genannten Senior Independence Director nicht vorgesehen. Stattdessen können Aktionäre sämtliche Anliegen in der Hauptversammlung ansprechen. In der Hauptversammlung stehen der Vorstand sowie zu bestimmten Themen auch der Vorsitzende des Aufsichtsrats für Fragen zur Verfügung und beide sind gesetzlich verpflichtet, angemessen zu antworten.

Auch außerhalb der Hauptversammlung können sich Aktionäre an den Vorstand, insbesondere an den Vorsitzenden des Vorstands oder den Finanzvorstand, in Ausnahmefällen ferner an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder einen seiner Stellvertreter wenden. Sir Michael Hodgkinson, der vor dem Zusammenschluss Deputy Chairman und Senior Independent Director der TUI Travel PLC war, wurde im Februar 2016 erneut zum zweiten stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats der TUI AG neben Frank Jakobi gewählt (dem ersten stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz ein Mitglied des Aufsichtsrats der Arbeitnehmer sein muss).

#### **AUFTEILUNG DER ZUSTÄNDIGKEITEN – VORSITZENDER DES AUFSICHTSRATS UND VORSITZENDER DES VORSTANDS (A2.1)**

Die Funktionen des Vorsitzenden des Aufsichtsrats (Prof. Dr. Klaus Mangold) und des Vorsitzenden des Vorstands (Friedrich Jousen) sind im deutschen Recht im Rahmen des dualistischen Systems eindeutig getrennt. Es ist nicht erforderlich, darüber hinaus festzulegen, wie die Zuständigkeiten aufgeteilt sind. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG insofern dem Sinn des UK-Kodex entspricht.

#### **UNABHÄNGIGKEIT DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER (B1.1)**

Nach dem UK-Kodex muss das Board in seinem jährlichen Bericht für jeden Non-Executive Director angeben, ob es ihn als unabhängig im Sinn des UK-Kodex ansieht. Wie erläutert sind die Mitglieder des Aufsichtsrats als Non-Executive Directors im Sinn des UK-Kodex einzuordnen. Nach dem UK-Kodex sind Personen unabhängig, wenn sie aufgrund ihrer Persönlichkeit und in ihrem Urteil unabhängig sind und es keine Beziehungen oder Umstände gibt, die ihr Urteil beeinflussen oder beeinflussen könnten. Allerdings bezieht die TUI AG ihre Erklärung bezüglich der Unabhängigkeit nicht auf die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (für eine genauere Beschreibung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern und den zugrunde liegenden Erwägungen siehe unten).

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind sechs seiner neun Mitglieder auf Anteilseignerseite (der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist nach dem UK-Kodex nicht zu berücksichtigen) unabhängig im Sinn des UK-Kodex. Die als unabhängig erachteten Anteilseignervertreter sind: Prof. Dr. Edgar Ernst, Valerie Gooding, Sir Michael Hodgkinson, Janis Kong, Coline McConville und Angelika Gifford. Zudem war der Vorsitzende des Aufsichtsrats bei seiner Wahl zum Vorsitzenden im Jahr 2011 und seiner Wiederwahl im Februar 2016 unabhängig und ist es immer noch (auch bei seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Januar 2010 war Prof. Dr. Klaus Mangold als unabhängig zu erachten).

Die nach dem UK-Kodex als nicht unabhängig angesehenen Aufsichtsratsmitglieder sind Carmen Riu Güell, Alexey Mordashov und Peter Long.

Bei seiner Einschätzung hat der Aufsichtsrat insbesondere die nachfolgend genannten Gesichtspunkte berücksichtigt:

#### **LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNG**

Alle Aufsichtsratsmitglieder erhielten bis zum Ende des Geschäftsjahres 2014/15 neben ihrer Festvergütung zusätzlich eine leistungsbezogene Vergütung, wie sie von den Aktionären in der ordentlichen Hauptversammlung 2013 beschlossen wurde und zum damaligen Zeitpunkt einer Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprach.

Diese Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex wurde inzwischen gestrichen und die Aktionäre haben in der ordentlichen Hauptversammlung 2016 beschlossen, den leistungsbezogenen Vergütungsbestandteil rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2015/16 durch eine reine Festvergütung zu ersetzen.

#### **ANTEILSEIGNER- UND ARBEITNEHMERVERTRETER**

Der Aufsichtsrat der TUI AG besteht aus zehn Mitgliedern, die von den Aktionären in Hauptversammlungen gewählt werden („Aktionärsvertreter“), und zehn Mitgliedern, die die Arbeitnehmer der TUI AG vertreten („Arbeitnehmervertreter“). Das unterscheidet sich von der Praxis in Großbritannien, wo typischerweise nur Aufsichtsratsmitglieder, die Großaktionäre vertreten, als Aktionärsvertreter bezeichnet werden, und nur solche Aktionärsvertreter gelten aufgrund ihrer Verbindung zu einem Großaktionär als nicht unabhängig im Sinn des UK-Kodex.

Bei der TUI AG sind nur Carmen Riu Güell und Alexey Mordashov mit großen Aktionären verbunden, nämlich mit Riu Hotels (ca. 3,4%) und Alexey Mordashov (ca. 19,3%). Zudem bestehen Gemeinschaftsunternehmen der TUI AG mit der Riu Hotels S.A. sowie TUI Russia & CIS (wobei letzteres von Herrn Mordashov mehrheitlich kontrolliert wird) (Näheres dazu auf Seite 109 des Geschäftsberichts). Peter Long war bis zu seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Februar 2016 von Dezember 2014 bis Februar 2016 Co-Vorsitzender des Vorstands der TUI AG. Davor war er seit 2007 Mitglied des Vorstands der TUI AG und Chief Executive Officer von TUI Travel PLC. Weder Carmen Riu Güell noch Alexey Mordashov oder Peter Long sind daher als unabhängig im Sinn des UK-Kodex anzusehen.

Vor diesem Hintergrund werden sechs der neun Anteilseignervertreter als unabhängig nach dem UK-Kodex erachtet (der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist nach dem UK-Kodex nicht zu berücksichtigen).

Sieben der zehn Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats werden von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des TUI Konzerns gewählt. Drei Arbeitnehmervertreter werden von einer deutschen Gewerkschaft vorgeschlagen (ver.di).

Nach dem UK-Kodex wären so genannte Directors, die im Konzern angestellt sind oder in den vergangenen fünf Jahren angestellt waren oder die an der betrieblichen Altersvorsorge des Konzerns teilnehmen, grundsätzlich nicht als unabhängig zu erachten. In Großbritannien sind angestellte Directors in der Regel aktuelle oder ehemalige Führungskräfte („Executives“). Im Gegensatz dazu müssen nach deutschem Recht die von den Mitarbeitern gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Arbeitnehmer des Konzerns sein und von den Arbeitnehmern ohne Einflussnahme von Vorstand oder Aufsichtsrat gewählt werden. Zudem darf der Anstellungsvertrag von Arbeitnehmervertretern nur in Ausnahmefällen gekündigt werden.

Die Arbeitnehmervertreter können ferner ebenso wie andere Arbeitnehmer an Altersvorsorgeplänen des Konzerns teilnehmen.

Gewerkschaftsvertreter werden zwar von der Gewerkschaft vorgeschlagen und sind bei der Gewerkschaft beschäftigt, sind aber als Arbeitnehmervertreter einzuordnen. Sie können nur von ihrer jeweiligen Gewerkschaft aus dem Aufsichtsrat abberufen werden. Weder Vorstand noch Aufsichtsrat sind an der Bestellung oder Abberufung von Gewerkschaftsvertretern beteiligt.

#### **DIE HÄLFTE DES BOARDS SOLLEN UNABHÄNGIGE NON-EXECUTIVE DIRECTORS SEIN (B1.2)**

Da im Lichte des UK-Kodex ausschließlich die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat betrachtet werden, ist mit sechs unabhängigen Mitgliedern (ohne den Vorsitzenden des Aufsichtsrats) mehr als die Hälfte der Mitglieder als unabhängig zu erachten.

#### **NOMINATION COMMITTEE – ZUSAMMENSETZUNG UND AUFGABEN (B2.1)**

Die Funktion des Nomination Committee einer typischen britischen Gesellschaft wird in der TUI AG von zwei Ausschüssen des Aufsichtsrats erfüllt: Nach den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und für seine Ausschüsse (die den „Terms of Reference“ einer britischen Kapitalgesellschaft entsprechen) erwägt der Nominierungsausschuss geeignete Kandidaten für die Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat und schlägt diese Kandidaten zur Wahl durch die Aktionäre in der Hauptversammlung vor. Das Präsidium definiert die Anforderungen für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie deren Vergütung und empfiehlt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten. Auf dieser Grundlage bestellt sodann der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands. Dieses Vorgehen unterscheidet sich von dem in Großbritannien, wo alle so genannten Directors von den Aktionären während der Hauptversammlung gewählt werden.

Allerdings haben die Aktionäre in Deutschland in jeder ordentlichen Hauptversammlung darüber zu entscheiden, ob sie die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr entlasten. Seit der ordentlichen Hauptversammlung 2015 hat die TUI AG das Verfahren bei der Entscheidung über die Entlastung geändert, damit – wie in Großbritannien üblich – über die Entlastung jedes einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds gesondert abgestimmt werden konnte. Dieses

Vorgehen wurde auch in der ordentlichen Hauptversammlung im Februar 2016 angewendet. Die TUI AG beabsichtigt, diese Praxis fortzusetzen. Der Aufsichtsrat ist daher der Ansicht, dass die TUI AG dem Sinn des UK-Kodex entspricht, soweit er praktikabel ist.

Weder nach deutschem Recht noch nach Deutschem Corporate Governance Kodex ist es erforderlich, dass die Mehrheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses unabhängig ist. Zwei der vier Mitglieder des Nominierungsausschusses sind mit großen Aktionären verbunden (Carmen Riu Güell und Alexey Mordashov) und daher nicht unabhängig im Sinn des UK-Kodex. Die verbleibenden beiden Mitglieder, Sir Michael Hodgkinson und Prof. Dr. Klaus Mangold (Vorsitzender des Aufsichtsrats), sind unabhängig. Die TUI AG erfüllt daher nicht die Anforderung des UK-Kodex, dass die Mehrheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses unabhängig sein soll. Die TUI AG ist aber der Ansicht, dass die aktuelle Besetzung des Nominierungsausschusses eine zuverlässige und auf Erfahrung basierende Vorauswahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionärsseite sicherstellt und gleichzeitig eine überschaubare Größe darstellt.

Die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse (einschließlich des Prüfungsausschusses) sind nicht veröffentlicht. Die TUI AG entspricht daher nicht dieser Anforderung des UK-Kodex.

#### **AMTSZEIT DER NON-EXECUTIVE DIRECTORS (B2.3)**

Im Einklang mit deutschem Recht und der gängigen Praxis werden die Aktionärsvertreter grundsätzlich für Amtszeiten von fünf Jahren gewählt. Arbeitnehmervertreter werden ebenfalls grundsätzlich für Amtszeiten von fünf Jahren bestellt. Weder die Vorstands- noch die Aufsichtsratsmitglieder werden daher jährlich neu von den Aktionären gewählt oder bestätigt. Die TUI AG entspricht dieser Bestimmung des UK-Kodex daher nicht.

Nach dem UK-Kodex soll jede Amtszeit von mehr als sechs Jahren einer strengen Überprüfung unterzogen werden und keine Amtszeit soll länger als neun Jahre dauern (da es die Unabhängigkeit des Non-Executive Directors beeinträchtigen könnte). Nach deutscher Corporate Governance sind längere Amtszeiten aber durchaus üblich, da Aufsichtsratsmitglieder typischerweise für fünf Jahre gewählt und regelmäßig wiedergewählt werden.

#### **ABSCHNITT ÜBER DEN NOMINIERUNGS-AUSSCHUSS IM GESCHÄFTSBERICHT (B2.4)**

Zu den Tätigkeiten des Nominierungsausschusses siehe Seite 15, die Teil des Schreibens des Vorsitzenden des Aufsichtsrats an die Aktionäre ist.

Während des Berichtszeitraums wurde weder ein Personalberater beauftragt noch wurden Anzeigen veröffentlicht, um potenzielle Aufsichtsratsmitglieder zu suchen. Die Nachfolgeplanung für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene betreibt der Vorstand. Das Präsidium ist nur für die Nachfolgeplanung im Vorstand zuständig.



### REGELN FÜR DIE BESTELLUNG VON NON-EXECUTIVE DIRECTORS (B3.2)

Aufsichtsratsmitglieder werden im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes und der Satzung der TUI AG bestellt. Die Satzung ist jederzeit auf der Website [www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance](http://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance) zugänglich.

### EXTERNE NON-EXECUTIVE-/CHAIRMAN-FUNKTIONEN (B3.3)

In der Zeit seit dem Zusammenschluss bis zum Ende der Hauptversammlung 2016 am 9. Februar 2016 war Peter Long Co-Vorsitzender des Vorstands. Vom 1. September 2015 an war Peter Long zeitgleich Chairman der Royal Mail PLC. Hierdurch entstand eine kurze zeitliche Überschneidung in der die TUI AG den Empfehlungen des UK-Kodex nicht entsprochen hat.

### BERATUNG UND DIENSTE DES COMPANY SECRETARY (B5.2)

In deutschen Unternehmen gibt es die Funktion des „Company Secretary“ nicht. Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats erhalten aber vom Board Office der TUI AG Beratung oder andere benötigte Dienstleistungen. Das Board Office fungiert dabei als Schnittstelle für Unternehmensangelegenheiten von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern und stellt sicher, dass Vorstands- und Aufsichtsratsitzungen (das heißt Vorbereitung von Tagesordnungen, Protokollierung der Sitzungen und Sicherstellung der Beachtung der jeweils einschlägigen deutschen und britischen Rechtsvorschriften und Empfehlungen zur Corporate Governance) regelkonform ablaufen. Das Board Office unterstützt ferner den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Vorsitzenden des Vorstands, den Finanzvorstand und die Vorsitzenden des Prüfungs- und des Strategieausschusses. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder können zudem über den Group Legal Director und das Board Office rechtlichen Rat einholen. Der Aufsichtsrat kann sich darüber hinaus mit Fragen zu sämtlichen Angelegenheiten direkt an den Vorstand wenden. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG dem Geiste des UK-Kodex entspricht.

### BEWERTUNG DER LEISTUNG DES BOARDS (B6)

Die Leistung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat jährlich mit Blick auf die Jahreserfolgsvergütung bewertet. Im Rahmen dieser Bewertung prüft der Aufsichtsrat auch die individuelle Gesamtleistung als Teil des Gesamtvorstands. Eine externe Leistungsbewertung des Vorstands wird jedoch nicht durchgeführt.

Die Effizienz des Aufsichtsrats wird üblicherweise nicht jährlich überprüft. Jedes Aufsichtsratsmitglied kann dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder dem Aufsichtsratsplenium Rückmeldung geben, wann und wie immer es zweckmäßig oder erforderlich ist.

Eine externe Bewertung ist auf Aufsichtsratsmitglieder beschränkt und wird mit Hilfe individueller Gespräche und anonymisierter Rückmeldungen vorgenommen. Die Gesamtergebnisse werden im Aufsichtsrats-

plenium vorgestellt, und es werden gegebenenfalls zweckmäßige Maßnahmen vorgeschlagen und erörtert. Die letzte externe Prüfung des Aufsichtsrats wurde im Jahr 2015 von Board Consultants International (Hamburg, Deutschland) durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im Verlauf der Sitzung des Aufsichtsrats im Dezember 2015 mitgeteilt. Board Consultants International hat keine sonstigen Verbindungen zur TUI AG.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird im Rahmen des externen Bewertungsverfahrens bewertet. Vorstandsmitglieder können sich am externen Bewertungsverfahren des Aufsichtsrats beteiligen.

### JÄHRLICHE WIEDERWAHL DURCH DIE AKTIONÄRE IN DER HAUPTVERSAMMLUNG (B7.1)

Kein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied wird jährlich neu gewählt. Wie vorstehend bereits erläutert, lässt die TUI AG aber im Hinblick auf den UK-Kodex und die britische Best Practice über die Entlastung jedes Mitglieds des Vorstands und des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung, die über den Jahresabschluss des jeweils vorangegangenen Geschäftsjahres beschließt, freiwillig im Weg der Einzelentlastung beschließen, und die TUI AG beabsichtigt, diese Praxis fortzusetzen.

Das Ende der Bestelldauer von Mitgliedern des Aufsichtsrats ist der Tabelle „Vorstand und Aufsichtsrat“ ab Seite 114 zu entnehmen. In Bezug auf die Aktionärsvertreter hat der Aufsichtsrat gestützt auf eine Empfehlung seines Nominierungsausschusses der Hauptversammlung 2016 die Wiederwahl von Prof. Dr. Klaus Mangold, Sir Michael Hodgkinson, Carmen Riu Güell und Prof. Dr. Edgar Ernst vorgeschlagen. Herr Peter Long, Frau Angelika Gifford und Herr Alexey Mordashov wurden zur Wahl durch die Anteilseigner vorgeschlagen. Der Einladung zur Hauptversammlung 2016 waren dabei biographische Details aller zur Wahl stehenden Mitglieder beigefügt, um den Anteilseignern eine fundierte Entscheidung zu ermöglichen. Die Lebensläufe aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind außerdem unter [www.tuigroup.com/de-de/corporate-governance](http://www.tuigroup.com/de-de/corporate-governance) veröffentlicht.

Für den am 30. März 2016 verstorbenen Wilfried Rau ist mit Wirkung zum 13. Juni 2016 Wolfgang Flintermann vom Registergericht zum Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG bestellt worden.

### ZUTREFFENDER, AUSGEWOGENER UND VERSTÄNDLICHER JAHRESABSCHLUSS UND GESCHÄFTSBERICHT (C1.1)

Die Aufstellung von Jahresabschluss und Geschäftsbericht einer deutschen Aktiengesellschaft obliegt allein dem Vorstand. Gemäß § 243 Abs. 2 HGB muss der Jahresabschluss klar und übersichtlich sein und einen realistischen Überblick über die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft vermitteln. Das entspricht insoweit den Anforderungen des UK-Kodex, nach dem Jahresabschluss und Geschäftsbericht zutreffend, ausgewogen und verständlich sein müssen, und der Vorstand ist – obgleich die Bewertung nicht dem Prüfungsausschuss übertragen wurde (vgl. C3.4) – vor diesem Hintergrund überzeugt, dass der vorgelegte Geschäftsbericht beiden Anforderungen genügt.

### **EINSETZUNG UND ARBEITSWEISE DES REMUNERATION COMMITTEE (D2), VERGÜTUNG (D1)**

In der deutschen Governance-Struktur gibt es kein gesondertes Remuneration Committee. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat und damit unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter auf Grundlage der Empfehlungen des Präsidiums überprüft und festgesetzt. Zuständigkeit und Aufgaben des Präsidiums werden in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats wird von den Aktionären in der Hauptversammlung beschlossen und ist in der Satzung geregelt.

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Rückforderungs- oder Malusregelungen. Solche Regelungen wären in Deutschland ungewöhnlich (und vermutlich undurchsetzbar). Es gibt jedoch verschiedene vertragliche und gesetzliche Bestimmungen, nach denen Vergütungskomponenten verringert oder verwirkt werden können oder die es der TUI AG ermöglichen, gegenüber Mitgliedern des Vorstands Schadensersatz geltend zu machen. Erstens sehen die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands vor, dass die Jahreserfolgsvergütung und der LTIP verwirkt werden, wenn die TUI AG den Dienstvertrag – im Fall der Jahreserfolgsvergütung – vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums oder, im Fall des LTIP, vor Ablauf des betreffenden Leistungszeitraums außerordentlich fristlos kündigt. Zweitens kann der Aufsichtsrat die Vergütung der Mitglieder des Vorstands unter bestimmten außerordentlichen Umständen im Fall einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der TUI AG herabsetzen. Drittens können Mitglieder des Vorstands im Fall einer Verletzung ihrer Sorgfalts- und Treuepflichten nach deutschem Aktienrecht auf Schadensersatz haften.

Sämtliche Details der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Vergütungsbericht zu entnehmen.

➔ *Vergütungsbericht ab Seite 127*

### **ABFINDUNGSZUSAGEN IN DEN DIENSTVERTRÄGEN DER EXECUTIVE DIRECTORS (D1.4)**

Die für ausscheidende Mitglieder des Vorstands geltenden Grundsätze sind im Einzelnen im Vergütungsbericht aufgeführt (siehe Seite 136). Die Bedingungen sind in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands vereinbart, die der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der verschiedenen Umstände, unter denen ein Mitglied des Vorstands ausscheiden kann,

abgeschlossen hat. Es sind Höchstgrenzen für die im Fall des Ausscheidens zu zahlenden Beträge vereinbart. Da Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands in Deutschland für einen festgelegten Zeitraum abgeschlossen werden, können Abfindungszahlungen höher sein und einen längeren Zeitraum betreffen als das im UK-Kodex empfohlene eine Jahr. In keinem Fall beträgt die Höchstgrenze im Falle der vorzeitigen Beendigung aber mehr als die Restlaufzeit des Vertrags zum Beendigungszeitpunkt.

### **KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR EXECUTIVE DIRECTORS (D1.5)**

Mitglieder des Vorstands werden in der Regel für drei bis fünf Jahre bestellt. Das entspricht nicht der UK-Kodex-Empfehlung, der zufolge Kündigungsfristen oder Vertragslaufzeiten ein Jahr oder weniger betragen sollen. Die Dienstverträge enthalten jedoch Höchstgrenzen für die im Fall des Ausscheidens zu zahlenden Beträge.

➔ *Anmerkungen zu D1.4 und Vergütungsbericht ab Seite 127*

### **DIALOG MIT AKTIONÄREN (E1)**

In deutschen Unternehmen gehört es gegenwärtig nicht zur üblichen Praxis, dass Mitglieder des Aufsichtsrats für Treffen mit bedeutenden Aktionären zur Verfügung stehen. Auf diese Weise wird die Trennung der Aufgaben von Aufsichtsrat und Vorstand aufrechterhalten und es wird verhindert, dass Informationen ungleich verbreitet sind. Vielmehr haben Aktionäre die Möglichkeit, ihre Anliegen in der dafür vorgesehenen Hauptversammlung zu äußern. Nichtsdestoweniger gibt es auch in Deutschland Tendenzen, einem Austausch zwischen dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und Aktionären in angemessenem Rahmen zu aufsichtsratspezifischen Themen im Kodex Raum zu geben. Außerdem haben sich in der Vergangenheit (z.B. letztmals im September 2015) der Vorsitzende des Aufsichtsrats und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats (Anteilseignervertreter) bereits mit Aktionären und Investoren zu Gesprächen getroffen.

Wenn sich der Vorsitzende des Aufsichtsrats, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats (Anteilseignervertreter) oder Mitglieder des Vorstands mit bedeutenden Aktionären oder Investoren treffen, berichten sie über diese Treffen. Überdies werden ein monatlicher Investor Relations-Bericht sowie anlassbezogene Einschätzungen von Brokern an Vorstand und Aufsichtsrat übermittelt. Sie enthalten Updates zur Aktienkursentwicklung, Analysen der Verkäuferseite sowie Rückmeldungen und Einschätzungen von Investoren.

Im am 30. September 2016 beendeten Geschäftsjahr fanden folgende Treffen zwischen dem Management und Investoren statt (dabei nahmen der Vorsitzende des Vorstands und / oder der Finanzvorstand und gegebenenfalls Mitarbeiter der Investor Relations-Abteilung teil):

DIALOG MIT AKTIONÄREN		
Datum	Veranstaltung	Teilnehmer
November 2015	Global Income Corporate Day London	HB
Dezember 2015	Roadshow Edinburgh	FJ, HB
	Roadshow London	FJ, HB
Januar 2016	German Investment Seminar	HB
	German Corporate Conference	HB
März 2016	Roadshow Amsterdam	HB
April 2016	Barclays Leisure and Transport Conference	HB
	Investor Dinner London	FJ, HB
	MS Roundtable	FJ
Mai 2016	Roadshow UK	FJ, HB
	Roadshow Copenhagen	HB
	Barclays Select Corporate Day Stockholm	HB
	Roadshow Zürich	HB
Juni 2016	Roadshow Frankfurt am Main	HB
	Roadshow Paris	HB
	Roadshow USA	FJ, HB
	dbAccess German, Swiss and Austrian Conference	HB
Juli 2016	Investor Meeting – Invesco	FJ, HB
August 2016	Coba Sector Conference 2016	HB
September 2016	Berenberg & Goldman Sachs GCC Conference	HB

Legende: Friedrich Jousen (FJ), Horst Baier (HB)

Bei den Treffen zwischen Aktionären und Mitgliedern des Vorstands wurden unter anderem folgende Schwerpunktthemen erörtert:

- operative Entwicklung in der Touristik
- Wirkung exogener Einflüsse auf das Geschäftsmodell
- Wachstumsstrategie des integrierten Touristik Konzerns

Die TUI AG ist daher überzeugt, insofern dem Sinn des UK-Kodex zu entsprechen.

#### HAUPTVERSAMMLUNGSBESCHLUSS ZUM JAHRES- UND KONZERNABSCHLUSS (E2.1)

In Deutschland ist es nicht üblich, dass die Hauptversammlung über die Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses beschließt. Die ordentliche Hauptversammlung 2016 beschloss daher nicht über die Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses, und es ist auch nicht beabsichtigt, dass die ordentliche Hauptversammlung 2017 über die Billigung des

Jahres- und Konzernabschlusses beschließt. Der erste Tagesordnungspunkt der ordentlichen Hauptversammlung der TUI AG ist jedoch – wie nach deutschem Recht erforderlich – die Vorlage des Jahres- und Konzernabschlusses. Unter diesem Tagesordnungspunkt wird der Vorstand den Jahres- und Konzernabschluss und der Vorsitzende des Aufsichtsrats insbesondere den Bericht des Aufsichtsrats (einschließlich dieser Erklärung zur UK Corporate Governance) erläutern. Aktionäre werden Gelegenheit haben, ihre Fragen zu stellen. Üblicherweise werden in Hauptversammlungen deutscher Aktiengesellschaften Fragen gestellt, und nach deutschem Recht müssen sie grundsätzlich auch beantwortet werden.

Das entspricht der Praxis deutscher Aktiengesellschaften und zudem vollständig dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Obwohl es nicht dem UK-Kodex entspricht, dass die Hauptversammlung keinen Beschluss zu Jahresabschluss und Geschäftsbericht fasst, ist die TUI AG der Ansicht, dass dieses Vorgehen den Aktionären ausreichend Gelegenheit bietet, im Rahmen der Hauptversammlung Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern, die sie möglicherweise in Bezug auf Jahresabschluss und Geschäftsbericht haben, und darauf Antworten zu erhalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG – soweit umsetzbar – dem Geiste des UK-Kodex entspricht.

#### VERSENDUNG DER UNTERLAGEN ZUR HAUPTVERSAMMLUNG AN DIE AKTIONÄRE (E2.4)

Die Hauptversammlung 2016 fand am 9. Februar 2016 statt. Entsprechend den deutschen Rechtsvorschriften wurde die Einberufung der Hauptversammlung 2016 (einschließlich ihrer Agendapunkte und Beschlussvorschläge von Vorstand und Aufsichtsrat) am 30. Dezember 2015 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Bis 30 Tage vor der Hauptversammlung hatten die Aktionäre sodann das Recht, zusätzliche Agendapunkte zu beantragen. Nach dem Verstreichen dieser Frist – und im Einklang mit den deutschen Gepflogenheiten – wurde die kombinierte Einladung zur Hauptversammlung mit Erläuterungen am 14. Januar 2016 an die Aktionäre versandt, was zu einer Unterschreitung der Frist von 20 Werktagen nach dem UK-Kodex führte (obgleich es mehr als die nach deutschem Recht geforderten 21 Tage waren). Die Einberufung der Hauptversammlung wurde außer per Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 30. Dezember 2015 auch auf der Website der TUI AG zugänglich gemacht. Da überdies keine zusätzlichen Agendapunkte von Aktionären verlangt wurden, entsprach diese Veröffentlichung auch der Einladung, die letztendlich an die Aktionäre versandt wurde. Darüber hinaus hat die TUI AG ihren Geschäftsbericht für das am 30. September 2015 zu Ende gegangene Geschäftsjahr bereits am 10. Dezember 2015 und somit deutlich früher als 20 Tage vor der Hauptversammlung 2016 veröffentlicht. Insofern ist die TUI AG überzeugt, dem Geist des UK-Kodex entsprochen zu haben. Einem vergleichbaren Zeitplan wird auch für die Hauptversammlung 2017 gefolgt werden.“

### 3. Weitere Informationen zur Corporate Governance

#### ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die TUI AG ist eine Gesellschaft deutschen Rechts. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts ist das dualistische Führungssystem. Dieses weist dem Vorstand die Leitung und dem Aufsichtsrat die Kontrolle des Unternehmens zu. Vorstand und Aufsichtsrat der TUI AG arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen, wobei die Gremien sowohl hinsichtlich der Mitgliedschaft als auch in ihren Kompetenzen streng voneinander getrennt sind. Beide Organe sind verpflichtet, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

Der Vorstand der TUI AG bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2016 aus fünf Mitgliedern. Er führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung im Interesse des Unternehmens. Die Zuständigkeitsbereiche des Vorstands sind in einer gesonderten Übersicht angegeben.

➔ *Ressorts siehe Tabelle „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 114*

Der Aufsichtsrat bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2016 nach Gesetz und Satzung aus 20 Mitgliedern. Er berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er ist in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für bedeutende Geschäftsvorgänge – wie die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen und Desinvestitionen – beinhaltet die Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Für ihre Arbeit haben sich der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss eine Geschäftsordnung gegeben. Zur Vorbereitung der Aufsichtsratsitzungen tagen die Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer auch getrennt.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend schriftlich sowie in den turnusmäßigen Sitzungen über die Strategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über die Compliance. Die Arbeit des Vorstands erfolgt auf Grundlage einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung.

Die TUI AG hat für alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einem angemessenen Selbstbehalt abgeschlossen. Der Selbstbehalt beträgt 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

#### ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Zum Bilanzstichtag 30. September 2016 gehörten dem Aufsichtsrat der TUI AG 20 Mitglieder an. Der Aufsichtsrat war im Geschäftsjahr 2015 / 16 so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung verfügten. Als Ziele für seine Zusammensetzung hat sich der Aufsichtsrat unter anderem umfassende Branchenkenntnisse, eine Mindestanzahl von fünf unabhängigen Mitgliedern auf Anteilseignerseite, mindestens fünf Mitglieder mit internationaler Erfahrung sowie Vielfalt (Diversity) gesetzt.

Zwölf Mitglieder des Aufsichtsrats verfügten über große internationale Erfahrungen. Aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungen der Mitglieder war die Zusammensetzung des Aufsichtsrats insgesamt durch eine große Vielfalt von relevanten Erfahrungen, Fähigkeiten und Branchenkenntnissen geprägt. Dem Aufsichtsrat gehörten auf Anteilseignerseite keine Mitglieder an, die in einer geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft, zu deren Vorstand oder Dritten standen, sodass in dieser Hinsicht keine wesentlichen Interessenkonflikte bestanden. Sieben Vertreter der Anteilseigner waren unabhängig. Sieben Vertreter der Anteilseigner (einschließlich des Vorsitzenden, welcher nach dem DCGK bei der Zählung berücksichtigt werden kann) sind unabhängig.

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK wurden die Vertreter der Anteilseigner bei den Wahlen zum Aufsichtsrat in den entsprechenden Hauptversammlungen (Oktober 2014, Februar 2016) einzeln für fünf Jahre gewählt. Bei ihrer Wahl zu Mitgliedern des Aufsichtsrats waren lediglich Prof. Dr. Klaus Mangold und Sir Michael Hodgkinson älter als 68 Jahre. Der Aufsichtsrat hielt in beiden Fällen ein Abweichen von seiner Regelaltersgrenze für geboten. Zur Vollendung der Integration und Sicherstellung der Kontinuität in der Arbeit des Gremiums sah der Aufsichtsrat die umfangreiche Erfahrung von Herrn Prof. Dr. Klaus Mangold und Sir Michael Hodgkinson als hilfreich an. Mit Herrn Peter Long ist seit der Hauptversammlung 2016 am 9. Februar 2016 ein ehemaliges Mitglied des Vorstands im Aufsichtsrat vertreten.

#### AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS UND ZUSAMMENSETZUNG

Zum Bilanzstichtag 30. September 2016 hatte der Aufsichtsrat mit dem Präsidium, dem Prüfungsausschuss, dem Nominierungsausschuss dem Integrationsausschuss (bis Dezember 2016) und dem Strategieausschuss (seit 9. Februar 2016) fünf Ausschüsse zu seiner Unterstützung gebildet.

Überdies bestand der gemäß §27 Abs. 3 MitbestG einzurichtende Ausschuss (Vermittlungsausschuss).

Präsidium und Prüfungsausschuss bestehen aus acht Mitgliedern und sind dann paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner (einschließlich der jeweiligen Ausschussvorsitzenden) und der Arbeitnehmer besetzt. Das Präsidium bereitet insbesondere die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands einschließlich der Bedingungen der Anstellungsverträge und der Vorschläge für ihre Vergütung vor. Aufgabe des Prüfungsausschusses ist es, den Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion zu unterstützen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist unabhängiger Finanzexperte und verfügt aus seiner beruflichen Praxis

über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren.

Der Nominierungsausschuss ist entsprechend der Empfehlung des DCGK ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. Aufgabe seiner vier Mitglieder ist es, dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorzuschlagen.

Der Integrationsausschuss wurde mit dem Vollzug des Zusammenschlusses für die Dauer von zwei Jahren eingerichtet. Seine Aufgaben sind die Beratung und Überwachung des Vorstands bei dem nach Vollzug des Zusammenschlusses anstehenden Integrationsprozess. Für den Aufsichtsrat erarbeitet er Beschlussempfehlungen, hat allerdings keine Befugnis, für ihn Entscheidungen zu treffen. Er besteht aus fünf Vertretern der Anteilseigner und einem Vertreter der Arbeitnehmer.

Der Strategieausschuss hat nach der Hauptversammlung 2016 seine Arbeit aufgenommen und soll den Vorstand bei der Ausarbeitung und Umsetzung der Unternehmensstrategie intensiv beraten und überwachen. Für den Aufsichtsrat bereitet er die jährliche Strategieklausur vor, hat allerdings keine Befugnisse, für den Aufsichtsrat Entscheidungen zu treffen. Er besteht aus fünf Vertretern der Anteilseigner und einem Vertreter der Arbeitnehmer.

#### INTERESSENKONFLIKTE

Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der TUI AG verpflichtet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2015/16 traten keine Interessenkonflikte auf, die dem Aufsichtsrat offenzulegen waren. Kein Mitglied von Aufsichtsrat oder Vorstand hat Organfunktionen bei Wettbewerbern oder Beraterverträge mit diesen. An der Beschlussfassung des Aufsichtsrats zur Ablösung noch bestehender Vergütungsansprüche aus seiner Vorstandstätigkeit am 15. September 2016 hat Herr Peter Long nicht teilgenommen.

#### FESTLEGUNGEN NACH §§ 76 ABS. 4, 111 ABS. 5 AKTG

Dem Aufsichtsrat gehören zum Bilanzstichtag sowohl mindestens 30 % weibliche als auch mindestens 30 % männliche Mitglieder an, sodass die Anforderungen gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG erfüllt sind. Weder die Seite der Anteilseigner- noch die der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat der Gesamterfüllung gemäß § 96 Abs. 2 Satz 2 AktG widersprochen.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG beschlossen, dass bis zum 31. Oktober 2015 eine Frau Mitglied des Vorstands sein soll. Dieses Ziel ist mit dem Eintritt von Frau Dr. Elke Eller in den Vorstand zum 15. Oktober 2015 erreicht worden.

Der Vorstand seinerseits hat gemäß § 76 Abs. 4 AktG beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 20 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30 % betragen soll. Beide Zielgrößen sollen zum 30. Juni 2017 erreicht werden.

#### AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

Die Aktionäre der TUI AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Diese beschließt über alle durch das Gesetz bestimmten Angelegenheiten mit verbindlicher Wirkung für alle Aktionäre und die Gesellschaft. Bei den Abstimmungen gewährt jede Aktie eine Stimme.

Jeder Aktionär, der sich rechtzeitig anmeldet, ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt. Aktionäre, die nicht persönlich teilnehmen können, haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung, die von der TUI AG eingesetzten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter oder einen sonstigen Bevollmächtigten ihrer Wahl ausüben zu lassen. Den Aktionären ist es außerdem möglich, ihre Stimme im Vorfeld der Hauptversammlung per Internet an die Stimmrechtsvertreter der TUI AG abzugeben. Zudem können sich die Aktionäre für den elektronischen Versand der Hauptversammlungsunterlagen registrieren lassen.

Die Einladung zur Hauptversammlung sowie die für die Beschlussfassungen erforderlichen Berichte und Informationen werden gemäß aktienrechtlichen Vorschriften veröffentlicht und auf der Website der TUI AG in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Während der Hauptversammlung können die Vorträge des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstands zeitgleich im Internet verfolgt werden.

#### RISIKOMANAGEMENT

Der verantwortungsbewusste Umgang mit geschäftlichen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Dem Vorstand der TUI AG und dem Management im TUI Konzern stehen umfassende konzernübergreifende und unternehmensspezifische Berichts- und Kontrollsysteme zur Verfügung, die die Erfassung, Bewertung und Steuerung dieser Risiken ermöglichen. Die Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt, den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst und von den Abschlussprüfern überprüft. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über bestehende Risiken und deren Entwicklung. Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, einschließlich der Berichterstattung, der Wirksamkeit des internen Kontroll- und des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems, der Compliance sowie der Abschlussprüfung.

Einzelheiten zum Risikomanagement im TUI Konzern sind im Risikobericht dargestellt. Hierin ist der gemäß Handelsgesetzbuch (§§ 289 Abs. 5, 315 Abs. 2 Nr. 5 HGB) geforderte Bericht zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystem enthalten.

➔ *Risikobericht siehe Seite 49*

**TRANSPARENZ**

Die TUI AG setzt die Teilnehmer am Kapitalmarkt und die interessierte Öffentlichkeit unverzüglich, regelmäßig und zeitgleich über die wirtschaftliche Lage des Konzerns und neue Tatsachen in Kenntnis. Der Geschäftsbericht sowie die Zwischenberichte werden im Rahmen der dafür vorgegebenen Fristen veröffentlicht. Über aktuelle Ereignisse und neue Entwicklungen informieren Pressemeldungen und gegebenenfalls Ad-hoc-Mitteilungen. Die Website [www.tuigroup.com](http://www.tuigroup.com) bietet darüber hinaus umfangreiche Informationen zum TUI Konzern und zur TUI Aktie.

Die geplanten Termine der wesentlichen wiederkehrenden Ereignisse und Veröffentlichungen – wie Hauptversammlung, Geschäftsbericht und Zwischenberichte – sind in einem Finanzkalender zusammengestellt. Der Kalender wird mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf veröffentlicht und ist auf der Website der TUI AG abrufbar.

**AKTIEN UND AKTIENGESCHÄFTE DER ORGANMITGLIEDER**

Meldepflichtige Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte von Aktien der TUI AG oder von sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten meldepflichtiger Personen (Directors' Dealings bzw. Managers' Transactions) sind der TUI AG im Geschäftsjahr 2015/16 von Herrn Prof. Dr. Klaus Mangold, Herrn Alexej Mordashov, Herrn Friedrich Jousen, Herrn Horst Baier, Frau Dr. Elke Eller und Herrn William Waggott bekanntgemacht worden. Einzelheiten können der Website des Unternehmens entnommen werden.

Für Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte der Organmitglieder findet – neben entsprechenden gesetzlichen Vorschriften – der vom Vorstand am 16. Dezember 2014 für den TUI Konzern beschlossene TUI Share Dealing Code Anwendung. Der TUI Share Dealing Code wird nach dem Inkrafttreten der Verordnung (EU) 596/2014 („Marktmissbrauchsverordnung“ oder „MMVO“) angepasst.

Außer Herrn Alexey Mordashov (Anteilbesitz: ca. 19,3 %) hält kein Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats Aktien der TUI AG oder darauf bezogene Optionen oder sonstige Derivate, die 1 % des Grundkapitals oder mehr repräsentieren. Einzelheiten zum individuellen Aktienbesitz können den tabellarischen Übersichten zu Aufsichtsrat und Vorstand entnommen werden.

➔ *Aufsichtsrat und Vorstand siehe Seite 114*

**RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG**

Die TUI AG stellt ihren Konzernabschluss sowie die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS)

auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der gesetzlich vorgeschriebene und für die Dividendenzahlung maßgebliche Jahresabschluss der TUI AG wird gemäß deutschem Handelsrecht (HGB) erstellt. Der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer testiert und vom Aufsichtsrat gebilligt. Die Zwischenberichte werden vor der Veröffentlichung vom Prüfungsausschuss mit dem Vorstand erörtert. Der Konzern- sowie der Jahresabschluss der TUI AG wurden von dem durch die Hauptversammlung 2016 gewählten Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, geprüft. Die Prüfungen erfolgten nach deutschen Prüfungsvorschriften und unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer festgelegten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung; ergänzend wurden die International Standards on Auditing beachtet. Die Prüfungen umfassten auch das Risikomanagement und die Einhaltung der Berichtspflichten zur Corporate Governance nach § 161 AktG sowie der Listing Rule 9.8.7 R und der Listing Rule 9.8.10.

➔ *Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers siehe Seite 269*

Die verkürzten Konzernzwischenabschlüsse sowie -lageberichte zum 31. Dezember 2015 sowie zum 31. März 2016 und 30. Juni 2016 wurden einer prüferischen Durchsicht unterzogen.

Mit dem Abschlussprüfer wurde vertraglich vereinbart, dass er den Aufsichtsrat umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet. Hierzu gab es im Rahmen der Prüfungen für das Geschäftsjahr 2015/16 keinen Anlass.

**Compliance**

Das Compliance Management-System der TUI Group ist elementarer Baustein unseres Bekenntnisses zu unternehmerischem, ökologischem und sozialem Handeln und Wirtschaften. Es wird durch die Mitgliedschaft im UN Global Compact unterstrichen und ist damit unverzichtbares Element sowohl der Unternehmenskultur in der TUI Group als auch unserer Corporate Governance-Aktivitäten.

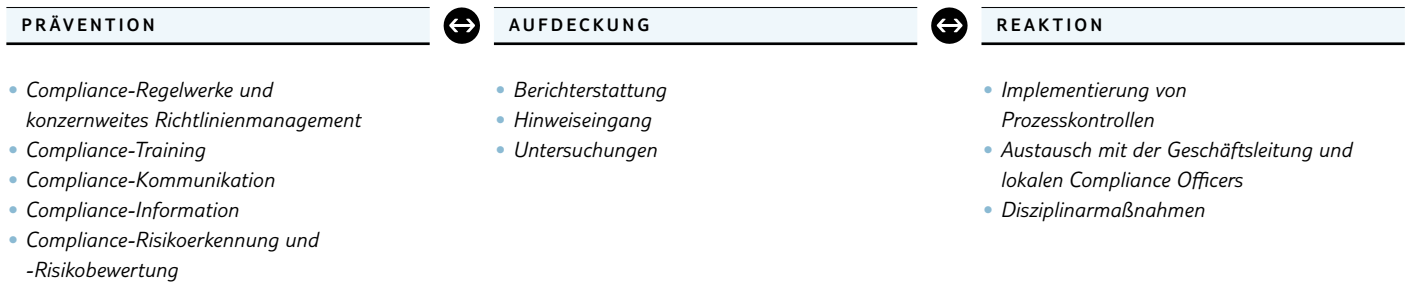
Strategisches Ziel des Compliance Management-Systems in der TUI Group ist es, Fehlverhalten vorzubeugen und Haftungsrisiken für das Unternehmen, seine gesetzlichen Vertreter, Führungskräfte und Mitarbeiter zu vermeiden und damit gleichzeitig den guten Ruf des Unternehmens zu schützen.

**COMPLIANCE MANAGEMENT-SYSTEM**

Das Compliance Management-System der TUI Group baut auf den Säulen Prävention, Aufdeckung und Reaktion auf, die sich wiederum aus einer

Vielzahl unternehmensinterner Maßnahmen und Prozesse zusammensetzen:

**COMPLIANCE MANAGEMENT-PROZESSE**



Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde das Compliance Management-System der TUI Group einer Konzeptionsprüfung nach dem Prüfstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer durch eine führende Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Die Prüfung bestätigte, dass das Compliance Management-System der TUI Group so konzipiert ist, dass es den Anforderungen dieses Zertifizierungsstandards entspricht. Dafür wurden im Vorfeld das gruppenweite Compliance Management-System neu justiert und die Compliance-Prozesse im Konzern vereinheitlicht.

**COMPLIANCE-KULTUR**

Die Compliance-Kultur stellt die Grundlage für die Angemessenheit und Wirksamkeit des Compliance Management-Systems dar. Sie ist geprägt durch die Grundeinstellung und Verhaltensweise des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans.

Sie findet ihren Ausdruck in dem Unternehmenswert „Trusted“, der an die persönliche Verantwortung der Mitarbeiter und die Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Kunden, Stakeholdern und Mitarbeitern appelliert.

**VERHALTENSKODEX/LIEFERANTENKODEX**

Der für die gesamte TUI Group gültige Verhaltenskodex ist weiterer Ausdruck der Compliance-Kultur und dient dem Vorstand, den Geschäftsführungen, den Führungskräften sowie den Mitarbeitern gleichermaßen als Leitbild. In ihm sind Mindeststandards festgehalten, die in der täglichen Arbeit und in Konfliktsituationen richtungsweisend sind.

⊕ *Compliance online: [www.tuigroup.com/de-de/ueber-uns/compliance](http://www.tuigroup.com/de-de/ueber-uns/compliance)*

Das Gegenstück zum TUI Verhaltenskodex ist der Verhaltenskodex für Lieferanten. In ihm sind unsere ethischen, sozialen und rechtlichen Erwartungen an unsere Geschäftspartner detailliert festgehalten. Alle Geschäftspartner werden auf die Einhaltung aller auf die Lieferantenbeziehung anwendbaren nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetze vertraglich verpflichtet. Die Geschäftsbeziehungen mit unseren

Geschäftspartnern werden damit auf ein solides rechtliches und soziales Fundament gestellt.

**COMPLIANCE-REGELWERK**

Daneben werden die im Verhaltenskodex festgelegten Prinzipien in unterschiedlichen Richtlinien und Anweisungen in Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen ausgestaltet. Hierzu trägt das konzernweite Richtlinienmanagement bei, das die Vorgaben für gruppenweite Richtlinien erarbeitet und die Einbindung der jeweiligen internen Stakeholdergruppen, wie z. B. anderer Fachabteilungen und des Betriebsrats, koordiniert. Die TUI Group soll dadurch ein möglichst vollständiges und verständliches Richtlinienset haben, das zugleich keine Überregulierung anstrebt.

Die Compliance-Richtlinien der TUI Group befassen sich mit dem angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen, mit dem Thema Datenschutz und der Einhaltung von Handelssanktionen. Damit werden allen Beschäftigtengruppen die für ihre tägliche Arbeit notwendigen Leitlinien an die Hand gegeben.

**COMPLIANCE-PROGRAMM**

Die thematischen Schwerpunkte des Compliance-Programms lagen in diesem Geschäftsjahr unter anderem auf der Korruptionsprävention, dem Schutz des freien und fairen Wettbewerbs, dem Datenschutz und dem Umgang mit Handelssanktionen einschließlich der Prävention von Geldwäsche.

Vor allem für diese Themen wurde im vergangenen Geschäftsjahr mit Hilfe einer Software eine Risikoidentifizierung auf der Basis von Selbstauskünften der TUI Group Gesellschaften erstellt, wobei die Risiken nach den Kriterien von Eintrittswahrscheinlichkeit und möglicher Schadenshöhe (einschließlich Reputationsschäden) bewertet wurden. Aus den Ergebnissen der Identifizierung der Compliance-Risiken werden entsprechende risiko-minimierende Maßnahmen abgeleitet und mit den verantwortlichen Stellen vereinbart. Die Durchführung der Maßnahmen wird automatisiert.

Ferner rückte das Thema Datenschutz, das für die TUI Group bereits zuvor einen hohen Stellenwert besaß, noch stärker in den Mittelpunkt. Viele Maßnahmen sind angestoßen worden, wie beispielsweise die strukturierte Koordination aller datenschutzrechtlichen Fachfunktionen im Unternehmen. Die TUI Group als internationales Unternehmen soll so auf die anstehenden europaweiten Änderungen der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen vorbereitet werden.

#### COMPLIANCE-SCHULUNGEN

Compliance-Schulungen sind ein Schlüsselement des auf Prävention von Fehlverhalten ausgerichteten TUI Compliance Management-Systems und elementar für die Compliance-Kultur in der TUI Group. Auf der Grundlage eines abgestuften Schulungskonzepts für Führungskräfte und Mitarbeiter wurden Präsenz- und Online-Schulungen durchgeführt. Damit können Führungskräfte und Mitarbeiter hierarchieübergreifend und ortsunabhängig mit dem Thema Compliance und den zugrunde liegenden Unternehmenswerten vertraut gemacht werden. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde das Online-Schulungsangebot um einen Auffrischkurs zum TUI Verhaltenskodex erweitert, der seither in den Konzerngesellschaften ausgerollt wird. Darüber hinaus wurden in einzelnen Gesellschaften und Bereichen der TUI thematische Schwerpunktschulungen durchgeführt, um so bedarfsorientiert für die jeweiligen Herausforderungen zu sensibilisieren.

#### HINWEISGEBERSYSTEM

In Übereinkunft mit den verschiedenen Interessengruppen bietet die TUI den Führungskräften und Mitarbeitern konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf schwerwiegende Verstöße gegen die im TUI Verhaltenskodex verankerten Richtlinien abzugeben. Dieses Hinweisgebersystem steht Mitarbeitern in derzeit 47 Ländern der Erde zur Verfügung. Hinweisen wird im Interesse aller Stakeholder

und des Unternehmens konsequent nachgegangen. Vertraulichkeit und Diskretion stehen dabei an oberster Stelle. Alle Angelegenheiten, die aus dem Gebrauch des Hinweisgebersystems resultieren, werden von Group Legal Compliance in Abstimmung mit Group Audit untersucht und aufgearbeitet. Verstößen wird im Interesse aller Interessengruppen und des Unternehmens auf den Grund gegangen.

#### COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Compliance-Organisation in der TUI Group unterstützt die Verantwortlichen darin, die Werte und Regularien in die Konzernstruktur hinein zu vermitteln und zu verankern. Sie sorgt dafür, dass die Compliance-Anforderungen konzernweit in den verschiedenen Ländern und Kulturkreisen umgesetzt werden. Dabei wurde die dezentrale Compliance-Organisation in den letzten Monaten durch zusätzliche Personalressourcen verstärkt, um den aufgrund von Strukturveränderungen neu entstandenen Anforderungen wie auch den noch stärker international ausgerichteten Aktivitäten Rechnung zu tragen. Unter der Führung des Chief Legal Compliance Officer nimmt Group Legal Compliance mit den dezentralen Compliance-Beauftragten auf verschiedenen Managementebenen folgende Aufgaben wahr:

- Sensibilisierung für das Thema Compliance und die Legal Compliance zugeordneten Fachthemen
- Implementierung der Ziele des Verhaltenskodex sowie des Compliance-Regelwerks
- Durchführung von Schulungen
- Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern
- Sicherstellung des erforderlichen Informationsaustauschs
- Monitoring von nationalen und internationalen Gesetzesinitiativen
- regelmäßige Berichterstattung

## Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der TUI AG sowie die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und, soweit möglich, den Empfehlungen des UK Corporate Governance Code (UK-CGC).

Die TUI AG ist als deutsche Aktiengesellschaft auch an der London Stock Exchange gelistet. Soweit zwingende Regelungen zur Führungsstruktur und rechtliche Vorgaben einer deutschen Aktiengesellschaft betroffen sind, werden diese in diesem Bericht entsprechend dargestellt und gegebenenfalls in einen Kontext zum UK-CGC gesetzt.

### Vergütung des Vorstands

#### I. BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Im Geschäftsjahr 2009/10 wurde für Mitglieder des Vorstands ein neues Vergütungssystem entwickelt und von den Aktionären der TUI AG in der Hauptversammlung am 17. Februar 2010 gebilligt. Das Vergütungssystem soll Anreize für nachhaltiges Wachstum und robuste Finanzergebnisse im TUI Konzern setzen.

Obleich es in vielen den UK-CGC anwendenden Gesellschaften übliche Praxis ist, stimmen die Aktionäre der TUI AG gegenwärtig nicht jährlich über das Vergütungssystem (Remuneration Policy) ab. Das von der TUI AG gewählte Vorgehen entspricht allerdings den Gepflogenheiten in den meisten deutschen Aktiengesellschaften und steht im Einklang mit dem AktG.



## II. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Auf Empfehlung des Präsidiums legt der Aufsichtsrat gemäß §87 Abs. 1 Satz 1 AktG die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands fest. Zudem überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand.

→ Zu weiteren Zuständigkeiten des Präsidiums siehe Bericht des Aufsichtsrats Seite 9

Dabei werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- einfache Verständlichkeit und Transparenz
- Angemessenheit und Orientierung an Aufgaben, Verantwortung und Erfolg jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands, auch in einem relevanten Umfeld von vergleichbaren internationalen Unternehmen unter Berücksichtigung typischer Praxis in anderen großen deutschen Gesellschaften
- wirtschaftliche Lage, Erfolg und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens
- angemessenes Verhältnis zwischen der Höhe der Festvergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung
- Koppelung eines wesentlichen Teils der Gesamtvergütung an die Erreichung anspruchsvoller langfristiger Erfolgsziele
- Angemessenheit im horizontalen und vertikalen Vergleich (siehe Seite 141)
- Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte
- Verknüpfung des Aktionärsinteresses an Wertsteigerung und Gewinnausschüttung (z.B. Total Shareholder Return-Indikator) mit entsprechenden Leistungsanreizen für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem enthält derzeit keine Malus- oder Rückzahlungsklauseln. Dieser Aspekt wird fortwährend überprüft.

## III. BEZÜGE DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2015/16

Im Geschäftsjahr 2015/16 besteht die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus: (1) einer Festvergütung, (2) einer leistungsabhängigen Jahreserfolgsvergütung (JEV), (3) virtuellen Aktien der TUI AG im Rahmen des Long-Term Incentive Plan (LTIP), (4) Nebenleistungen, (5) Ruhegehaltsansprüchen und (6) einer möglichen zusätzlichen Vergütung in bar oder in Form von virtuellen Aktien (Zusatzvergütung).

Einzelheiten werden in den nachfolgenden Tabellen dargestellt:

### 1. FESTVERGÜTUNG

#### ZIEL UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sollen dafür erforderliche hochqualifizierte Vorstandsmitglieder gewonnen und gehalten werden.

Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen.

### VORGEHEN

Für die Festsetzung der Festvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die einschlägigen allgemeinen Grundsätze.

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Zahlung der Vergütung maßgeblichen Jahres, wird die Festvergütung für dieses Jahr zeitanteilig bezahlt.

Die Bezüge werden generell überprüft, wenn Dienstverträge von Mitgliedern des Vorstands verlängert werden, und für die Laufzeit des neuen Dienstvertrags festgesetzt. Die Bezüge können ferner überprüft werden, wenn sich die Aufgaben oder die Verantwortung eines Vorstandsmitglieds ändern.

## 2. LEISTUNGSABHÄNGIGE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG (JEV)

### ZIEL UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die JEV soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle und strategische Erfolgsziele zu erreichen. Die Erfolgsziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern.

### VORGEHEN

Die JEV wird auf Grundlage einer Konzernkennzahl und der persönlichen Leistung des Mitglieds des Vorstands bemessen. Der Leistungszeitraum ist das Geschäftsjahr der TUI AG.

Für jedes Mitglied des Vorstands ist ein individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag vereinbart. Erfolgsziel ist seit dem 1. Oktober 2010 das berichtete Konzernergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Abschreibungen auf Geschäfts- oder Firmenwerte (Berichtetes EBITA Konzern). Der Zielwert für den einjährigen Leistungszeitraum für das Erfolgsziel Berichtetes EBITA Konzern wird vom Aufsichtsrat jeweils jährlich festgelegt.

Zur Leistungsmessung wird das geplante berichtete EBITA Konzern mit dem entsprechenden Istwert des berichteten EBITA Konzern verglichen, das sich unmittelbar aus dem geprüften Konzernabschluss der TUI AG ergibt, der nach den jeweils gültigen Bilanzierungsvorschriften erstellt wird. Der Zielerreichungsgrad errechnet sich wie folgt:

- Liegt der erreichte Wert um 50 % oder mehr unter dem Zielwert, entspricht das einem Zielerreichungsgrad von 0 %.
- Entspricht der erreichte Wert dem Zielwert, entspricht dies einem Zielerreichungsgrad von 100 %.
- Liegt der erreichte Wert um 50 % oder mehr über dem Zielwert, entspricht das einem Zielerreichungsgrad von 187,5 %.

Bei einem berichteten EBITA Konzern zwischen 50 % unter Zielwert und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % und bei einem berichteten EBITA Konzern zwischen dem Zielwert und 50 % über Zielwert zwischen 100 % und 187,5 % linear interpoliert. Der Zielerreichungsgrad wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

Der Zielerreichungsgrad für das Erfolgsziel berichtetes EBITA Konzern kann auf Basis einer diskretionären Entscheidung des Aufsichtsrats in Abhängigkeit von der Erreichung individueller Leistungsziele des Mitglieds des Vorstands und sonstiger Leistungsindikatoren wie z. B. Kundenzufriedenheit und/oder Mitarbeiterzufriedenheit mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert werden.

Der sich aus der Multiplikation des Zielwerts mit dem Zielerreichungsgrad für das berichtete EBITA Konzern und dem diskretionären Multiplikator ergebende Betrag wird im Monat nach der Feststellung des Jahresabschlusses der TUI AG für das Jahr der Gewährung durch den Aufsichtsrat in bar ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Gewährung der JEV maßgeblichen Jahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung der JEV grundsätzlich zeitanteilig.

---

#### OBERGRENZE

---

Es besteht eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für die JEV, welche der Darstellung auf Seite 132 zu entnehmen ist.

Der Aufsichtsrat ist im Übrigen gemäß § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG berechtigt, die JEV der Höhe nach zu begrenzen, um außerordentlichen Entwicklungen (z. B. Unternehmensübernahme, Veräußerung von Unternehmensteilen, Hebung stiller Reserven, externe Einflüsse) Rechnung zu tragen.

### 3. VIRTUELLE AKTIEN IM RAHMEN DES LONG-TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)

#### 3.1 FUNKTIONSWEISE

---

##### ZIEL UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

---

Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre (so genannter Shareholder Value) sollen langfristig gesteigert werden, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit dem Ertrag des Unternehmens, der Aktienkursentwicklung und der Dividende verknüpft sind.

---

##### VORGEHEN

---

Der LTIP besteht aus einem auf virtuellen Aktien beruhenden Programm und wird über eine Laufzeit von vier Jahren (Leistungszeitraum) bewertet. Die Gewährung erfolgt in jährlichen Tranchen.

Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jeweils individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag festgelegt. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wird dem Zielbetrag entsprechend eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien festgelegt. Diese stellt den Ausgangswert für die Ermittlung der

leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende des Leistungszeitraums dar. Zur Festlegung dieser Anzahl wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der vorangegangenen 20 Börsentage geteilt. Ein Zahlungsanspruch entsteht erst mit Ablauf des Leistungszeitraums und ist davon abhängig, ob das entsprechende Leistungsziel erreicht wurde oder nicht.

Das Erfolgsziel zur Feststellung der Höhe des Auszahlungsbetrags nach Ablauf des Leistungszeitraums ist die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) der TUI AG relativ zur Entwicklung des TSR des Dow Jones Stoxx 600 Travel & Leisure (Index). Dabei wird der Rang des TSR der TUI AG im Vergleich zu den Unternehmen des Index über den gesamten Leistungszeitraum betrachtet. Der TSR stellt dabei die Summe aller Aktienkurssteigerungen plus die im Leistungszeitraum gezahlten Bruttodividenden dar. Für die Feststellung der Entwicklung der TSR-Werte für die TUI AG bzw. den Index wird auf Daten eines anerkannten Datenproviders zurückgegriffen (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters). Die Referenz für die Festlegung der Ränge ist die Zusammensetzung des Index am letzten Tag des Bezugszeitraums. Die Werte für diejenigen Unternehmen, die nicht während des gesamten Leistungszeitraums an einer Börse gelistet waren, werden zeitanteilig berücksichtigt. Der Zielerreichungsgrad wird in Abhängigkeit vom TSR-Rang der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des Index festgelegt:

- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem letzten und vorletzten Rang des Index entspricht einer Zielerreichung von 0 %.
- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem drittletzten Rang des Index entspricht einer Zielerreichung von 25 %.
- Ein TSR-Wert der TUI AG im Median des Index entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem dritten, zweiten oder ersten Rang des Index entspricht einer Zielerreichung von 175 %.

Zwischen dem drittletzten und dem dritten Rang wird die Zielerreichung zwischen 25 % und 175 % entsprechend linear interpoliert. Der Zielerreichungsgrad wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

Zur Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien wird der Zielerreichungsgrad zum Datum des Ablaufs des Leistungszeitraums mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert (finale Anzahl virtueller Aktien). Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch die Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsentage vor Ablauf des Leistungszeitraums. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag wird im Monat nach der Feststellung des Jahresabschlusses der TUI AG für das vierte Geschäftsjahr des Leistungszeitraums in bar ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Gewährung des LTIP maßgeblichen Jahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung des LTIP grundsätzlich zeitanteilig.

---

#### OBERGRENZE

---

Es besteht eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für den LTIP, welche der Darstellung auf Seite 132 zu entnehmen ist.

### 3.2 ENTWICKLUNG DER STÜCKZAHL DER VIRTUELLEN AKTIEN DER AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (LTIP-MODELL)

	Stück
<b>Bestand zum 30.9.2015</b>	<b>1.072.420</b>
Gewährung von virtuellen Aktien für das Geschäftsjahr 2015/16*	291.933
Abgang von virtuellen Aktien	-378.708
<b>Bestand zum 30.9.2016</b>	<b>985.645</b>

\* LTIP-Tranche von William Waggott für Geschäftsjahr 2015/16 vollständig inkludiert, da LTIP zu Geschäftsjahresbeginn vollständig gewährt.

Am 30. September 2016 hielten ehemalige Mitglieder des Vorstands keine virtuellen Aktien der TUI AG (Vorjahr: keine virtuellen Aktien), die nach dem Zusammenschluss von TUI AG und TUI Travel PLC („TUI Travel“) im Dezember 2014 (der Zusammenschluss) gewährt wurden.

Für die Ansprüche aus dem LTIP der TUI AG für aktive Vorstandsmitglieder bestehen Rückstellungen in Höhe von 6.693,1 Tsd. € und Verbindlichkeiten in Höhe von 1.896,0 Tsd. € (Vorjahr 1.530,0 Tsd. €). Diese Rückstellungen decken nur Verbindlichkeiten aus dem LTIP der TUI AG.

## 4. NEBENLEISTUNGEN

### ZIEL UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die Nebenleistungen sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein.

### VORGEHEN

Mitglieder des Vorstands erhalten die folgenden Nebenleistungen:

- bei Geschäftsreisen Erstattung der Reisekosten entsprechend den allgemeinen Reisekostenrichtlinien der TUI AG
- zweimal jährlich eine kostenlose Reise aus den World of TUI-Programmen, ohne Limitierung auf Veranstalter, Programmart, Klasse oder Preis. Ehe-/Lebenspartner erhalten für diese Leistungen einen Nachlass von 50 %, Kinder bis zur Beendigung der Ausbildung einen Nachlass von 100 % auf den Katalogpreis. Unabhängig davon wird für Flüge eine Ermäßigung von 75 % (Ehe-/Lebenspartner, Kinder in Ausbildung 50 %) gewährt.
- einen angemessenen Dienstwagen mit Fahrer oder, alternativ, eine Fahrzeugpauschale in Höhe von 1,5 Tsd. € brutto monatlich

Versicherungsschutz wird gemäß den in Deutschland und im Vereinigten Königreich geltenden Vereinbarungen gewährt und wie folgt angeboten:

Die TUI AG gewährt Herrn Jousen, Frau Dr. Eller, Herrn Baier und Herrn Ebel eine Unfallversicherung im üblichen Rahmen und zahlt die entsprechenden Versicherungsbeiträge während der Laufzeit ihrer Dienstverträge. Die Deckungssummen betragen 1.500,0 Tsd. € im Todesfall und 3.000,0 Tsd. € im Fall der Invalidität. Ferner erhalten Herr Jousen, Frau Dr. Eller, Herr Baier und Herr Ebel einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung in der Höhe, in der er bei einem abhängig Beschäftigten zu zahlen wäre, maximal jedoch die Hälfte der jeweiligen Versicherungsprämie.

Herr Burling bleibt, soweit das rechtlich zulässig ist, auf Kosten der TUI AG Begünstigter der britischen Risikolebensversicherungs-, Berufsunfähigkeits- und Krankenversicherungsprogramme. Herr Long und Herr Waggott haben die Nebenleistungen zeitanteilig bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Vorstand erhalten.

Die TUI AG schließt zudem eine Strafrechtsschutzversicherung ab, die den Mitgliedern des Vorstands für die Verteidigung in Straf- und Ordnungswidrigkeitsverfahren Deckung bietet, wenn diesen eine Handlung oder Unterlassung in Ausübung ihrer Tätigkeit für die TUI AG zugrunde liegt. Zudem schließt die TUI AG für die Mitglieder des Vorstands eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) ab – für den Fall, dass ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands aufgrund von in Ausübung ihrer Tätigkeit begangenen Pflichtverletzungen von einem Dritten oder der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlich für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen werden. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

### BETRAG

Der Wert des Dienstwagens, der kostenlosen Reisen sowie der Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Mitglied des Vorstands jährlich erhält, überschreitet regelmäßig nicht den Betrag von 100,0 Tsd. €.

## 5. RUHEGEHALTSANSPRÜCHE

### ZIEL UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sollen dafür erforderliche hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands gewonnen und gehalten werden.

Die Ruhegehaltsansprüche sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein und ihnen im Ruhestand ein entsprechendes Versorgungsniveau bieten.

### VORGEHEN

Ruhegehälter werden an frühere Mitglieder des Vorstands gezahlt, die entweder die vorgesehene Altersgrenze erreicht haben oder dauerhaft arbeitsunfähig sind. Die Mitglieder des Vorstands haben nach Ausschei-

den aus dem Vorstand keinen Anspruch auf Übergangsbezüge. Ausgenommen hiervon ist Herr Ebel, dem gemäß einem Altvertrag Übergangsbezüge zustehen.

Im Hinblick auf Ruhegehaltsansprüche gelten für Herrn Joussen, Frau Dr. Eller, Herrn Baier und Herrn Ebel einerseits und für Herrn Long, Herrn Burling und Herrn Waggott andererseits aufgrund der in Deutschland und dem Vereinigten Königreich bestehenden Systeme unterschiedliche Grundsätze.

Herr Joussen, Frau Dr. Eller, Herr Baier und Herr Ebel haben Anspruch auf Ruhegehaltsleistungen gemäß den Versorgungszusagen für Mitglieder des Vorstands der TUI AG (TUI AG Altersversorgungsplan). Diese Mitglieder des Vorstands erhalten jährlich einen vertraglich vereinbarten Betrag, der in einen für das jeweilige Mitglied des Vorstands bestehenden Altersversorgungsplan eingezahlt wird. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden mit einem in der Versorgungszusage festgelegten Prozentsatz verzinst. Der Zinssatz beträgt derzeit 5 % p. a. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Bezugsberechtigten als Einmal-, Raten- oder Rentenzahlung.

Die in den Dienstverträgen vorstehender Mitglieder des Vorstands vereinbarten Beträge sind:

- Herr Joussen: 454,5 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Joussen kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Frau Dr. Eller: 230,0 Tsd. € pro Jahr. Der Beitrag wird zeitanteilig in Bezug auf Frau Dr. Ellers Dienstbeginn am 15. Oktober 2015 bereitgestellt. Bei Frau Dr. Eller kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 63. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Baier: 267,75 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Baier kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 60. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Ebel: 207,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Ebel kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.

Scheiden Herr Joussen, Frau Dr. Eller, Herr Baier und Herr Ebel vor dem normalen Pensionierungstag wegen dauernder Berufsunfähigkeit aus der TUI AG aus, erhalten sie eine Berufsunfähigkeitsrente bis zur Wiedererlangung der Berufsfähigkeit, längstens bis zum Erreichen des normalen Pensionierungstags.

Ehegatten, Lebenspartner oder Lebensgefährten verstorbener Mitglieder des Vorstands erhalten unter bestimmten Bedingungen bis zu ihrem Lebensende oder ihrer Wiederverheiratung eine Hinterbliebenenrente von 60 % des Ruhegehalts. Kinder von verstorbenen Mitgliedern des Vorstands erhalten ein Waisengeld bis maximal zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Halbweisen erhalten 20 % des Ruhegehalts und Vollweisen erhalten 25 %. Der Anspruch setzt voraus, dass das Kind die Anforderungen des §32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 Einkommensteuergesetz (EStG) erfüllt.

Herr Burling erhält einen festen jährlichen Betrag für die Altersversorgung in Höhe von 225,0 Tsd. €. Dieser Betrag kann, sofern möglich, in einen betrieblichen Altersversorgungsplan eingezahlt oder zweckgebunden in bar ausgezahlt werden, wenn er aus steuerlichen Gründen nicht in einen Altersversorgungsplan eingezahlt werden darf. Herr Waggott und Herr Long haben den Beitrag zur Altersversorgung jeweils zeitanteilig bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Vorstand erhalten:

- Herr Long: 164,1 Tsd. €
- Herr Waggott: 177,2 Tsd. €

#### RUHEGEHÄLTER DER AKTUELLEN VORSTANDSMITGLIEDER UNTER DEM ALTERSVERSORGUNGSPLAN DER TUI AG

Tsd. €	Zuführung zu/Auflösung von Pensionsrückstellungen		Barwert zum	
	2015/16	2014/15	30.9.2016	30.9.2015
Friedrich Joussen	1.130,2	1.876,7	3.006,9	1.876,7
Horst Baier	966,8	1.193,1	9.020,1	8.053,3
Sebastian Ebel	490,7	784,7	1.275,4	784,7
Dr. Elke Eller	435,6	0,0	435,6	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>3.023,3</b>	<b>3.854,5</b>	<b>13.738,0</b>	<b>10.714,7</b>

Die Pensionsverpflichtungen für aktive Vorstandsmitglieder nach IAS 19 betragen zum 30. September 2016 13.738,0 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 10.714,7 Tsd. €) und nach handelsrechtlichen Vorschriften 10.745,2 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 9.233,1 Tsd. €). Die Rückstellung hat sich nach IAS 19 im Berichtsjahr um 3.023,3 Tsd. € (im Vorjahr Erhöhung um 3.854,5 Tsd. €) und nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs um 1.512,1 Tsd. € erhöht (im Vorjahr Erhöhung um 2.861,2 Tsd. €).

Die Pensionsverpflichtungen für Anspruchsberechtigte werden – soweit für die Pensionsverpflichtungen in der vorstehenden Tabelle ein Wert ausgewiesen wird – über den Abschluss von verpfändeten Rückdeckungsversicherungen finanziert. Da die Rückdeckungsversicherung die Verpflichtungen aus den Pensionszusagen für ehemalige und aktive Vorstandsmitglieder vollumfänglich abdeckt, wurde die Versicherung als Vermögenswert von den Pensionsverpflichtungen abgesetzt.

## 6. MÖGLICHE ZUSATZVERGÜTUNG IN BAR ODER IN FORM VIRTUELLER AKTIEN (ZUSATZVERGÜTUNG)

### ZIEL UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die Zusatzvergütung soll außergewöhnliche Leistungen der Mitglieder des Vorstands abgelten.

### VORGEHEN

In Ausnahmesituationen, wie z. B. bei der außergewöhnlich hohen Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit dem Zusammenschluss von TUI AG und TUI Travel oder einer über das geplante Niveau hinausgehenden Hebung von Synergien von mehr als 20% über Budget, kann der Aufsichtsrat eine Zusatzvergütung in bar oder in Form virtueller

Aktien gewähren. Der Aufsichtsrat beschließt, ob und in welcher Höhe eine solche Zusatzvergütung gezahlt wird.

### OBERGRENZE

Es besteht eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für die Zusatzvergütung, welche der Darstellung unten zu entnehmen ist.

## 7. VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Vergütungsbestandteile und Gesamtvergütung) für ein Geschäftsjahr gelten folgende Obergrenzen:

### VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Tsd. €	Festvergütung <sup>2</sup>	JEV	LTIP	Zusatzvergütung	Maximale Gesamtvergütung <sup>3</sup>
Friedrich Joussem	1.100,0	2.070,0	4.440,0	920,0	7.500,0
Peter Long <sup>1</sup>	1.100,0	2.070,0	4.440,0	920,0	7.500,0
Horst Baier	740,0	1.012,5	2.025,0	450,0	4.200,0
David Burling	600,0	900,0	1.500,0	400,0	3.450,0
Sebastian Ebel	680,0	720,0	1.500,0	320,0	3.380,0
Dr. Elke Eller <sup>1</sup>	680,0	675,0	1.260,0	300,0	3.100,0
William Waggott <sup>1</sup>	720,0	810,0	2.100,0	360,0	4.080,0

<sup>1</sup> Ganzjahreswerte (zwölf Monate), ggf. zeitanteilig berechnete Obergrenzen: siehe Darstellung ab Seite 138.

<sup>2</sup> Fester Betrag, keine Obergrenze.

<sup>3</sup> Vertraglich festgelegte Obergrenze für Gesamtvergütung (inklusive Festvergütung, JEV, LTIP, bAV, diskretionären Bonus und Nebenleistungen).

## IV. ÜBERNOMMENE TUI TRAVEL AKTIEN (SHARE AWARDS)

Während ihrer Dienstzeit als so genannte Executive Directors von TUI Travel erhielten Herr Long und Herr Waggott eine langfristige variable Vergütung in jährlichen Tranchen in Form von Share Awards mit einem Bemessungszeitraum von drei Jahren. Herr Burling, welcher kein Executive Director der TUI Travel war, erhielt diese Share Awards auf Basis seines Anstellungsverhältnisses mit TUI Travel ebenfalls. Die Konditionen der Share Awards wurden vom so genannten Remuneration Committee von TUI Travel beschlossen und von den Aktionären gebilligt.

Aufgrund des dreijährigen Bemessungszeitraums waren zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses einige Tranchen noch nicht zur Auszahlung fällig. Nach dem Vollzug des Zusammenschlusses und dem anschließenden Delisting von TUI Travel wurde vereinbart, dass die ausstehenden Share Awards von der TUI AG übernommen werden. Am Fälligkeitstag werden alle Share Awards in eine entsprechende Anzahl Aktien der TUI AG umgewandelt. Die Share Awards resultieren zum einen aus einem jährlichen Bonus mit verzögerter Auszahlung (Deferred Annual Bonus Scheme oder DABS). Dabei handelt es sich um zurückbehaltenen jährliche Bonusbeträge, die in vor dem Zusammenschluss liegenden Zeiträumen verdient wurden.

Zum anderen bestehen Share Awards aus dem so genannten Performance Share Plan (PSP). Die für den PSP geltenden Leistungsbedingungen gestalten sich dabei wie folgt: Grundlage für die Umwandlung sind das Ergebnis je Aktie (Earnings per Share – EPS), die Aktienrendite (Total Shareholder Return – TSR) und die Rendite des investierten Kapitals (Return on Invested Capital – ROIC) über einen Zeitraum von drei Jahren. Dabei werden das EPS mit 50 %, der TSR mit 25 % und der ROIC mit 25 % gewichtet.

Nach dem Zusammenschluss wurde vom Aufsichtsrat entschieden, dass die Entwicklung bis zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses anhand der Entwicklung von TUI Travel und ab dem Zeitpunkt des Zusammenschlusses anhand der Entwicklung der TUI AG gemessen wird. Die Gesamtentwicklung wird dann jeweils für den zugrunde liegenden Bemessungszeitraum bewertet.

Infolge ihres im Laufe des Geschäftsjahres 2015 / 16 erfolgten Ausscheidens aus dem Vorstand hat der Aufsichtsrat mit Herrn Long und Herrn Waggott die vorzeitige Abgeltung der noch ausstehenden Ansprüche aus den Share Awards vereinbart. Herr Long erhielt dabei als Abgeltung für alle noch ausstehenden Share Awards eine zum 30. September 2016 fällige Ausgleichszahlung in Höhe von 5.695,1 Tsd. €. An der Beschluss-

fassung des Aufsichtsrats zur Ablösung noch bestehender Share Awards am 15. September 2016 hat Herr Long nicht teilgenommen. Herr Waggott hat als Abgeltung für alle noch ausstehenden Share Awards eine zum 31. August 2016 fällige Ausgleichszahlung in Höhe von 2.520,0 Tsd. € erhalten.

Im Zuge der Abgeltung der übernommenen Share Awards der Herren Long und Waggott hat der Aufsichtsrat zudem mit Herrn Burling die Abgeltung aller noch ausstehenden Ansprüche aus den Share Awards

vereinbart. Daraus erhielt Herr Burling eine zum 30. September 2016 fällige Ausgleichszahlung in Höhe von 1.741,0 Tsd. €.

Die im Geschäftsjahr 2015/16 fällig gewordenen bzw. vorzeitig abgegoltenen Share Awards von Herrn Long, Herrn Burling und Herrn Waggott sowie die fällig gewordenen und noch ausstehenden Share Awards des im Geschäftsjahr 2014/15 ausgeschiedenen ehemaligen Mitglieds des Vorstands, Johan Lundgren, sind der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen.

**EHEMALIGE EXECUTIVE DIRECTORS DER TUI TRAVEL PLC**  
**AUSSTEHENDE DABS/DABLIS UND PSP SHARE AWARDS ZUM 30. SEPTEMBER 2016 (GEWÄHRT VON TUI TRAVEL PLC)**  
**TUI AG SCHLUSSKURS ZUM 30. SEPTEMBER 2016 (EUR): 12,69**

Name		TUI AG Aktien/ Nil-Cost Optionen zum 1. Oktober 2015	Gewährungs- zeitpunkt	Marktpreis (TUI AG) pro Aktie zum Gewährungs- zeitpunkt (EUR)
Peter Long	DABS	102.401 <sup>1</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	409.607 <sup>2</sup>	6.12.2012	8,773
	PSP	238.837 <sup>3</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	72.436 <sup>1</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	289.747 <sup>2, 4</sup>	12.12.2013	11,249
	PSP	134.976 <sup>3</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	64.626 <sup>1, 5</sup>	8.12.2014	14,376
<b>Gesamt</b>		<b>1.312.630</b>		
William Waggott	DABS	53.548 <sup>1</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	214.194 <sup>2</sup>	6.12.2012	8,773
	PSP	92.725 <sup>3</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	39.127 <sup>1</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	156.508 <sup>2, 4</sup>	12.12.2013	11,249
	PSP	58.224 <sup>3</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	17.068 <sup>1, 5</sup>	8.12.2014	14,376
<b>Gesamt</b>		<b>631.394</b>		
David Burling	DABS	16.858 <sup>1</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	67.435 <sup>2</sup>	6.12.2012	8,773
	PSP	42.147 <sup>3</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	16.077 <sup>1</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	64.310 <sup>2, 4</sup>	12.12.2013	11,249
	PSP	31.758 <sup>3</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	9.975 <sup>1, 5</sup>	8.12.2014	11,278
	PSP	54.902 <sup>3, 5</sup>	8.12.2014	14,376
<b>Gesamt</b>		<b>248.560</b>		
Johan Lundgren	DABS	68.152 <sup>1</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	272.611 <sup>2</sup>	6.12.2012	8,773
	PSP	118.013 <sup>3</sup>	6.12.2012	8,773
	DABS	47.723 <sup>1</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	190.892 <sup>2, 4</sup>	12.12.2013	11,249
	PSP	74.104 <sup>3</sup>	12.12.2013	11,249
	DABS	21.723 <sup>1, 5</sup>	8.12.2014	14,376
<b>Gesamt</b>		<b>771.495</b>		
<b>GESAMT</b>		<b>2.964.079</b>		

Alle ausstehenden share awards sind zunächst TUI Travel PLC Aktien dargestellt. Zum Umwandlungstag werden die Aktien mit dem Kurs zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses (1:0,399) in TUI AG Aktien umgerechnet.

<sup>1</sup> DABS deferred award: Zurückbehaltener Betrag des jährlichen Bonus, verfällt bei grobem Fehlverhalten, Insolvenz oder bei anderen in den Vereinbarungen aufgeführten Umständen.

<sup>2</sup> DABS matching award: Ein Vielfaches des zurückbehaltenen Betrags, unterliegt den Leistungsbedingungen der TUI Travel PLC über den 3-jährigen Bemessungszeitraum.

<sup>3</sup> PSP award: Unterliegt den Leistungsbedingungen der TUI Travel PLC über den 3-jährigen Bemessungszeitraum.

<sup>4</sup> Veränderung der aktienbasierten Vergütungsstruktur mit Wirkung zum 1. Oktober 2014 – letzte matching awards wurden im Dezember 2013 gewährt.

<sup>5</sup> Alle im Dezember 2014 getätigten Gewährungen erfolgten in Form von virtuellen Aktien und werden daher zum Zeitpunkt der Umwandlung in bar vergütet.

Umgewandelte und ausgegebene TUI AG Aktien/Nil-Cost Optionen während des GJ 2015/16	Marktpreis (TUI AG) pro Aktie zum Umwandlungstag (EUR)	Marktwert zum Umwandlungstag (EUR)	Geplanter/ Tatsächlicher Umwandlungs- und Ausgabebetrag	Verfallene TUI AG Aktien/Nil-Cost Optionen während des Geschäfts- jahres 2015/16	Maximum an TUI AG Aktien/Nil-Cost Optionen zum 30. September 2016	Maximalwert basierend auf TUI AG Aktienpreis von EUR 12,69 zum 30. September 2016 (EUR)
102.401	16,289	1.668.010	6.12.2015	0	0	0
354.064	16,289	5.767.348	6.12.2015	55.543	0	0
206.451	16,289	3.362.880	6.12.2015	32.386	0	0
72.436	12,500	905.463	30.9.2016	0	0	0
217.310	12,500	2.716.378	30.9.2016	72.437	0	0
101.232	12,500	1.265.400	30.9.2016	33.744	0	0
64.626	12,500	807.838	30.9.2016	0	0	0
<b>1.118.520</b>		<b>16.493.318</b>		<b>194.110</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
53.548	16,289	872.243	6.12.2015	0	0	0
185.149	16,289	3.015.892	6.12.2015	29.045	0	0
80.151	16,289	1.305.580	6.12.2015	12.574	0	0
39.127	11,600	453.873	31.8.2016	0	0	0
117.381	11,600	1.361.620	31.8.2016	39.127	0	0
43.668	11,600	506.549	31.8.2016	14.556	0	0
17.068	11,600	197.989	31.8.2016	0	0	0
<b>536.092</b>		<b>7.713.745</b>		<b>95.302</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
16.858	16,289	274.600	6.12.2015	0	0	0
58.291	16,289	949.502	6.12.2015	9.144	0	0
36.439	16,289	593.555	6.12.2015	5.708	0	0
16.077	12,500	200.963	30.9.2016	0	0	0
48.233	12,500	602.906	30.9.2016	16.077	0	0
23.819	12,500	297.731	30.9.2016	7.939	0	0
9.975	12,500	124.688	30.9.2016	0	0	0
41.177	12,500	514.706	30.9.2016	13.725	0	0
<b>209.692</b>		<b>3.043.945</b>		<b>38.868</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
68.152	16,289	1.110.128	6.12.2015	0	0	0
235.645	16,289	3.838.421	6.12.2015	36.966	0	0
102.011	16,289	1.661.657	6.12.2015	16.002	0	0
0		0	12.12.2016	0	47.723	605.605
0		0	12.12.2016	0	190.892	2.422.419
0		0	12.12.2016	0	74.104	940.380
0		0	8.12.2017	0	21.723	275.665
<b>405.808</b>		<b>6.610.207</b>		<b>52.968</b>	<b>312.719</b>	<b>3.968.404</b>
<b>2.270.112</b>		<b>33.861.215</b>		<b>52.968</b>	<b>312.719</b>	<b>3.968.404</b>



## V. LEISTUNGEN FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

### 1. ALLGEMEINE VERTRAGLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die bei vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrags ohne wichtigen Grund an ein Mitglied des Vorstands zu leistenden Zahlungen sind in den Dienstverträgen von Herrn Jousen und Herrn Baier grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt. In den Dienstverträgen von Frau Dr. Eller, Herrn Ebel, Herrn Long, Herrn Burling und Herrn Waggott ist vereinbart, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund – im Falle einer vorzeitigen Beendigung während des ersten Jahres nach Inkrafttreten des Dienstvertrags – nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und – im Falle einer vorzeitigen Beendigung nach Ablauf des ersten Jahres nach Inkrafttreten dieses Dienstvertrags – nicht den Wert von einer Jahresvergütung überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap). In jedem Fall wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten. Das Abfindungs-Cap wird auf der Grundlage der Zieldirektvergütung (feste Vergütung, Zielbetrag der JEV und Zielbetrag des LTIP) des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls der voraussichtlichen Zieldirektvergütung für das laufende Geschäftsjahr berechnet. Wird der Dienstvertrag außerordentlich gekündigt, erhalten Mitglieder des Vorstands keine Leistungen.

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags werden die JEV und die Zahlungen aus dem LTIP wie folgt geregelt:

- JEV:
  - Wird der Dienstvertrag vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums seitens der Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Berechtigten zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt oder kündigt der Berechtigte ohne wichtigen Grund, verfällt der Anspruch auf eine JEV für den betreffenden Leistungszeitraum ersatz- und entschädigungslos.
  - In allen anderen Fällen einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums wird die JEV in der Regel zeitanteilig ausbezahlt.
- LTIP:
  - Wenn der Dienstvertrag seitens der Gesellschaft vor Ablauf des betreffenden Leistungszeitraums außerordentlich aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden Grund oder seitens des Mitglieds des Vorstands ohne wichtigen Grund gekündigt wird, verfallen alle Ansprüche aus dem LTIP für sämtliche noch nicht ausgezahlten Tranchen ersatz- und entschädigungslos.
  - Wenn der Dienstvertrag vor Ablauf des Leistungszeitraums aus anderen Gründen endet, bleiben die Ansprüche aus dem LTIP für noch nicht ausgezahlte Tranchen erhalten. Die Tranche für das laufende Geschäftsjahr wird in der Regel anteilig reduziert. Die Ermittlung des Auszahlungsbetrags erfolgt in gleicher Weise wie bei einer Fortsetzung des Dienstvertrags.

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine sogenannten Change of Control-Klauseln.

### 2. LEISTUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2015/16 AUFGRUND VORZEITIGER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Der Aufsichtsrat und Herr Waggott haben sich geeinigt, dass Herr Waggott sein Amt als Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 30. Juni 2016 niederlegt. Der Aufsichtsrat und Herr Waggott haben in diesem Zusammenhang vereinbart, dass das Dienstverhältnis mit Wirkung zum 30. Juni 2016 einvernehmlich endet. Herr Waggott hat sein Festgehalt, die Nebenleistungen, die JEV (Annahme: 100 % Zielerreichung, individueller Leistungsfaktor 1,0) und die Versorgungsleistung zeitanteilig bis zum Zeitpunkt der Beendigung erhalten. Wegen der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags erhielt Herr Waggott zudem eine zum 31. August 2016 fällige Abfindungszahlung in Höhe von 3.681,4 Tsd. €. Darin enthalten ist die Ablösung der Ansprüche aus dem LTIP der TUI AG für das Geschäftsjahr 2014/15 und anteilig für das Geschäftsjahr 2015/16 in Höhe von 1.075,0 Tsd. €.

Für den im Geschäftsjahr 2014/15 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Herrn Lundgren galt bis zum 30. September 2016 ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots (1. Juni 2015 bis 30. September 2016) hat die TUI AG Herrn Lundgren eine Ausgleichszahlung in Höhe von monatlich 144,9 Tsd. € bzw. 1.739,1 Tsd. € im gesamten Geschäftsjahr 2015/16 gezahlt. Darin enthalten ist die Ablösung der Ansprüche aus dem LTIP der TUI AG für das Geschäftsjahr 2014/15 und anteilig für das Geschäftsjahr 2015/16 in Höhe von 1.075,0 Tsd. €.

### VI. SONSTIGE LEISTUNGEN FÜR IM GESCHÄFTSJAHR 2015/16 AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Herr Long ist mit Ablauf der Hauptversammlung 2016 am 9. Februar 2016 planmäßig aus dem Vorstand ausgeschieden. In derselben Hauptversammlung wurde Herr Long von den Aktionären zum Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG gewählt. Gleichsam haben die Aktionäre in dieser Hauptversammlung die Umstellung der Vergütung des Aufsichtsrats auf eine reine Festvergütung beschlossen (vgl. Seite 142). Vor diesem Hintergrund hielt es der Aufsichtsrat für angemessen, mit Herrn Long eine vorzeitige und zeitanteilige Abgeltung der Ansprüche aus den variablen Vergütungsbestandteilen JEV und LTIP zu vereinbaren. Im Zuge dessen hat Herr Long zum 30. September 2016 für die JEV eine Zahlung in Höhe von 396,6 Tsd. € (Annahme: 100 % Zielerreichung, individueller Leistungsfaktor 1,2), und für den LTIP aus dem Geschäftsjahr 2014/15 eine Ausgleichszahlung in Höhe von 1.618,6 Tsd. € und für den anteiligen LTIP aus dem Geschäftsjahr 2015/16 eine Ausgleichszahlung in Höhe von 404,7 Tsd. € erhalten. Überdies hat der Aufsichtsrat Herrn Long wegen der Übererreichung der für das Geschäftsjahr 2015/16 geplanten Zusammenschluss-synergien sowie der hohen Arbeitsbelastung bei der erfolgreichen Unternehmensintegration eine zeitanteilig bemessene Zusatzvergütung in Höhe von 179,6 Tsd. € gewährt. An der Beschlussfassung des Aufsichtsrats zur vorzeitigen Abgeltung variabler Vergütungsbestandteile am 15. September 2016 hat Herr Long nicht teilgenommen.

## VII. PENSIONSZAHLUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszahlungen im Geschäftsjahr 2015/16 auf 4.933,2 Tsd. € (Vorjahr 4.891,1 Tsd. €).

Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich am Bilanzstichtag bewertet nach IAS 19

auf 84.294,2 Tsd. € (Vorjahr 79.754,3 Tsd. €) und bewertet nach handelsrechtlichen Vorschriften auf 65.505,9 Tsd. € (Vorjahr 68.170,1 Tsd. €). Die Verpflichtungen für diesen Personenkreis stiegen im Geschäftsjahr 2015/16 nach IAS 19 um 4.539,9 Tsd. € (im Geschäftsjahr 2014/15 sanken sie um 610,1 Tsd. €); nach den handelsrechtlichen Bestimmungen sanken sie um 2.664,2 Tsd. € (im Vorjahr Anstieg um 3.088,6 Tsd. €).

## VIII. ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

### 1. INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2015/16

#### INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2015/16 (GEMÄSS § 314 ABS. 6 BUCHSTABE A HGB)

Tsd. €	Festvergütung <sup>1</sup>	JEV	Zusatzvergütung	LTIP	<b>Gesamt 2015/16</b>	Gesamt 2014/15
Friedrich Joussen	1.145,4	970,2	920,0	0,0	3.035,6	11.867,9
Peter Long <sup>2</sup>	404,0	396,6	179,6	0,0	980,2	5.734,3
Horst Baier <sup>3</sup>	821,7	618,8	450,0	0,0	1.890,5	5.492,7
David Burling	642,1	421,8	400,0	0,0	1.463,9	2.077,8
Sebastian Ebel	698,0	337,5	320,0	0,0	1.355,5	3.162,6
Dr. Elke Eller <sup>4</sup>	678,0	304,4	300,0	1.269,9	2.552,3	0,0
William Waggott <sup>5</sup>	553,5	270,0	0,0	0,0	823,5	3.270,1
<b>Gesamt</b>	<b>4.942,8</b>	<b>3.319,2</b>	<b>2.569,6</b>	<b>1.269,9</b>	<b>12.101,4</b>	
Vorjahr <sup>6</sup>	4.642,7	5.079,6	1.640,0	24.219,0	35.581,4	

<sup>1</sup> Inklusive Nebenleistungen (ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen).

<sup>2</sup> Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis 9. Februar 2016.

<sup>3</sup> Festvergütung enthält nicht anzurechnende Vergütung für Aufsichtsratsmandat bei der Hapag Lloyd AG in Höhe von 63 Tsd. €. JEV enthält Cash Deferral aus Geschäftsjahr 2013/14 in Höhe von 144,2 Tsd. €.

<sup>4</sup> Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab 15. Oktober 2015.

<sup>5</sup> Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis 30. Juni 2016.

<sup>6</sup> Vorjahreswerte enthalten Vergütung von Johan Lundgren.

Der Aufsichtsrat übt zur Festlegung des diskretionären Multiplikators zwischen 0,8 und 1,2 zur Berechnung der JEV (Vorgehen siehe oben) und der Zusatzvergütung (Vorgehen siehe oben) im Rahmen der Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands Ermessen aus. Bezüglich des diskretionären Multiplikators hat der Aufsichtsrat u. a. die im Vergleich zum Vorgeschäftsjahr signifikant gestiegene Mitarbeiterzufriedenheit (sog. Engagement-Index auf Konzern-Ebene) herangezogen, die auf Basis einer im Geschäftsjahr 2015/16 durchgeführten Mitarbeiterbefragung ermittelt wurde. Die festgelegten diskretionären Multiplikatoren berücksichtigen überdies das herausragende Engagement der Mitglieder des Vorstands bei der Ergebnisreichung in dem durch Terrorismus und geopolitische Faktoren (Türkei-Nachfrageeinbruch, Brexit-Entscheidung, Schwäche des Britischen Pfunds) für die Reisebranche wahrscheinlich schwierigsten Geschäftsjahr der letzten Dekade. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat zudem honoriert, dass die TUI AG im Vergleich zu ihren Wettbewerbern in der Reisebranche deutlich besser abgeschnitten hat. Darüber hinaus wurden u. a. die erfolgreiche Etablierung eines Senior Leadership Teams, der vorteilhafte Verkauf der Hotelbeds Group, die großen Fortschritte beim Aufbau einer gruppenweiten Airline-Plattform und die erfolgreichen Anstrengungen zur Schaffung einer Lösung für die deutsche Fluggesellschaft in Betracht gezogen.

Betreffend der Zusatzvergütung hat der Aufsichtsrat die Erfolge bei der wirtschaftlichen und kulturellen Integration der zusammengeschlossenen Unternehmen gewürdigt. Die für das Geschäftsjahr 2015/16 geplanten Zusammenschluss-Synergien wurden um mehr als 20 % übererreicht und jedes Mitglied des Vorstands hatte zum Vorantreiben der Integration eine außergewöhnlich hohe Arbeitsbelastung (intensive Kommunikation zur Strategie, Abschluss der organisatorischen Integration, Schaffung einer gemeinsamen TUI-Kultur) zu bewältigen.

Der in dieser Tabelle gezeigte Betrag für den LTIP entspricht dem beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung (gem. IFRS 2). In diesem Betrag sind alle Zuteilungen während der gesamten Vertragslaufzeit kumuliert berücksichtigt. Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag.

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2015/16, wie im Vorjahr, keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Für ihre vom Aufsichtsrat während ihrer Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2015/16 genehmigten Tätigkeiten in gemäß §125 AktG zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren in- und ausländischen

Aufsichtsgremien von Unternehmen, die nicht auf Grundlage einer Beteiligung der TUI AG an diesen Unternehmen ausgeübt wurden, erhielt Frau Dr. Eller 11,6 Tsd. € von der Nord/LB und Herr Long 108,3 Tsd. £ von Royal Mail PLC. Diese Vergütungen wurden nicht auf die von der TUI AG gezahlte Vorstandsvergütung angerechnet.

Mit den beiden nachfolgenden Tabellen werden gemäß Ziff. 4.2.5. Anlage Tabellen 1 und 2 DCGK (gewährte Zuwendungen und Zufluss), die von der TUI AG gewährten Zuwendungen und die Zuflüsse gezeigt.

## 2. GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

### GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

Tsd. €	Friedrich Jousen Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 <sup>1</sup>				Peter Long Co-Vorstandsvorsitzender, 12. Dezember 2014 bis 9. Februar 2016 <sup>2</sup>			
	2014/15	2015/16	2015/16	2015/16	2014/15	2015/16	2015/16	2015/16
			(min.)	(max.)			(min.)	(max.)
Festvergütung	1.080,4	1.100,0	1.100,0	1.100,0	884,8	397,2	397,2	397,2
Nebenleistungen	51,6	45,4	45,4	45,4	33,7	6,8	6,8	6,8
<b>Summe</b>	<b>1.132,0</b>	<b>1.145,4</b>	<b>1.145,4</b>	<b>1.145,4</b>	<b>918,4</b>	<b>404,0</b>	<b>404,0</b>	<b>404,0</b>
Jahreserfolgsvergütung JEV	920,0	920,0	–	2.070,0	920,0	332,2	–	747,5
Zusatzvergütung	500,0	920,0	–	920,0	500,0	179,6	–	332,2
Mehrjährige variable Vergütung	1.805,6	1.494,8	–	4.440,0	1.805,6	539,7	–	1.603,3
LTIP (2014/15–2017/18)	1.805,6	–	–	–	1.805,6	–	–	–
LTIP (2015/16–2018/19)	–	1.494,8	–	4.440,0	–	539,7	–	1.603,3
<b>Summe</b>	<b>4.357,6</b>	<b>4.480,2</b>	<b>1.145,4</b>	<b>8.575,4</b>	<b>4.144,0</b>	<b>1.455,6</b>	<b>404,0</b>	<b>3.087,1</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>5</sup>	648,9	726,0	726,0	726,0	365,6	164,1	164,1	164,1
<b>Gesamtvergütung<sup>6</sup></b>	<b>5.006,5</b>	<b>5.206,2</b>	<b>1.871,4</b>	<b>7.500,0</b>	<b>4.509,6</b>	<b>1.619,7</b>	<b>568,1</b>	<b>2.708,3</b>

### GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

Tsd. €	Horst Baier <sup>3</sup> Finanzvorstand, seit 8. November 2007				David Burling Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015			
	2014/15	2015/16	2015/16	2015/16	2014/15	2015/16	2015/16	2015/16
			(min.)	(max.)			(min.)	(max.)
Festvergütung	791,9	803,0	803,0	803,0	200,0	600,0	600,0	600,0
Nebenleistungen	20,1	18,7	18,7	18,7	15,3	42,1	42,1	42,1
<b>Summe</b>	<b>811,9</b>	<b>821,7</b>	<b>821,7</b>	<b>821,7</b>	<b>215,3</b>	<b>642,1</b>	<b>642,1</b>	<b>642,1</b>
Jahreserfolgsvergütung JEV	450,0	450,0	–	1.012,5	133,3	400,0	–	900,0
Zusatzvergütung	320,0	450,0	–	450,0	–	400,0	–	400,0
Mehrjährige variable Vergütung	823,5	681,8	–	2.025,0	203,3	505,0	–	1.500,0
LTIP (2014/15–2017/18)	823,5	–	–	–	203,3	–	–	–
LTIP (2015/16–2018/19)	–	681,8	–	2.025,0	–	505,0	–	1.500,0
<b>Summe</b>	<b>2.405,4</b>	<b>2.403,5</b>	<b>821,7</b>	<b>4.309,2</b>	<b>552,0</b>	<b>1.947,1</b>	<b>642,1</b>	<b>3.442,1</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>5</sup>	401,2	22,3	22,3	22,3	75,0	225,0	225,0	225,0
<b>Gesamtvergütung<sup>6</sup></b>	<b>2.806,7</b>	<b>2.425,8</b>	<b>844,0</b>	<b>4.200,0</b>	<b>627,0</b>	<b>2.172,1</b>	<b>867,1</b>	<b>3.450,0</b>

## GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

Tsd. €	Sebastian Ebel Mitglied des Vorstands, seit 12. Dezember 2014				Dr. Elke Eller Mitglied des Vorstands/Arbeitsdirektorin, seit 15. Oktober 2015			
	2014/15	2015/16	2015/16	2015/16	2014/15	2015/16	2015/16	2015/16
			(min.)	(max.)			(min.)	(max.)
Festvergütung	547,0	680,0	680,0	680,0	–	654,2	654,2	654,2
Nebenleistungen	14,3	18,0	18,0	18,0	–	23,8	23,8	23,8
<b>Summe</b>	<b>561,2</b>	<b>698,0</b>	<b>698,0</b>	<b>698,0</b>	<b>–</b>	<b>678,0</b>	<b>678,0</b>	<b>678,0</b>
Jahreserfolgsvergütung JEV	257,4	320,0	–	720,0	–	288,6	–	649,4
Zusatzvergütung	320,0	320,0	–	320,0	–	300,0	–	300,0
Mehrfährige variable Vergütung	490,7	505,0	–	1.500,0	–	408,1	–	1.212,3
LTIP (2014/15–2017/18)	490,7	–	–	–	–	–	–	–
LTIP (2015/16–2018/19)	–	505,0	–	1.500,0	–	408,1	–	1.212,3
<b>Summe</b>	<b>1.629,3</b>	<b>1.843,0</b>	<b>698,0</b>	<b>3.238,0</b>	<b>–</b>	<b>1.674,8</b>	<b>678,0</b>	<b>2.839,7</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>5</sup>	279,2	328,5	328,5	328,5	–	405,0	405,0	405,0
<b>Gesamtvergütung<sup>6</sup></b>	<b>1.908,5</b>	<b>2.171,5</b>	<b>1.026,5</b>	<b>3.380,0</b>	<b>–</b>	<b>2.079,8</b>	<b>1.083,0</b>	<b>2.982,6</b>

## GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

Tsd. €	William Waggott <sup>4</sup> Mitglied des Vorstands, 12. Dezember 2014 bis 30. Juni 2016			
	2014/15	2015/16	2015/16	2015/16
			(min.)	(max.)
Festvergütung	555,0	540,0	540,0	540,0
Nebenleistungen	28,5	13,5	13,5	13,5
<b>Summe</b>	<b>583,5</b>	<b>553,5</b>	<b>553,5</b>	<b>553,5</b>
Jahreserfolgsvergütung JEV	360,0	360,0	–	810,0
Zusatzvergütung	–	–	–	360,0
Mehrfährige variable Vergütung	671,0	707,0	–	2.100,0
LTIP (2014/15–2017/18)	671,0	–	–	–
LTIP (2015/16–2018/19)	–	707,0	–	2.100,0
<b>Summe</b>	<b>1.614,5</b>	<b>1.620,5</b>	<b>553,5</b>	<b>3.823,5</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>5</sup>	190,0	177,2	177,2	177,2
<b>Gesamtvergütung<sup>6</sup></b>	<b>1.804,5</b>	<b>1.797,7</b>	<b>730,7</b>	<b>4.000,7</b>

<sup>1</sup> Co-Vorstandsvorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands seit 3. September 2007.

<sup>3</sup> Festvergütung enthält nicht anzurechnende Vergütung für Aufsichtsratsmandat bei der Hapag Lloyd AG in Höhe von 63 Tsd. €.

<sup>4</sup> Anteilige Berechnung von Festvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsaufwendungen, Angabe von Ganzjahreswerten für variable Vergütungsbestandteile.

<sup>5</sup> Für Herrn Joussem, Herrn Baier, Herrn Ebel und Frau Dr. Eller Versorgungsaufwand nach IAS 19; für Herrn Long, Herrn Burling und Herrn Waggott Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

<sup>6</sup> Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze für Gesamtvergütung im Einfluss wird der LTIP anteilig gekürzt.

## 3. ZUFLUSS

## ZUFLUSS

Tsd. €	Friedrich Jousen Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 <sup>1</sup>		Peter Long Co-Vorstandsvorsitzender, 12. Dezember 2014 bis 9. Februar 2016 <sup>2</sup>		Horst Baier <sup>3</sup> Finanzvorstand, seit 8. November 2007	
	2014/15	2015/16	2014/15	2015/16	2014/15	2015/16
Festvergütung	1.080,4	1.100,0	884,8	397,2	791,9	803,0
Nebenleistungen	51,6	45,4	33,7	6,8	20,1	18,7
<b>Summe</b>	<b>1.132,0</b>	<b>1.145,4</b>	<b>918,4</b>	<b>404,0</b>	<b>812,0</b>	<b>821,7</b>
Jahreserfolgsvergütung	1.326,3	970,2	1.326,3	396,6	648,7	474,6
Zusatzvergütung	500,0	920,0	500,0	179,6	320,0	450,0
Mehrfährige variable Vergütung	–	820,0	–	2.023,2	1.853,6	1.220,2
Cash Deferral (GJ 2012/13)					152,4	
Cash Deferral (GJ 2013/14)					171,2	144,2
Cash Deferral (GJ 2014/15)						
LTIP (2011/12–2014/15)					1.530,0	
LTIP (2012/13–2015/16)		820,0				1.076,0
LTIP (2014/15–2017/18)			–	1.618,6		
LTIP (2015/16–2018/19)	–		–	404,7	–	
Sonstiges	–	–				
<b>Summe</b>	<b>2.958,3</b>	<b>3.855,6</b>	<b>2.744,8</b>	<b>3.003,4</b>	<b>3.634,3</b>	<b>2.966,5</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>5</sup>	648,9	726,0	365,6	164,1	401,2	22,3
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.607,2</b>	<b>4.581,6</b>	<b>3.110,3</b>	<b>3.167,5</b>	<b>4.035,5</b>	<b>2.988,8</b>

## ZUFLUSS

Tsd. €	David Burling Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015		Sebastian Ebel Mitglied des Vorstands, seit 12. Dezember 2014		Dr. Elke Eller Mitglied des Vorstands/ Arbeitsdirektorin, seit 15. Oktober 2015	
	2014/15	2015/16	2014/15	2015/16	2014/15	2015/16
Festvergütung	200,0	600,0	547,0	680,0		654,2
Nebenleistungen	15,3	42,1	14,3	18,0		23,8
<b>Summe</b>	<b>215,3</b>	<b>642,1</b>	<b>561,2</b>	<b>698,0</b>		<b>678,0</b>
Jahreserfolgsvergütung	192,2	421,8	371,1	337,5		304,4
Zusatzvergütung	–	400,0	320,0	320,0		300,0
Mehrfährige variable Vergütung						–
Cash Deferral (GJ 2012/13)						
Cash Deferral (GJ 2013/14)						
Cash Deferral (GJ 2014/15)						
LTIP (2011/12–2014/15)						
LTIP (2012/13–2015/16)						
LTIP (2014/15–2017/18)						
LTIP (2015/16–2018/19)						–
Sonstiges						
<b>Summe</b>	<b>407,5</b>	<b>1.463,9</b>	<b>1.252,3</b>	<b>1.355,5</b>		<b>1.282,4</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>5</sup>	75,0	225,0	279,2	328,5		405,0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>482,5</b>	<b>1.688,9</b>	<b>1.531,5</b>	<b>1.684,0</b>		<b>1.687,4</b>

**ZUFLUSS**

Tsd. €	William Waggott <sup>4</sup> Mitglied des Vorstands, 12. Dezember 2014 bis 30. Juni 2016	
	2014/15	2015/16
Festvergütung	555,0	540,0
Nebenleistungen	28,5	13,5
<b>Summe</b>	<b>583,5</b>	<b>553,5</b>
Jahreserfolgsvergütung	475,7	270,0
Zusatzvergütung	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	1.075,0
Cash Deferral (GJ 2012/13)	–	–
Cash Deferral (GJ 2013/14)	–	–
Cash Deferral (GJ 2014/15)	–	–
LTIP (2011/12 – 2014/15)	–	–
LTIP (2012/13 – 2015/16)	–	–
LTIP (2014/15 – 2017/18)	–	550,0
LTIP (2015/16 – 2018/19)	–	525,0
Sonstiges	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.059,2</b>	<b>1.898,5</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>5</sup>	190,0	177,2
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.249,2</b>	<b>2.075,7</b>

<sup>1</sup> Co-Vorstandsvorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands seit 3. September 2007.

<sup>3</sup> Festvergütung enthält nicht anzurechnende Vergütung für Aufsichtsratsmandat bei der Hapag Lloyd AG in Höhe von 63 Tsd. €.

<sup>4</sup> Zufluss gemäß Aufhebungsvertrag. Mehrjährige variable Vergütung für Geschäftsjahre 2014/15 und 2015/16 (anteilig) entspricht Zielbetrag und ist Bestandteil der Abfindungszahlung.

<sup>5</sup> Für Herrn Joussen, Herrn Baier, Herrn Ebel und Frau Dr. Eller Versorgungsaufwand nach IAS 19; für Herrn Long, Herrn Burling und Herrn Waggott Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Der Zufluss für das abgelaufene Geschäftsjahr zeigt die Barauszahlung für den Leistungszeitraum „LTIP 2012/13 – 2015/16“ für Herrn Baier und Herrn Joussen, die vertraglich zwischen Herrn Long und der TUI AG vereinbarte vorzeitige Ablösung der LTIP-Ansprüche von Herrn Long sowie die in der Abfindungszahlung enthaltene Ablösung der LTIP-Ansprüche von Herrn Waggott.

In seinem Dienstvertrag vom 30. Juli 2012 wurde mit Herrn Joussen eine vertragliche Vorauszahlung in Höhe von 1.280,0 Tsd. € für den Leistungszeitraum „LTIP 2012/13 – 2015/16“ vereinbart und ausgezahlt. Die Auszahlung wurde von dem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2015/16 tatsächlich entstandenen Anspruch für den gesamten Leistungszeitraum „LTIP 2012/13 – 2015/16“ abgezogen. Insoweit wird lediglich der verbleibende Differenzbetrag in Höhe von 820 Tsd. € als Zufluss in der vorgenannten Darstellung gezeigt.

## IX. ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG UND DES RUHEGEHALTS

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2015/16 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung und der Ruhegehälter für

das Geschäftsjahr 2015/16 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass diese angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG sind.

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Hierbei wird aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Statusquo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der TUI AG in einem Vergleichsmarkt, bestehend aus einer Kombination von DAX- und MDAX-Unternehmen, zu denen eine Ähnlichkeit hinsichtlich Unternehmensgröße und Geschäftskomplexität besteht, bewertet (Horizontalvergleich). Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge. Für das Geschäftsjahr 2015/16 hat der Aufsichtsrat das Beratungsunternehmen hkp Group AG mit der Erstellung eines Gutachtens über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder beauftragt. Der vom Aufsichtsrat beauftragte und mit der Durchführung der Untersuchung befasste Partner der hkp Group AG steht in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Vorstand der TUI AG oder zum Unternehmen. Das Ergebnis des externen Beraters untermauerte die Beurteilung des Aufsichtsrats, dass die Höhe der Vorstandsvergütung mit den Vorgaben des § 87 Abs. 1 AktG sowie den Empfehlungen des DCGK übereinstimmt.

## X. BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS

Am 9. Februar 2016 hat die Hauptversammlung der TUI AG die Umstellung des Vergütungsmodells des Aufsichtsrats auf eine reine Festvergütung sowie eine Anpassung der Höhe der festen Vergütungsbestandteile beschlossen. Das neue Vergütungsmodell findet rückwirkend zum 1. Oktober 2015 Anwendung. Dadurch entfällt die gemäß den bis zum 9. Februar 2016 geltenden Satzungsbestimmungen gewährte am langfristigen Erfolg des Unternehmens orientierte variable Vergütung.

Die vorgenannten Regelungen und Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats ergeben sich aus § 18 der Satzung der TUI AG, die der Öffentlichkeit im Internet dauerhaft zugänglich ist. Die Aufsichtsratsvergütung wird in angemessenen Zeitabständen überprüft. Dabei werden der für die Ausübung des Amtes zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.

⊕ Satzung online [www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance](http://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance)

## ZIEL UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden.

**VORGEHEN**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zu zahlende Vergütung in Höhe von 90,0 Tsd. € pro Geschäftsjahr. Der Vorsitzende erhält das Dreifache, seine Stellvertreter erhalten das Doppelte der festen Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats.

Für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats (Präsidium, Prüfungsausschuss, Integrationsausschuss und der im Geschäftsjahr 2015/16 neu gebildete Strategieausschuss, nicht aber Nominierungsausschuss) wird zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 42,0 Tsd. € gezahlt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Dreifache, der Vorsitzende des Strategieausschusses das Doppelte dieser Vergütung. Diese Vergütung wird ebenfalls nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres gezahlt.

Im Zuge der vorgenannten Umstellung des Vergütungsmodells steht den Mitgliedern des Aufsichtsrats der in den vergangenen Geschäftsjahren 2012/13, 2013/14 und 2014/15 gewährte langfristige variable Vergütungsbestandteil noch zu. Dieser bemisst sich am durchschnittlichen unverwässerten Ergebnis pro Aktie (Gewinn pro Aktie) für die jeweils letzten drei abgelaufenen Geschäftsjahre. Die Ablösung der vor der Umstellung auf eine reine Festvergütung erworbenen Ansprüche aus den Geschäftsjahren 2013/14 und 2014/15 erfolgte unter Zugrundelegung von Planwerten für den Gewinn pro Aktie. Da es aktienrechtlich unzulässig ist, die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für vergangene und laufende Geschäftsjahre herabzusetzen, ist nach Ablauf der Geschäftsjahre 2015/16 und 2016/17 zu prüfen, ob dies durch die Umstellung des Vergütungsmodells erfolgt ist. Ergibt sich unter Verwendung des tatsächlich erzielten Durchschnittsgewinns pro Aktie eine höhere langfristige variable Vergütung als unter Berücksichtigung der Planwerte, ist die entsprechende Differenz nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr entscheidet, an die betroffenen Mitglieder des Aufsichtsrats zu zahlen. Für die im Geschäftsjahr 2015/16 gewährte Vergütung wird mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017/18 geprüft, ob sich unter Anwendung des bis zum 9. Februar 2016 gültigen Vergütungsmodells eine höhere Vergütung als nach dem neuen Modell ergeben hätte. Ist dies der Fall, so ist die entsprechende Differenz nach Ablauf der Hauptversammlung 2019 an die Mitglieder des Aufsichtsrats zu zahlen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine sonstigen Vergütungsbestandteile und keine Nebenleistungen. Die Vergütung bezieht sich

jeweils auf ein volles Geschäftsjahr. Für Teile eines Geschäftsjahres oder Rumpfgeschäftsjahre wird die Vergütung anteilig gezahlt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Ausschüsse erhalten für die Teilnahme an den Sitzungen, unabhängig von deren Form, ein Sitzungsgeld von 1,0 Tsd. € je Sitzung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (so genannte D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex besteht ein Selbstbehalt, in dessen Höhe sich die Aufsichtsratsmitglieder aber selbst privat versichern können.

**OBERGRENZE**

Aufgrund der Umstellung des Vergütungsmodells auf eine reine Festvergütung entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

**XI. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS INSGESAMT**

<b>VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS INSGESAMT</b>		
Tsd. €	<b>2015/16</b>	2014/15
Festvergütung	2.141,8	1.081,6
Langfristige variable Vergütung <sup>1</sup>	1.108,7	628,3
Festvergütung für Ausschusstätigkeit	1.166,6	797,6
Sitzungsgelder	283,0	306,0
Vergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	4.700,0	2.813,5
Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	20,5	15,5
<b>Gesamt</b>	<b>4.720,6</b>	<b>2.829,0</b>

<sup>1</sup> Im Geschäftsjahr 2015/16 erfolgte nach Beschluss durch HV2016 die Ablösung der variablen Aufsichtsratsvergütung.

Außerdem wurden Reisekosten und Auslagen in Höhe von 461,0 Tsd. € (Vorjahr 421,6 Tsd. €) erstattet. Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagensatz auf 5.181,6 Tsd. € (Vorjahr 3.250,6 Tsd. €).

## XII. INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2015/16

## INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2015/16

Tsd. €	Festvergütung	Langfristige variable Vergütung	Festvergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	Vergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	Gesamt
Prof. Dr. Klaus Mangold (Vorsitzender)	270,0	207,6	153,0	29,0		659,6
Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender)	180,0	98,2	111,0	19,0		408,2
Sir Michael Hodgkinson (stellvertretender Vorsitzender)	180,0	46,9	84,0	21,0		331,9
Andreas Barczewski	90,0	69,2	57,1	18,0	5,0	239,3
Peter Bremme	90,0	51,7	27,0	11,0		179,7
Prof. Dr. Edgar Ernst	90,0	69,2	168,0	17,0		344,2
Wolfgang Flintermann (seit 13. Juni 2016)	26,8	0,0	0,0	2,0		28,8
Angelika Gifford (seit 9. Februar 2016)	57,8	0,0	27,0	5,0		89,8
Valerie Gooding	90,0	31,9	53,9	9,0		184,8
Dr. Dierk Hirschel	90,0	30,8	27,0	11,0		158,8
Janis Kong	90,0	31,9	27,0	10,0		158,9
Peter Long (seit 9. Februar 2016)	57,8	0,0	53,9	6,0		117,7
Coline McConville	90,0	31,9	53,9	13,0		188,8
Alexey Mordashov (seit 9. Februar 2016)	57,8	0,0	53,9	8,0		119,7
Michael Pönipp	90,0	67,1	42,0	14,0	15,5	228,6
Timothy Powell (bis 9. Februar 2016)*	32,3	0,0	30,1	7,0		69,4
Wilfried Rau (verstorben am 30. März 2016)	45,0	32,1	0,0	4,0		81,1
Carmen Riu Güell	90,0	69,2	42,0	15,0		216,2
Carola Schwirn	90,0	51,1	0,0	8,0		149,1
Maxim Shemetov (bis 9. Februar 2016)	32,3	28,0	15,1	10,0		85,4
Anette Stempel	90,0	69,2	42,0	15,0		216,2
Prof. Christian Strenger (bis 9. Februar 2016)	32,3	43,2	30,1	6,0		111,6
Ortwin Strubelt	90,0	69,2	69,0	17,0		245,2
Stefan Weinhofer (seit 9. Februar 2016)	57,8	0,0	0,0	5,0		62,8
Marcell Witt (bis 9. Februar 2016)	32,3	10,3	0,0	3,0		45,6
<b>Gesamt</b>	<b>2.141,8</b>	<b>1.108,7</b>	<b>1.166,6</b>	<b>283,0</b>	<b>20,5</b>	<b>4.720,6</b>

\* Herr Powell hat erklärt, auf die langfristige variable Vergütung zu verzichten.

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbrachten, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2015/16 keine persönlichen Leis-

tungen, wie z. B. Beratungs- oder Vermittlungsdienstleistungen für die TUI AG oder deren Tochtergesellschaften, erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.