

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der TUI AG sowie die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Die zugrunde liegenden Vergütungssysteme orientieren sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die Angaben gemäß § 162 AktG.

Vorstand und Vorstandsvergütung

ÜBERARBEITUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND BESTÄTIGUNG DURCH DIE AKTIONÄRE

Die vollständige Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen des Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) und die damit verbundene Beendigung der Vergütungsbeschränkungen im Geschäftsjahr 2023, aber auch die Anmerkungen von Aktionären und Investoren hatte der Aufsichtsrat zum Anlass genommen, das bisher geltende Vergütungssystem des Vorstands kritisch zu überprüfen. Auf Basis einer entsprechenden Analyse wurde das bisherige Vergütungssystem weiterentwickelt. Der Aufsichtsrat der TUI AG beschloss im Dezember 2023 rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2024, also zum 1. Oktober 2023, ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das überarbeitete Vergütungssystem findet für aktive Mitglieder des Vorstands Anwendung. Die Ausnahme bilden ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands mit laufenden Dienstverträgen oder solche, deren Dienstverträge bereits beendet sind, die aber noch Vergütungsansprüche gegenüber der TUI AG haben. Dies sind namentlich Herr Joussem, Herr Burling, Frau Conix, Frau Dr. Eller und Herr Rosenberger. Für diese ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands erfolgte keine Migration auf das überarbeitete Vergütungssystem.

Bei dem überarbeiteten Vergütungssystem wurde insbesondere der individuelle Leistungsfaktor in der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahreserfolgsvergütung, Short Term Incentive – STI) durch einen ESG-Faktor für den Gesamtvorstand ersetzt, der aus Teilzielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und/oder Governance besteht. Darüber hinaus hat der Total Cash Flow vor Dividenden den Free Cash Flow vor Dividenden abgelöst. Bei der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – LTI) wird bei der Ermittlung der Zielerreichung anstelle des Wachstums des Ergebnisses je Aktie (EPS) nun auf absolute EPS-Zielwerte abgestellt. Im aktuellen Vergütungssystem ist das berichtete EPS relevant, während im vorherigen System die Zielerreichung anhand des pro-forma bereinigten EPS ermittelt wurde. Zusätzlich wurden Share Ownership Guidelines ab dem Geschäftsjahr 2025 eingeführt und somit die Verpflichtung der Mitglieder des Vorstands, Aktien der TUI AG in Höhe eines festgelegten Mindestbetrags zu erwerben und über einen definierten Zeitraum zu halten. Die wesentlichen Änderungen des überarbeiteten Vorstandsvergütungssystems sind in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst.

Wesentliche Änderungen des überarbeiteten Vorstandsvergütungssystems der TUI AG (gültig ab 1. Oktober 2023)

VERGÜTUNGSELEMENTE	BISHERIGES SYSTEM (BIS GJ 23)	ÜBERARBEITETES SYSTEM (AB GJ 24)
 Finanzkennzahlen (STI/ LTI)	STI: Berichtetes EBIT, Cash Flow vor Dividenden	STI: Berichtetes EBIT, Total Cash Flow vor Dividenden
	LTI: Pro forma bereinigtes EPS	LTI: Berichtetes EPS
 STI-Multiplikator	Individueller Leistungsfaktor	ESG-Faktor für den Gesamtvorstand
 LTI-Zielerreichung	Durchschnittliches EPS-Wachstum p. a.	Durchschnittliche EPS-Zielerreichung auf Basis absoluter Zielwerte p. a.
 Share Ownership Guidelines	./.	Einführung ab GJ 2025

Auf eine Integration eines ESG-Elements im LTI wurde bewusst verzichtet. Die Einbindung eines ESG-Faktors im STI ermöglicht die Verfolgung des auf Jahresscheiben heruntergebrochenen strategischen Meilensteinplans, vereinfacht damit die Zielsetzung und reduziert die Komplexität des Systems. Auch wurde die Ausgestaltung des LTI in Form eines virtuellen Performance-Share-Plans beibehalten. Dies entspricht der gängigen Marktpraxis und erfüllt die Forderung einer aktienbasierten Ausrichtung. Um sich noch stärker an den Anforderungen der Investoren zu orientieren, wird durch die Implementierung von Share Ownership Guidelines ab dem Geschäftsjahr 2025 eine zusätzliche Komponente auf Basis echter Aktien eingeführt. Bei der Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems wurde der Aufsichtsrat mit der MB Board Advisory GmbH von einem renommierten, unabhängigen externen Vergütungsberater unterstützt.

Gemäß dem Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vorzulegen. Im Rahmen der Beschlussfassung vom 13. Februar 2024 hat die Hauptversammlung das überarbeitete Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit 88,94 % gebilligt. Gemäß dem Aktiengesetz haben Vorstand und Aufsichtsrat zudem jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen, der bestimmten Anforderungen entsprechen muss (§ 162 AktG). Der Abschlussprüfer hat zu prüfen, ob der Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG alle gesetzlich vorgeschriebenen Angaben enthält, und darüber hinaus einen Prüfvermerk zu erstellen. Nach § 120a Abs. 4 AktG

ist der geprüfte Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Entscheidung über dessen Billigung vorzulegen. Der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG für das am 30. September 2023 abgelaufene Geschäftsjahr wurde von den Aktionären der TUI AG am 13. Februar 2024 mit 87,53 % gebilligt. Die Entscheidung der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss der Hauptversammlung wird vor dem Hintergrund einer transparenten Berichterstattung insbesondere durch zusätzliche Ausführungen berücksichtigt, wie zum Beispiel eine detaillierte grafische Aufbereitung von Sachverhalten.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2024 setzte sich der Vorstand aus den folgenden Mitgliedern zusammen.

- Sebastian Ebel: CEO
- Mathias Kiep: CFO
- Peter Krueger: CSO & CEO HEX
- Sybille Reiss: CPO / Arbeitsdirektorin
- David Schelp: CEO Markets + Airline (ab dem 1. Januar 2024)
- David Burling: CEO Markets & Airlines (bis zum Ablauf des 5. Januar 2024)

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.

Dabei werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

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

Im Vergütungssystem und in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands festgelegt ist insbesondere,

- wie für die einzelnen Mitglieder des Vorstands die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
- welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
- in welcher Form und wann das Mitglied des Vorstands über die variablen Vergütungsbeträge verfügen kann.

Das im Dezember 2023 vom Aufsichtsrat beschlossene und von der Hauptversammlung 2024 gebilligte Vergütungssystem enthält wie auch das bisherige Vergütungssystem eine Compliance-Malus- und -Clawback-Regelung, die sowohl auf den STI als auch den LTI anwendbar ist. Hiernach kann die Gesellschaft bei schwerwiegendem Verstoß des Berechtigten gegen die im Verhaltenskodex der Gesellschaft enthaltenen Grundsätze oder gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung des Unternehmens während des Bemessungszeitraums der entsprechenden variablen Vergütungsbestandteile die Auszahlungsbeträge kürzen, vollständig streichen bzw. nach Auszahlung ganz oder teilweise zurückfordern. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen und hat in seiner Entscheidung insbesondere die Schwere des Verstoßes sowie die Höhe des dadurch verursachten Vermögens- oder Reputationsschadens zu berücksichtigen.

Im Geschäftsjahr 2024 ist von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, durch den Aufsichtsrat kein Gebrauch gemacht worden.

VERGÜTUNGSANPASSUNGEN IM VORSTAND

In seiner Sitzung im Februar 2023 hat der Aufsichtsrat Herrn Krueger mit Wirkung zum 1. Januar 2024 für drei weitere Jahre wiederbestellt. Der Aufsichtsrat hat auch die Höhe der Vergütung von Herrn Krueger diskutiert und im Juli 2023 beschlossen, seine Zielbeträge im Rahmen der Bestellungsverlängerung auf das Niveau langjähriger Mitglieder des Vorstands anzupassen. Der Aufsichtsrat hat zudem im Juli 2023 die Vorstandsbestellung von Frau Reiss mit Wirkung zum 1. Juli 2024 um weitere drei Jahre verlängert. Hinsichtlich der Höhe der Zielbeträge wurde die gleiche Systematik wie bei Herrn Krueger angewendet.

I. BEZÜGE DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Im Geschäftsjahr 2024 bestand die Vergütungsstruktur der Mitglieder des Vorstands aus (1) einer Festvergütung, (2) einer leistungsabhängigen Jahreserfolgsvergütung (Short Term Incentive – STI), (3) virtuellen Aktien der TUI AG im Rahmen des Long Term Incentive (LTI), (4) Nebenleistungen und (5) Versorgungsleistungen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die einzelnen Bestandteile des geltenden und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems für die zum Bilanzstichtag bestellten Mitglieder des Vorstands sowie über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile.

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

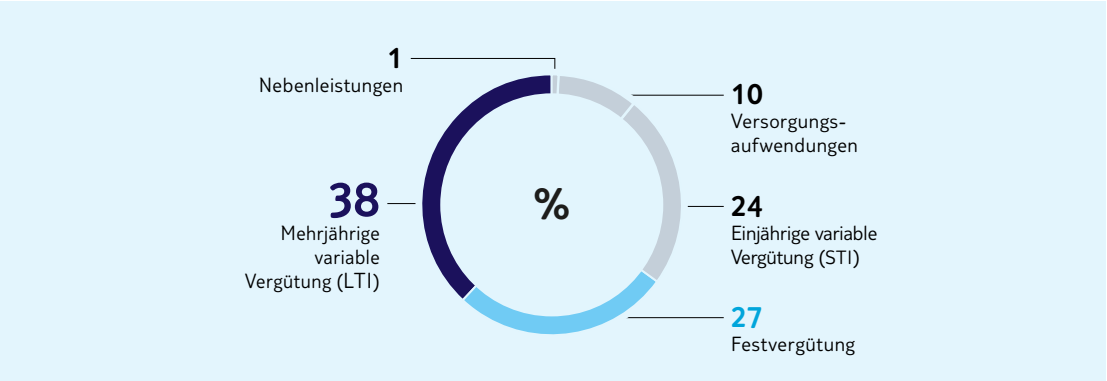
ÜBERBLICK ÜBERARBEITETES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Ziel-Gesamtvergütung

ZIELSETZUNG

Die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands wurden wie folgt festgelegt.

ZUSAMMENSETZUNG DER ZIEL-GESAMT-
VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

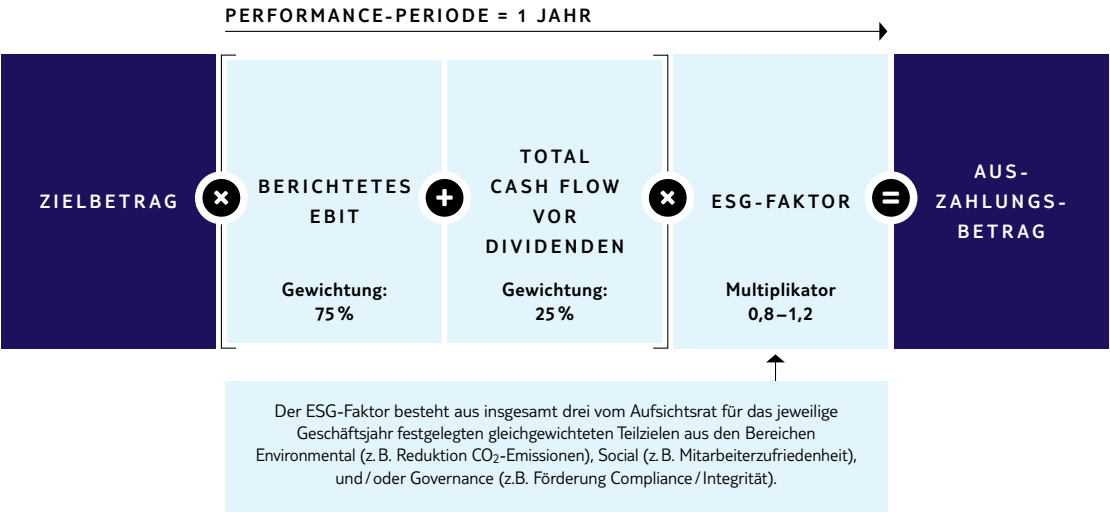


Tsd. €	Festvergütung*	STI	LTI
Sebastian Ebel	1.100,0	1.270,0	1.830,0
Mathias Kiep	600,0	465,0	765,0
Peter Krueger (bis 31.12.2023)	600,0	465,0	765,0
Peter Krueger (ab 1.1.2024)	680,0	500,0	920,0
Sybille Reiss (bis 30.6.2024)	600,0	465,0	765,0
Sybille Reiss (ab 1.7.2024)	680,0	500,0	920,0
David Schelp (ab 1.1.2024)	600,0	465,0	765,0

*Fester Betrag, keine Obergrenze

(1) Festvergütung	ZIELSETZUNG	Feste Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen unter Berücksichtigung der jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen nachträglich am Ende eines Monats ausbezahlt wird
		Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.
(2) STI	KONZERNINTERNE MANDATE	Keine gesonderte Vergütung / Anrechnung auf Festvergütung
	KONZERNEXTERNE MANDATE	Keine Anrechnung auf Festvergütung, Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats
	ZIELSETZUNG	Der STI soll die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern. Insbesondere durch die Anknüpfung an das berichtete EBIT ist die einjährige variable Vergütung an die Zielerreichung einer wesentlichen Konzernkennzahl im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt.

DARSTELLUNG STI



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Konzernkennzahl 1

ZIELBETRAG	Vertraglich vereinbarter individueller Zielbetrag								
GESAMTZIELERREICHUNG	• Summe der Zielerreichungen der Finanzkennzahlen • Interpolation Finanzkennzahlen: 0 % – 180 % • ESG-Faktor: 0,8 – 1,2 • Anpassungselement gemäß Ziffer G.11 DCGK • Compliance-Malus und -Clawback								
KONZERNKENNZAHL	Berichtetes EBIT								
ZIELERREICHUNG	Ist- gegen Zielwert auf Basis konstanter Wechselkurse								
ZIELERREICHUNGSKORRIDOR	Minimal-, Ziel- und Maximalwert werden durch den Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt.								
ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EBIT IN %	Zielerreichungsgrad (%) <table border="1"><thead><tr><th>Wert</th><th>Zielerreichungsgrad (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>Minimalwert</td><td>50</td></tr><tr><td>Zielwert</td><td>100</td></tr><tr><td>Maximalwert</td><td>180</td></tr></tbody></table>	Wert	Zielerreichungsgrad (%)	Minimalwert	50	Zielwert	100	Maximalwert	180
Wert	Zielerreichungsgrad (%)								
Minimalwert	50								
Zielwert	100								
Maximalwert	180								
GEWICHTUNG	75 %								



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Konzernkennzahl 2

KONZERNKENNZAHL

Total Cash Flow vor Dividende

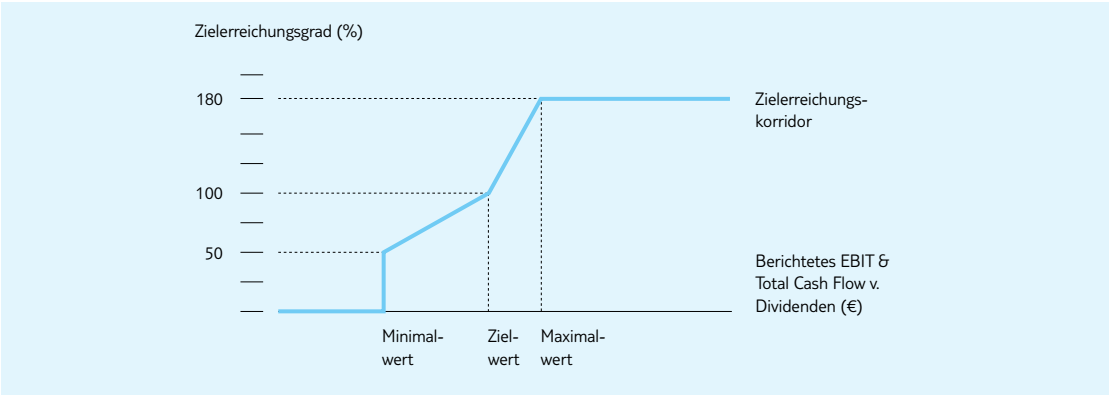
ZIELERREICHUNG

Ist- gegen Zielwert

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

Minimal-, Ziel- und Maximalwert werden durch den Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt.

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR CASH FLOW
IN %



GEWICHTUNG

25 %

ESG-Faktor

ZIELSETZUNG

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr und alle Mitglieder des Vorstands insgesamt drei gleichgewichtete Teilziele aus den Bereichen *Environmental, Social und / oder Governance* (ESG) als Nachhaltigkeitsziele fest.

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

0,8 – 1,2

INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

(3) LTI

ZIELSETZUNG

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. Durch die Anknüpfung an die Earnings per Share (EPS) und die Entwicklung des Aktienkurses wird eine Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung hergestellt. Der Leistungszeitraum von vier Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

DARSTELLUNG LTI

ZUTEILUNG	LEISTUNGSZEITRAUM / KPI	ZIELERREICHUNG	AUSZAHLUNG
ZIEL-BETRAG ÷	GJ 1GJ 2GJ 3GJ 4 1. Oktober → 30. September Die Tranche beginnt am 1. Oktober des ersten Geschäftsjahres und endet am 30. September des vierten Geschäftsjahres.	GJ 1GJ 2 + GJ 3GJ 4 ÷ 4 =	VORLÄUFIGE ANZAHL VIRTUELLER AKTIEN ×
AKTIEN-KURS¹ =			Ø ZIEL-ERREICHUNG ×
VORLÄUFIGE ANZAHL VIRTUELLER AKTIEN Die Zuteilung erfolgt zu Beginn des Leistungszeitraums.	BERICHTETES EPS	Ø ZIELERREICHUNG	AKTIEN-KURS² =
	GEWICHTUNG: 100% Der AR definiert Minimal-, Ziel- und Maximalwert des berichteten EPS als absolute Zahlen.	Am Ende des Leistungszeitraums wird der Mittelwert der Zielerreichungen über die vier Geschäftsjahre ermittelt.	AUSZAHLUNGS-BETRAG

¹ Durchschnittlicher XETRA Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsenhandelstage vor dem ersten Tag des Gewährungsgeschäftsjahres

² Durchschnittlicher XETRA Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsenhandelstage vor Ablauf des Leistungszeitraums

ZIELBETRAG

Vertraglich vereinbarter individueller Zielbetrag

GESAMTZIELERREICHUNG

- Interpolation Kennzahl: 0 % – 175 %
- Compliance-Malus und -Clawback



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130

Aufsichtsrat und Vorstand

134

Corporate-Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

148

Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Konzernkennzahl	KONZERNKENNZAHL	Berichtetes EPS
	ZIELERREICHUNG	Ist- gegen Zielwert des durchschnittlich jährlichen EPS über den Leistungszeitraum
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR	Minimal-, Ziel- und Maximalwert werden durch den Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt.
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EPS IN %	Zielerreichungsgrad (%) 175 100 25 Minimalwert Zielwert Maximalwert Zielerreichungskorridor Berichtetes EPS (€)
Aktien		Zuteilung einer vorläufigen Anzahl virtueller Aktien, errechnet aus dem Quotienten aus dem vereinbarten individuellen Zielbetrag und dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG für die zwanzig Börsenhandelstage vor dem ersten Tag des Leistungszeitraums Die finale Anzahl virtueller Aktien errechnet sich aus dem Produkt aus der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien und dem Zielerreichungsgrad der Kennzahlen.
Auszahlung		Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der letzten zwanzig Börsenhandelstage vor Ablauf des Leistungszeitraums
(4) Nebenleistungen	ZIELSETZUNG	Die Nebenleistungen sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein, damit TUI geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewinnen und langfristig halten kann. Ferner soll für die Mitglieder des Vorstands ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden. Bei Geschäftsreisen Erstattung der Reisekosten Unfallversicherung Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung Kostenübernahme für Medical Check Strafrechtsschutz- sowie D&O-Versicherung Firmenwagen / Fahrzeugpauschale

(5) Maximalvergütung		ZIELSETZUNG	• CEO: 7.500 Tsd. € • Übrige Mitglieder des Vorstands: 3.500 Tsd. € • Vertraglich festgelegte Obergrenze für Gesamtvergütung (inkl. Festvergütung, STI, LTI, (betrieblicher) Altersvorsorge und Nebenleistungen). Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze der Gesamtvergütung wird im Zufluss der LTI anteilig gekürzt. Die vertraglich festgelegte Obergrenze der Gesamtvergütung entspricht der vom Aufsichtsrat festgelegten jeweiligen maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands.				
		MAXIMALVERGÜTUNG	Tsd. €	Festvergütung*	STI	LTI	Maximale Gesamtvergütung
			Sebastian Ebel	1.100,0	2.743,2	4.392,0	7.500,0
			Mathias Kiep	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
			Peter Krueger	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
			Sybille Reiss	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
			David Schelp	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
			* Fester Betrag, keine Obergrenze				
(6) Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Vertragsbeendigung		ZIELSETZUNG	• Nicht mehr als zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) • Keine Change-of-Control-Klauseln vereinbart				
(7) Versorgungsleistungen		ZIELSETZUNG	Für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sollen dafür erforderliche hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands gewonnen und gehalten werden. Die Versorgungsleistungen beziehungsweise der Zuschuss zur Altersvorsorge sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein und ihnen im Ruhestand ein entsprechendes Versorgungsniveau bieten.				
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung			• Herr Ebel: 454,5 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Ebel kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden, sofern der Versorgungsfall eingetreten ist.				
Feste jährliche Auszahlungsbeträge zum Zwecke der Altersversorgung			• Herr Kiep: 230,0 Tsd. € pro Jahr • Herr Krueger: 230,0 Tsd. € pro Jahr • Frau Reiss: 230,0 Tsd. € pro Jahr • Herr Schelp: 230,0 Tsd. € pro Jahr				

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

(8) Share Ownership Guidelines

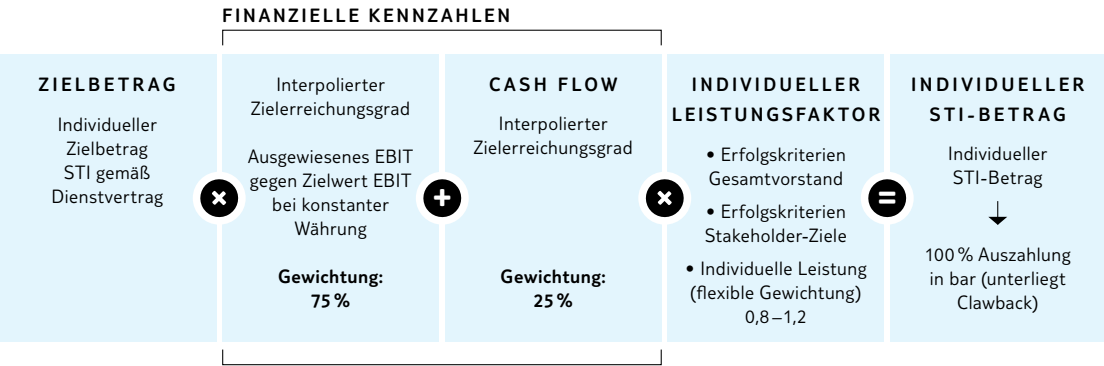
- Ab dem Geschäftsjahr 2025 sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, Aktien der TUI AG in Höhe eines festgelegten Mindestbetrags zu erwerben und über einen definierten Zeitraum zu halten.
- Die Aktienhalteverpflichtung beinhaltet die Zielsetzung die gemeinsamen Interessen von Vorstand und Aktionären zu stärken.
- Die Höhe der Aktienhalteverpflichtung wird als Prozentsatz der Festvergütung bestimmt: Vorsitzender des Vorstands 150 %, übrige Mitglieder des Vorstands: 100 %.
- Ein Anteil von 25 % des STI-Auszahlungsbetrags (netto) muss jährlich in Aktien investiert werden, bis der Mindestbetrag erreicht ist.
- Der Aktienbestand muss bis zum Ende der Dienstzeit bzw. (bei vorzeitiger Beendigung der Dienstzeit und Weiterführung des Dienstvertrags) bis Auslauf des Dienstvertrags gehalten werden.

ÜBERBLICK ANZUWENDENDE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN FÜR AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das überarbeitete Vergütungssystem findet keine Anwendung für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands mit Vergütungsansprüchen. Für diese ist weiterhin das bisherige Vergütungssystem maßgeblich. Im Vergleich zum überarbeiteten Vergütungssystem unterscheidet sich im Wesentlichen die Ausgestaltung der variablen Komponenten des STI und des LTI, die in der nachfolgenden Tabelle dargestellt sind. Im Vergleich zum überarbeiteten Vergütungssystem gibt es keine wesentlichen Unterschiede bei der Systematik der Festvergütung, so dass auf eine Darstellung verzichtet wurde. Die Neben- und Versorgungsleistungen haben keine Relevanz für ausgeschiedene Mitglieder, so dass auf die Darstellung dieser Komponenten aus Übersichtlichkeitsgründen ebenfalls verzichtet wurde.

STI

DARSTELLUNG STI



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Konzernkennzahl 1

- ZIELBETRAG
- Vertraglich vereinbarter individueller Zielbetrag
- GESAMTZIELERREICHUNG
- Summe der Zielerreichungen der Finanzkennzahlen
 - Interpolation Finanzkennzahlen: 0 % – 180 %
 - Individuelle Leistung: 0,8 – 1,2
 - Anpassungselement gemäß Ziffer G.11 DCGK
 - Compliance-Malus und -Clawback

KONZERNKENNZAHL

Berichtetes EBIT

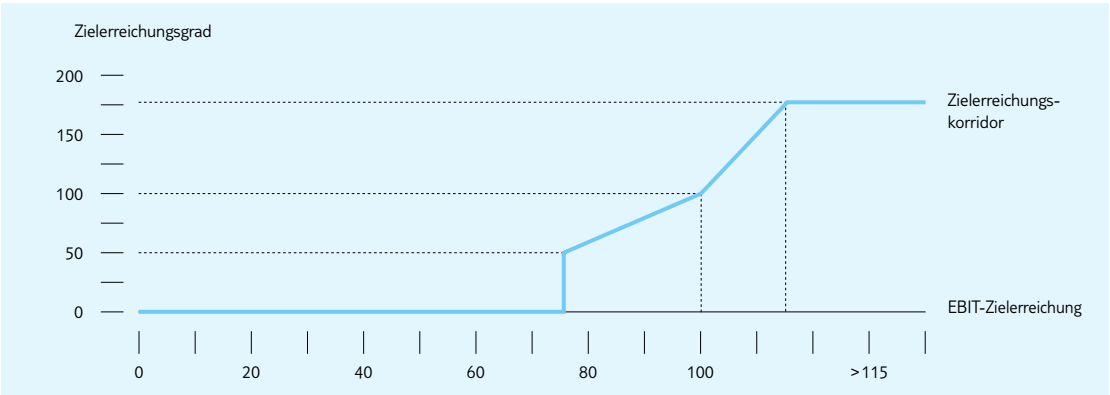
ZIELERREICHUNG

Ist- gegen Zielwert bei konstanter Währung

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

75 % – 115 %

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR
EBIT IN %



GEWICHTUNG

75 %

Konzernkennzahl 2

KONZERNKENNZAHL

Cash Flow vor Dividende

ZIELERREICHUNG

Zielwert gegen +/- 15 % vom EBIT on Budget Rates

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

85 % – 115 %



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130

Aufsichtsrat und Vorstand

134

Corporate-Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

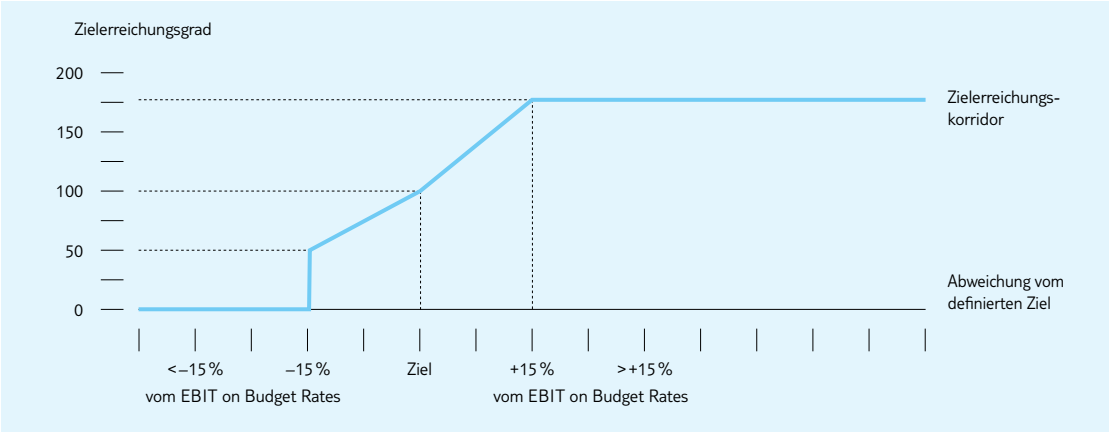
148

Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG



ZIELERREICHUNGSKORRIDOR
CASH FLOW IN %



	GEWICHTUNG	25 %
Individuelle Leistung	ZIELSETZUNG	Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr Erfolgskriterien für die individuelle Leistung des Berechtigten, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen sowie deren Gewichtung zueinander fest. Berücksichtigung finden hier stets ESG-Ziele.
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR	0,8 – 1,2

LTI

DARSTELLUNG LTI



ZIELBETRAG	Vertraglich vereinbarter individueller Zielbetrag
GESAMTZIELERREICHUNG	• Interpolation Kennzahl: 0 % – 175 % • Anpassung: EPS < 0,50 € • Compliance-Malus und -Clawback

INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130

Aufsichtsrat und Vorstand

134

Corporate-Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

148

Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG



Konzernkennzahl	KONZERNKENNZAHL	EPS
	ZIELERREICHUNG	EPS p. a. auf Basis von vier gewichteten Jahresbeträgen
	ZUTEILUNG VIRTUELLER AKTIEN	ZUTEILUNG LTI-TRANCHE Jahr –1 Jahr 1 Jahr 2 Jahr 3 Jahr 4 1 2 3 4 Entwicklung EPS Jahr –1 auf Jahr 1 Entwicklung EPS Jahr 1 auf Jahr 2 Entwicklung EPS Jahr 2 auf Jahr 3 Entwicklung EPS Jahr 3 auf Jahr 4 Ø EPS-Wachstum p. a. = 1 + 2 + 3 + 4 4
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR	Ø 50 % Start-EPS – Ø 10 % p. a.
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EPS IN %	Zielerreichungsgrad 200 150 100 50 0 Absolutes EPS 50 % absoluter Start-EPS-Wert +5 +10 +15 Zielerreichungs-korridor EPS-Wachstum p. a. (Ø)
Aktien		Zuteilung einer vorläufigen Anzahl virtueller Aktien, errechnet aus dem Quotienten aus dem vereinbarten individuellen Zielbetrag und dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG für die zwanzig Börsenhandelstage vor dem ersten Tag des Leistungszeitraums Die finale Anzahl virtueller Aktien errechnet sich aus dem Produkt aus der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien und dem Zielerreichungsgrad der Kennzahlen.
Auszahlung		Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der letzten zwanzig Börsenhandelstage in dem jeweiligen Leistungszeitraum

I.1 PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN FÜR BESTELLTE MITGLIEDER DES VORSTANDS
UNTER DEN VERSORGUNGSZUSAGEN DER TUI AG

Die Pensionsverpflichtungen für bestellte Mitglieder des Vorstands nach IAS 19 betrugen zum 30. September 2024 7.700,9 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 11.805,2 Tsd. €). Hiervon entfielen 4.122,8 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 3.796,0 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern bis zum 31. August 2006 verdient hat.

Ruhegehälter und die hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Beträge des bestellten Mitglieds
des Vorstands unter dem Altersversorgungsplan der TUI AG

Tsd. €	Zuführung zu / Auflösung von Pensionsrückstellungen		Barwert zum	
	2024	2023	30.9.2024	30.9.2023
Sebastian Ebel	571,2	727,9	3.578,1	3.006,9

Für die Pensionsverpflichtungen von Herrn Ebel wurde gemäß vertraglicher Vereinbarung jeweils ein entsprechendes Vermögen auf einen Treuhänder ausgelagert, um die Versorgungsrechte zu finanzieren und für den Sicherungsfall abzusichern.

I.2 LEISTUNGEN FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Die bei vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrags ohne wichtigen Grund an ein Mitglied des Vorstands zu leistenden Zahlungen dürfen den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten und in jedem Fall nicht mehr als zwei Jahresvergütungen umfassen (Abfindungs-Cap).

Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Zieldirektvergütung (feste Vergütung, Zielbetrag des STI und Zielbetrag des LTI) des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Zieldirektvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Wird der Dienstvertrag außerordentlich gekündigt, erhalten die Mitglieder des Vorstands keine Leistungen.

Wird die Bestellung eines Mitglieds des Vorstands widerrufen, endet auch der jeweilige Dienstvertrag. Beruht der Widerruf nicht auf einem Grund, der zugleich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags darstellt, endet der Dienstvertrag mit Ablauf einer Frist von bis zu 24 Monaten zum Monatsende bzw. mit dem Ende der Laufzeit des Dienstvertrags, sofern dieser früher endet.

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags werden STI und die Zahlungen aus dem LTI wie folgt geregelt:

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

Im Zusammenhang mit den Stabilisierungsmaßnahmen und damit einhergehenden Vergütungsbeschränkungen war mit Herrn Joussem vereinbart, dass er ab dem 1. Juni 2022 mit einer Frist von drei Monaten zum 30. September 2022 sein Amt als Mitglied des Vorstands einseitig niederlegen konnte, wobei STI und LTI vertragsgemäß ausgezahlt würden und nicht verfallen. Herr Joussem hat am 24. Juni 2022 von seinem Recht Gebrauch gemacht, sein Amt als Mitglied des Vorstands der TUI AG vorzeitig zum 30. September 2022 niederzulegen. Während der vereinbarten Auslaufzeit von 24 Monaten hat die TUI AG zugesagt, den Dienstvertrag bis zum Beendigungszeitpunkt vertragsgemäß abzuwickeln.

Die TUI AG ist berechtigt, die Mitglieder des Vorstands im Zusammenhang mit einer Beendigung des Dienstvertrags, insbesondere nach einer Kündigung dieses Dienstvertrags, unabhängig davon, durch welche Partei diese ausgesprochen wird, oder im Anschluss an den Abschluss eines Aufhebungsvertrags, ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Die Freistellung erfolgt zunächst unwiderruflich für die Dauer etwaiger noch bestehender Urlaubsansprüche, die damit erledigt sind. Im Anschluss daran bleibt die Freistellung bis zur Beendigung des Dienstvertrags aufrechterhalten. Sie ist widerruflich, falls im Zusammenhang mit der Abwicklung des Dienstverhältnisses Fragen bestehen oder eine vorübergehende Tätigkeit aus betrieblichen Gründen notwendig wird. Der Dienstvertrag wird hiervon im Übrigen nicht berührt.

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

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

I.3 LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN MITGLIEDER DES VORSTANDS,
DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2024 AUS DEM VORSTAND AUSGESCHIEDEN SIND

Im Geschäftsjahr 2024 ist Herr Burling aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden. Herr Burling war ursprünglich bis zum Ablauf des 31. Mai 2026 zum Mitglied des Vorstands der TUI AG bestellt. Der Aufsichtsrat der TUI AG und Herr Burling haben die Bestellung in den Vorstand einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 5. Januar 2024 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Herrn Burling einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des Niederlegungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 5. Januar 2024. Variable Vergütungsbestandteile aus STI und LTI werden für das Geschäftsjahr 2024 jeweils zeitanteilig berechnet. Der persönliche Leistungsfaktor gemäß den STI-Bedingungen wird auf 1,0 festgelegt. Darüber hinaus hat die TUI AG Herrn Burling als Ausgleich für die vorzeitige Beendigung seines Dienstvertrags eine Abfindung in Höhe von 4,2 Mio. € zugesagt. Davon waren 3,15 Mio. € zum Niederlegungszeitpunkt fällig, während der Teilbetrag in Höhe von 1,05 Mio. € in 12 monatlichen Teilbeträgen als Karenzentschädigung für ein 12-monatiges Wettbewerbsverbot ausbezahlt wird.

II. ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

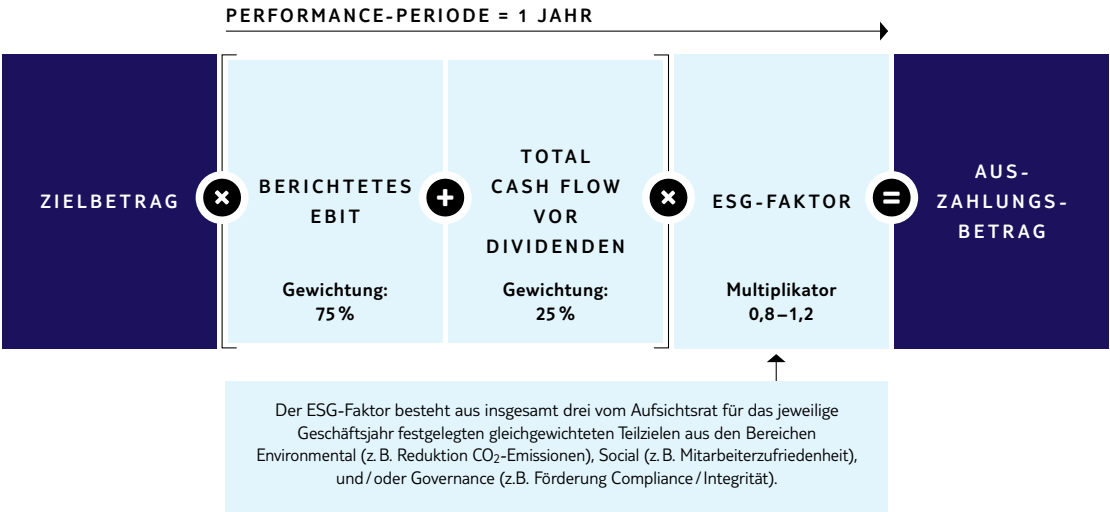
II.1 ZIELERREICHUNG

Im Folgenden wird beschrieben, wie im Geschäftsjahr 2024 die Leistungskriterien angewendet und die Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile erreicht wurden.

II.1.1 STI

Die Multiplikation der Zielbeträge mit den gewichteten Zielerreichungsgraden für das EBIT sowie den Cash Flow und dem ESG-Faktor ergibt den für die Auszahlung des STI berücksichtigten Betrag je Mitglied des Vorstands.

Darstellung STI



Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichung für das berichtete EBIT und den Cash Flow festgestellt. Das Sommerprogramm 2024 zeigte eine positive Dynamik bei den Kurzfristbuchungen. Daraus resultierend und dank des weiteren Ausbaus des Kundenstamms lagen die Buchungen über dem Niveau des Vorjahres. Auch die Durchschnittspreise verbesserten sich im Vergleich zur Vorjahressaison und halfen beim Ausgleich der höheren inflationsbedingten Kostenbasis. Im Vergleich zum Vorjahr konnte das berichtete Ergebnis deutlich gesteigert werden, woraus sich ein Zielerreichungsgrad beim berichteten EBIT in Höhe von 96 % ergibt. Beim Cash Flow konnte ein Zielerreichungsgrad von 71 % verzeichnet werden. Dies führt unter Berücksichtigung der Gewichtung der Kennzahlen zu einer Gesamtzielerreichung beim STI 2024 in Höhe von 90 %.

Die nachfolgende Tabelle bezieht sich auf den ESG-Faktor. Sie stellt die für das Geschäftsjahr 2024 gesetzten ESG-Teilziele dar: Steigerung der Kundenzufriedenheit gemessen anhand des Net Promoter Score, Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit gemessen anhand des Engagement Index der jährlichen Mitarbeiterbefragung und Reduzierung der CO₂-Emissionen, die sich aus den Zielen der TUI Nachhaltigkeitsagenda 2030 ergeben, die auf der Website des Unternehmens veröffentlicht und von der Science Based Targets Initiative geprüft wurde. Darüber hinaus stellt die Tabelle die Zielerreichungen der ESG-Teilziele im Geschäftsjahr 2024 dar.

ESG Ziele

	Basiseinheit	Zielsetzung	Zielerreichung
1A: Reduktion der CO ₂ -Emissionen: Airline	g CO ₂ e pro Pkm (Scope 1 und 2)	– 6,5 % vs. GJ 2019	– 6,7 % vs. GJ 2019
1B: Reduktion der CO ₂ -Emissionen: Hotels	t CO ₂ e (Scope 1 und 2)	– 10,0 % vs. GJ 2019	– 17,0 % vs. GJ 2019
2: Kundenzufriedenheit	Net Promoter Score (NPS) in %	+ 3 % Pkt.	+ 4 % Pkt.
3: Mitarbeiterzufriedenheit	Engagement Index	+ 1	+ 4

Während im Airlinebereich das Ziel der Reduktion der CO₂-Emissionen leicht übertroffen werden konnte, wurde es für das Segment Hotels & Resorts deutlich übertroffen. Auch die ambitionierten Zielsetzungen bezüglich der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit wurden deutlich übertroffen. Nach seiner Evaluation ist der Aufsichtsrat bezüglich des ESG-Faktors zu dem Ergebnis gekommen, für die aktiven Mitglieder des Vorstands der TUI AG den Multiplikator 1,1 festzulegen. Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstands Herrn Joussen und Herrn Rosenberger, die noch auslaufende Dienstverträge im Geschäftsjahr 2024 hatten und für die das bisherige Vergütungssystem relevant ist (vgl. auch Abschnitt Überblick anzuwendende Vergütungskomponenten für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands), wurde jeweils der Faktor 1,0 festgelegt. Für Herrn Burling wurde entsprechend der Aufhebungsvereinbarung für den zeitanteiligen STI im Geschäftsjahr 2024 ebenfalls ein Faktor von 1,0 festgelegt.

Somit liegt im Geschäftsjahr 2024 eine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG aus dem STI für das Geschäftsjahr 2024 vor. Der Wert des STI entspricht wertmäßig also dem Betrag für den STI für das Geschäftsjahr 2024, der vertragsgemäß erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommen wird. Insgesamt führt die Multiplikation der Zielbeträge mit den gewichteten Zielerreichungsgraden für das EBIT und den Cash Flow sowie dem ESG-Faktor zu einem STI für die Mitglieder des Vorstands, der nach Auffassung des Aufsichtsrats in einem angemessenen Verhältnis zu den Ergebnissen des Geschäftsjahres steht.

II.1.2 LTI

Für die Auszahlung der LTI-Tranche 2021 – 2024 maßgeblich sind die Bestimmungen des bisherigen Vergütungssystems.



Zugrunde zu legen war bei Zuteilung der LTI-Tranche ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 3,44 €. Zum Ende des Leistungszeitraums lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 6,27 € vor. Die EPS lagen sowohl für das Geschäftsjahr 2021 als auch für das Geschäftsjahr 2022 unterhalb der 0,50-€-Marke, bei der der Aufsichtsrat gemäß dem bisherigen Vergütungssystem neue absolute Zielwerte für die EPS sowie Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung festlegen soll. Nach Beendigung der Vergütungsbeschränkungen im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat entsprechende absolute Werte definiert. Für die vergangenen Geschäftsjahre mit einem negativen EPS wurde eine Zielerreichung von 0 definiert. Für die jeweiligen Restlaufzeiten wurden die absoluten EPS-Zielwerte auf Basis der ursprünglichen verabschiedeten Planung zu Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums ermittelt. Für die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 ergab sich für die LTI-Tranche 2021 – 2024 eine Zielerreichung von 0 %. Für das Geschäftsjahr 2024 lag die Zielerreichung bei 51 %. Damit ergibt sich eine durchschnittliche jährliche Zielerreichung bezogen auf den Leistungszeitraum in Höhe von 13 %. Für die LTI-Tranche 2021 – 2024 liegt somit eine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG vor. Der Wert der LTI-Tranche 2021 – 2024 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTI, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 30. September 2024 endete und der vertragsgemäß jedoch erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommt.

II.2 KREDITE ODER VORSCHÜSSE

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2024, wie im Vorjahr und den Vorjahren, keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

II.3 ZUWENDUNGEN

II.3.1 „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für den STI als auch für den LTI für das Geschäftsjahr 2024 angegebenen Werte beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr verdienten Leistungen ein. Der Wert des STI entspricht wertmäßig also dem Betrag für den STI für das Geschäftsjahr 2024, der vertragsgemäß erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommen wird. Der Wert der LTI-Tranche 2021 – 2024 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTI, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 30. September 2024 endete, der vertragsgemäß jedoch erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommen würde.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2024 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden.

Aktive Mitglieder des Vorstands der TUI AG – Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

	Sebastian Ebel				Mathias Kiep				Peter Krueger			
	Vorstandsvorsitzender, seit 1. Oktober 2022				Mitglied des Vorstands, seit 1. Oktober 2022				Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2021			
	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹
Festvergütungen	1.100,0	37,2	1.100,0	40,6	600,0	41,7	600,0	45,8	600,0	41,7	660,0	46,3
Nebenleistungen ²	18,0	0,6	18,0	0,7	18,0	1,3	19,7	1,5	18,0	1,3	18,0	1,3
Summe	1.118,0	37,8	1.118,0	41,3	618,0	42,9	619,7	47,3	618,0	42,9	678,0	47,6
Jahreserfolgsvergütung (STI)	1.615,5	54,6	1.253,8	46,3	591,5	41,1	459,1	35,1	591,5	41,1	485,0	34,0
Mehrjährige variable Vergütung												
LTI-Tranche (2020 – 2023)	0,0	0,0										
LTI-Tranche (2021 – 2024)			52,0	1,9							32,4	2,3
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	2.733,5	92,4	2.423,8	89,6	1.209,5	84,0	1.078,8	82,4	1.209,5	84,0	1.195,4	83,9
Versorgungsaufwendungen ⁴	225,7	7,6	282,8	10,4	230,0	16,0	230,0	17,6	230,0	16,0	230,0	16,1
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.959,2	100,0	2.706,6	100,0	1.439,5	100,0	1.308,8	100,0	1.439,5	100,0	1.425,4	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

² Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen

³ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 beschlossenen Vergütungssystem – eine Compliance-Malus- und -Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

⁴ Für Herrn Ebel, Herrn Joussen und Herrn Rosenberger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für Herrn Burling, Herrn Kiep, Herrn Krueger, Frau Reiss und Herrn Schelp Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG; angepasste Vorjahreswerte bei Herrn Ebel und Herrn Joussen

Zweiter Tabellenteil auf Folgeseite

Aktive Mitglieder des Vorstands der TUI AG – Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

	Sybille Reiss				David Schelp			
	Mitglied des Vorstands, seit 1. Juli 2021				Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2024			
	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹
Festvergütungen	600,0	41,7	620,0	46,0	0,0	0,0	450,0	45,9
Nebenleistungen ²	18,0	1,3	18,0	1,3	0,0	0,0	13,5	1,4
Summe	618,0	42,9	638,0	47,4	0,0	0,0	463,5	47,3
Jahreserfolgsvergütung (STI)	591,5	41,1	467,7	34,7	0,0	0,0	344,3	35,1
Mehrjährige variable Vergütung								
LTI-Tranche (2020 – 2023)								
LTI-Tranche (2021 – 2024)			10,8	0,8				
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.209,5	84,0	1.116,5	82,9	0,0	0,0	807,8	82,4
Versorgungsaufwendungen ⁴	230,0	16,0	230,0	17,1	0,0	0,0	172,5	17,6
Gesamtvergütung einschließlich								
Versorgungsaufwendungen	1.439,5	100,0	1.346,5	100,0	0,0	0,0	980,3	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

² Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen

³ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 beschlossenen Vergütungssystem – eine Compliance-Malus- und -Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

⁴ Für Herrn Ebel, Herrn Joussen und Herrn Rosenberger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für Herrn Burling, Herrn Kiep, Herrn Krueger, Frau Reiss und Herrn Schelp Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG; angepasste Vorjahreswerte bei Herrn Ebel und Herrn Joussen

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands der TUI AG mit laufenden Dienstverträgen im Berichtszeitraum –
Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

	Friedrich Jousen Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 ⁵				David Burling Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015 ⁶				Frank Rosenberger Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2017 ⁷			
	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹	in Tsd. € 2023	in % ¹	in Tsd. € 2024	in % ¹
Festvergütungen	1.100,0	38,0	1.100,0	39,3	680,0	43,3	180,2	4,1	600,0	54,2	150,0	50,4
Nebenleistungen ²	0,0	0,0	0,0	0,0	30,3	1,9	4,8	0,1	13,3	1,2	0,0	0,0
Summe	1.100,0	38,0	1.100,0	39,3	710,3	45,2	185,0	4,2	613,3	55,4	150,0	50,4
Jahreserfolgsvergütung (STI)	1.346,2	46,5	1.139,8	40,8	636,0	40,5	118,9	2,7	492,9	44,6	104,3	35,1
Mehrjährige variable Vergütung												
LTI-Tranche (2020 – 2023)	0,0	0,0			0,0	0,0			0,0	0,0		
LTI-Tranche (2021 – 2024)			103,8	3,7			52,0	1,2			43,2	14,5
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3.937,5	90,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	2.446,2	84,4	2.343,6	83,8	1.346,3	85,7	4.293,4	98,6	1.106,2	100,0	297,5	100,0
Versorgungsaufwendungen ⁴	451,8	15,6	452,9	16,2	225,0	14,3	59,6	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.898,0	100,0	2.796,5	100,0	1.571,3	100,0	4.353,0	100,0	1.106,2	100,0	297,5	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

² Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen

³ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 beschlossenen Vergütungssystem – eine Compliance-Malus- und -Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

⁴ Für Herrn Ebel, Herrn Jousen und Herrn Rosenberger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für Herrn Burling, Herrn Kiep, Herrn Krueger, Frau Reiss und Herrn Schelp Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG; angepasste Vorjahreswerte bei Herrn Ebel und Herrn Jousen

⁵ Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012 bis zum 30. September 2022; Co-Vorstandsvorsitzender vom 9. Dezember 2014 bis zum 9. Februar 2016

⁶ Mitglied des Vorstands bis zum 5. Januar 2024

⁷ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2022

II.3.2 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG ALS VERGÜTUNGSOBERGRENZE

Für das Geschäftsjahr 2024 ist zusätzlich neben den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung des Geschäftsjahres insgesamt (inklusive Nebenleistungen und Versorgungszusage) vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 7,5 Mio. € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei 3,5 Mio. € und bezieht sich auf die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung. Sollte die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung des LTI. Da die mehrjährige variable Vergütungskomponente aufgrund des vierjährigen Leistungszeitraums erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2027 abschließend berichtet werden.

Mit Beendigung des Leistungszeitraums der LTI-Tranche 2021–2024 konnte nun auch die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 ermittelt werden. Es ist festzustellen, dass kein Mitglied des Vorstands die definierten Beträge der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 überschritten hat.

II.3.3 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTlichen VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER TUI AG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der TUI AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Leistungen ab. Für aktive Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2024 den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ angegebenen Werten.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der TUI AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus als Ertragsentwicklung des TUI Konzerns auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBIT des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2020, 2021, 2022, 2023 und 2024 sowie des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBITA des TUI Konzerns für das Geschäftsjahr 2019 angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der TUI AG abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der TUI AG abzustellen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.



Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG					
Jährliche Veränderung (in %)	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
Vorstandsvergütung¹					
Sebastian Ebel (CEO seit 1. Oktober 2022)	– 10	252	0	4	– 2
Mathias Kiep (CFO seit 1. Oktober 2022)	– 9				
Peter Krueger ⁷	– 1	70	33		
Sybille Reiss ⁷	– 6	70	300		
David Schelp (CEO M+A seit 1. Januar 2024)					
Friedrich Joussen (CEO bis 30. September 2022)	– 4	80	0	5	– 1
David Burling (CEO M+A bis 5. Januar 2024)	– 74	70	0	7	– 8
Frank Rosenberger (CIO bis 31. Oktober 2022)	– 78	56	– 1	5	– 1
Horst Baier (CFO bis 30. September 2018) ²	5	7	0	5	10
Birgit Conix (CFO bis 31. Dezember 2020)			– 100	– 32	– 4
Dr. Elke Eller (CHRO bis 30. Juni 2021)		– 100	– 97	– 1	0
Ertragsentwicklung					
TUI AG ³	133	3	– 8	78	– 1.994
TUI Konzern ⁴	33	139	120	31	– 435
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeit- äquivalentbasis					
Mitarbeitende der Gesellschaft ⁵	– 3	31 ⁸	10	6	– 2

¹ Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Festvergütung, STI, LTI, Nebenleistungen sowie festes jährliches Versorgungsentgelt für Herrn Burling, Herrn Kiep, Herrn Krueger, Frau Reiss und Herrn Schelp). Außer den aktiven Mitgliedern des Vorstands wurden diejenigen ehemaligen Vorstandsmitglieder berücksichtigt, die innerhalb des Vergleichszeitraums noch Vergütungen aus ihrer aktiven Tätigkeit erhalten haben.

² Herr Baier erhielt in den Geschäftsjahren 2019 bis 2024 eine Auszahlung aus seinem Pensionsplan. Im Geschäftsjahr 2021 erhielt er eine endgültige Auszahlung aus der gewährten und geschuldeten Vergütung aus der LTI-Tranche 2017/2020.

³ Jahresergebnis im Sinne des § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB

⁴ Bereinigtes EBIT des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2024, 2023, 2022, 2021 und 2020. Für das Geschäftsjahr 2019 bereinigtes EBITA des TUI Konzerns

⁵ Die Entwicklung von 2024 ggü. 2023 reflektiert die niedrigere Zielerreichung variabler Vergütungskomponenten im Vergleich zum Vorjahr.

⁶ Für den Vergleich wurde für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 die geänderte Definition der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG zugrunde gelegt.

⁷ Zeitanteilige Vergütung im Geschäftsjahr 2021

⁸ Aufgrund der leicht erhöhten tatsächlichen Zielerreichung, die erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 errechnet werden konnte, ergibt sich eine geringfügige Abweichung der variablen Vergütung, die eine rückwirkende Anpassung des Prozentsatzes zur Folge hatte.

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG UND DES RUHEGEHALTS

Der Aufsichtsrat hat die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung und der Ruhegehälter für das Geschäftsjahr 2024 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung und die der Ruhegehälter aus rechtlicher Sicht im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG angemessen 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 Status-quo-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 bewertet (Horizontalvergleich). Als Vergleichsgruppe wurde die Gesamtheit der in DAX und MDAX gelisteten Unternehmen herangezogen. Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Beratungsunternehmen hkp group mit der Erstellung eines Gutachtens über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für die Mitglieder des Vorstands beauftragt. Der mit der Durchführung der Untersuchung befasste Partner der hkp group stand in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Vorstand der TUI AG oder zum Unternehmen. Das Ergebnis des externen Beraters bestätigte die Beurteilung des Aufsichtsrats, dass die Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 mit den Vorgaben des § 87 Abs. 1 AktG sowie den Empfehlungen des DCGK übereinstimmt. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 kein entsprechendes Gutachten über die Marktüblichkeit der Vergütungshöhe für Mitglieder des Vorstands zur Beurteilung der Angemessenheit in Auftrag gegeben. Hintergrund ist, dass die Zielvergütungen neu- und wiederbestellter Mitglieder des Vorstands nicht das Niveau bestehender Mitglieder des Vorstands überschritten und nicht über dem Vor-COVID-19-Niveau lagen.

III.3.4 LEISTUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszahlungen im Geschäftsjahr 2024 auf 6.641,6 Tsd. € (Vorjahr 6.361,9 Tsd. €). Davon entfielen im Geschäftsjahr 2024 1.036,5 Tsd. € auf den zum 31. März 2014 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Michael Frenzel und 1.121,9 Tsd. € auf den zum 30. September 2018 ausgeschiedenen Horst Baier. Die übrigen Zahlungen entfielen auf ehemalige Mitglieder des Vorstands, die vor mehr als zehn Jahren aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden sind.

Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich am Bilanzstichtag bewertet nach IAS 19 auf 63.793,6 Tsd. € (Vorjahr 59.098,9 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel in Höhe von 4.122,8 Tsd. € (Vorjahr 3.796,0 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 verdient hat.

Die TUI AG und Frau Conix haben sich auf die vorzeitige Beendigung des Vorstandsamts mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2020 geeinigt. Für die Tranche 2021 – 2024 wird für das Geschäftsjahr 2021 ein LTI in Höhe von 41,0 Tsd. € gewährt.

Die TUI AG und Frau Dr. Eller haben sich auf die vorzeitige Beendigung des Vorstandsamts und des Amts als Arbeitsdirektorin zum 30. Juni 2021 geeinigt. Für die Tranche 2021 – 2024 wird für das Geschäftsjahr 2021 ein LTI in Höhe von 49,2 Tsd. € gewährt.

Herr Joussen hat am 24. Juni 2022 von seinem Recht Gebrauch gemacht, sein Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig zum 30. September 2022 niederzulegen. Während der 24-monatigen Auslauffrist hat die TUI AG zugesichert, den Dienstvertrag bis zum Beendigungszeitpunkt vertragsgemäß abzuwickeln. Bis zu diesem Zeitpunkt leistet die TUI AG auch weiter die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge. Im Geschäftsjahr 2024 wurde Herrn Joussen eine Festvergütung in Höhe von 1.100,0 Tsd. € und eine variable Vergütung in Höhe von 1.243,6 Tsd. € gewährt.

Die TUI AG und Herr Rosenberger haben sich auf die vorzeitige Beendigung des Vorstandsamts mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2022 geeinigt. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Herrn Rosenberger einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023. Die TUI AG hatte Herrn Rosenberger zugesagt, seine Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags vertragsgemäß abzuwickeln. Bis zu diesem Zeitpunkt leistete die TUI AG auch weiter die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge. Im Geschäftsjahr 2024 wurde Herrn Rosenberger eine Festvergütung in Höhe von 150,0 Tsd. € und eine variable Vergütung in Höhe von 147,6 Tsd. € gewährt.

Die TUI AG und Herr Burling haben sich auf die vorzeitige Beendigung des Vorstandsamts mit Wirkung zum Ablauf des 5. Januar 2024 geeinigt. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Herrn Burling einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis Ablauf des Niederlegungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 5. Januar 2024. Bis zu diesem Zeitpunkt leistet die TUI AG auch weiter die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge. Variable Vergütungsbestandteile aus STI und LTI werden für das Geschäftsjahr 2024 jeweils zeitanteilig berechnet. Im Geschäftsjahr 2024 wurde Herrn Burling eine Festvergütung in Höhe von 180,2 Tsd. € und eine variable Vergütung in Höhe von 170,9 Tsd. € gewährt. Darüber hinaus hat die TUI AG Herrn Burling als Ausgleich für die vorzeitige Beendigung seines Dienstvertrags eine Abfindung in Höhe von 4,2 Mio. € gewährt. Davon waren 3,15 Mio. € zum Niederlegungszeitpunkt fällig, während der Teilbetrag in Höhe von 1,05 Mio. € in 12 monatlichen Teilbeträgen als Karenzentschädigung für ein 12-monatiges Wettbewerbsverbot ausbezahlt wird.

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Aufsichtsrat und Aufsichtsratsbezüge

BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Gemäß Aktiengesetz hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu beschließen. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Ein solcher Beschluss wurde am 25. März 2021 von der Hauptversammlung gefasst. Dabei wurde das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit 99,7 % gebilligt. Darüber hinaus wurde der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG für das am 30. September 2023 abgelaufene Geschäftsjahr von den Aktionären der TUI AG am 13. Februar 2024 mit 87,53 % gebilligt. Etwaig geäußerte Anmerkungen werden für die Diskussion mit dem Aufsichtsrat berücksichtigt und können bei der Überprüfung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung durch die Hauptversammlung im Rahmen der Hauptversammlung 2025 Berücksichtigung finden.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der TUI AG setzt sich gemäß Satzung aus insgesamt 20 Mitgliedern zusammen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Februar 2024 waren vier Mandate aufseiten der Anteilseignervertreter neu bzw. wieder zu besetzen.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats	
Dr. Dieter Zetsche	Mitglied seit 13. Februar 2018, Vorsitzender
Frank Jakobi*	Mitglied seit 15. August 2007, Stellvertretender Vorsitzender
Ingrid-Helen Arnold	Mitglied seit 11. Februar 2020
Sonja Austermühle*	Mitglied seit 1. April 2022
Christian Baier	Mitglied seit 31. Mai 2022
Andreas Barczewski*	Mitglied seit 10. Mai 2006
Peter Bremme*	Mitglied seit 2. Juli 2014
Dr. Jutta Dönges	Mitglied seit 25. März 2021
Prof. Dr. Edgar Ernst	Mitglied seit 9. Februar 2011
Wolfgang Flintermann*	Mitglied seit 13. Juni 2016
María Garaña Corces	Mitglied seit 11. Februar 2020
Stefan Heinemann*	Mitglied seit 21. Juli 2020
Janina Kugel	Mitglied seit 25. März 2021
Helena Murano	Mitglied seit 31. Mai 2022
Mark Muratovic*	Mitglied seit 25. März 2021
Coline McConville	Mitglied seit 11. Dezember 2014
Anette Strempel*	Mitglied seit 2. Januar 2009
Joan Trían Riu	Mitglied seit 12. Februar 2019
Tanja Viehl*	Mitglied seit 25. März 2021
Stefan Weinhofer*	Mitglied seit 9. Februar 2016

* Vertreter / -innen der Arbeitnehmer

I. BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Die 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 Amts zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.



(1) Festvergütung Aufsichtsrat	ZIELSETZUNG	Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden. Dadurch werden die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats und die langfristige Entwicklung der TUI AG gefördert. • Vorsitzender: 270,0 Tsd. € • Stellvertretender Vorsitzender: 180,0 Tsd. € • Mitglied: 90,0 Tsd. € • Jeweils zuzüglich der auf die Bezüge entfallenden Umsatzsteuer Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten von der TUI AG letztmalig – entsprechend den Bestimmungen der Satzung der TUI AG – unmittelbar nach Ablauf des Geschäftsjahres, in das ihr Ausscheiden fällt, eine (zeitanteilige) Festvergütung für die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat der TUI AG. Nach der letztmaligen Zahlung der (zeitanteiligen) Festvergütung erhalten ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats von der TUI AG keine Vergütung mehr für die frühere Aufsichtsrats Tätigkeit.
	PRÄSIDIUM	• Vorsitzender: 42,0 Tsd. € • Mitglied: 42,0 Tsd. €
	PRÜFUNGSAUSSCHUSS	• Vorsitzender: 126,0 Tsd. € • Mitglied: 42,0 Tsd. €
	NOMINIERUNGS-AUSSCHUSS	• Keine
	TRANSAKTIONSAUSSCHÜSSE	• Keine
(3) Sitzungsgelder		• Aufsichtsrat: 1,0 Tsd. € je Sitzung • Präsidium: 1,0 Tsd. € je Sitzung • Prüfungsausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung • Nominierungsausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung • Transaktionsausschüsse: keine
(4) Maximalvergütung		Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Vorgaben des Aktiengesetzes sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.
(5) D&O	ZIELSETZUNG	Zudem werden die Mitglieder des Aufsichtsrats 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. Es besteht kein Selbstbehalt.

I.1 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS, INSGESAMT

I.1.1 „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG
IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die angegebenen Werte beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, ob sie in dem jeweiligen Geschäftsjahr den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen sind. Wertmäßig sind somit auch die Beträge für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommen. So enthält die gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats die Festvergütung, die für das Geschäftsjahr 2024 erdient wurde, jedoch satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommt. Die Sitzungsgelder hingegen werden in der Regel unmittelbar nach den jeweiligen Sitzungen ausgezahlt, so dass die Sitzungsgelder für die Aufsichtsratssitzungen 2024 auch bereits im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gekommen sind.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats insgesamt		
Tsd. €	2024	2023
Festvergütung	2.070,0	2.070,0
Festvergütung für Ausschusstätigkeit	672,0	672,0
Sitzungsgelder	154,0	292,0
Gesamtvergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	2.896,0	3.034,0
Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	34,9	47,7
Gesamt	2.930,9	3.081,7

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 42,7 Tsd. € (Vorjahr 41,9 Tsd. €). Die Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 beliefen sich demnach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 2.973,6 Tsd. € (Vorjahr 3.123,6 Tsd. €).

I.2. „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG
IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die angegebenen Werte beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, ob sie in dem jeweiligen Geschäftsjahr den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen sind. Wertmäßig sind somit auch die Beträge für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommen.

CORPORATE GOVERNANCE

130 Aufsichtsrat und Vorstand

134 Corporate-Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

148 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (individuell) im Geschäftsjahr 2024

		Festvergütung		Festvergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern		Gesamt
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
	Dr. Dieter Zetsche									
	(Vorsitzender)	270,0	73,0	84,0	22,7	16,0	4,3			370,0
	Frank Jakobi									
	(stellvertretender Vorsitzender)	180,0	64,7	84,0	30,2	14,0	5,0			278,0
	Ingrid-Helen Arnold	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	Sonja Austermühle	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	Christian Baier	90,0	63,8	42,0	29,8	9,0	6,4			141,0
	Andreas Barczewski	90,0	78,9		0,0	4,0	3,5	20,0	17,5	114,0
	Peter Bremme	90,0	63,8	42,0	29,8	9,0	6,4			141,0
	Dr. Jutta Dönges	90,0	47,6	84,0	44,4	15,0	7,9			189,0
	Prof. Dr. Edgar Ernst	90,0	32,8	168,0	61,3	16,0	5,8			274,0
	Wolfgang Flintermann	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	María Garaña Corces	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	Stefan Heinemann	90,0	63,8	42,0	29,8	9,0	6,4			141,0
	Janina Kugel	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	Coline McConville	90,0	96,8		0,0	3,0	3,2			93,0
	Helena Murano	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	Mark Muratovic	90,0	57,7	42,0	26,9	9,0	5,8	14,9	9,6	155,9
	Anette Stempel	90,0	63,8	42,0	29,8	9,0	6,4			141,0
	Joan Trían Riu	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	Tanja Viehl	90,0	95,7		0,0	4,0	4,3			94,0
	Stefan Weinhofer	90,0	63,8	42,0	29,8	9,0	6,4			141,0
	Gesamt	2.070,0	70,6	672,0	22,9	154,0	5,3	34,9	1,2	2.930,9

I.3 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG
DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER
DURCHSCHNITTlichen VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER TUI AG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der TUI AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Beträge ab. Für das Geschäftsjahr 2024 entsprechen diese Werte den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats früher dem Vorstand der TUI AG angehört und hierfür eine Vergütung erhalten hätten, würde diese in der vergleichenden Darstellung nicht berücksichtigt. Jedoch trifft dies auf kein Mitglied des Aufsichtsrats zu.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der TUI AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der TUI AG abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der TUI AG abzustellen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Bei der Vergütung der Arbeitnehmer wurden Vergütungen nicht berücksichtigt, die Arbeitnehmer als Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG erhalten. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
Aufsichtsratsvergütung¹					
Dr. Dieter Zetsche	–2	–18	2	17	71
Frank Jakobi	–3	–13	–3	18	0
Ingrid-Helen Arnold	–5	2	–5	91	
Sonja Austermühle	–16	84			
Christian Baier	–4	198			
Andreas Barczewski	–5	1	–22	–6	–13
Peter Bremme	–5	2	–5	9	–14
Dr. Jutta Dönges	–3	–7	111		
Prof. Dr. Edgar Ernst	–3	–13	4	15	–6
Wolfgang Flintermann	–6	3	–8	16	–10
María Garaña Corces	–5	2	–6	96	
Angelika Gifford ²				–47	12

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
Stefan Heinemann	–6	3	12	814	
Dr. Dierk Hirschel ²				–46	–15
Janina Kugel	–6	3	81		
Peter Long ²				–46	–8
Vladimir Lukin ²		–100	–54	47	279
Coline McConville	–7	–29	–8	10	–16
Alexey Mordashov ²		–100	–96	8	–8
Helena Murano	–6	210			
Mark Muratovic	–5	2	92		
Michael Pönipp ²				–34	–8
Carola Schwirn ²			–62	16	–21
Anette Strempel	–5	2	–5	8	–14
Joan Trián Riu	–6	3	–8	16	41
Tanja Viehl	–6	3	78		
Stefan Weinhofer	–6	3	12	44	–10
Ertragsentwicklung					
TUI AG ³	133	3	–8	78	–1.994
TUI Konzern ⁴	33	139	120	31	–435
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeit- äquivalentbasis					
Mitarbeitende der Gesellschaft ⁵	–3	31 ⁷	10	6	–2

¹ Die Darstellung umfasst sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats, die während des Zeitraums des 5-Jahres-Vergleichs im Amt waren. Veränderungen ergeben sich insbesondere aus dem Zeitpunkt des Eintritts in den Aufsichtsrat, der Zugehörigkeit zu den Ausschüssen und dem jeweiligen Ausscheiden, sowie der Anzahl der Sitzungen.

² Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats der TUI AG

³ Jahresergebnis im Sinne von § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB

⁴ Bereinigtes EBIT des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2024, 2023, 2022, 2021 und 2020. Für das Geschäftsjahr 2019 bereinigtes EBITA des TUI Konzerns

⁵ Die Entwicklung reflektiert die niedrigere Zielerreichung variabler Vergütungskomponenten im Vergleich zum Vorjahr.

⁶ Für den Vergleich wurde für 2021 und 2022 die geänderte Definition der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG zugrunde gelegt.

⁷ Aufgrund der leicht erhöhten tatsächlichen Zielerreichung, die erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 errechnet werden konnte, ergibt sich eine geringfügige Abweichung der variablen Vergütung, die eine rückwirkende Anpassung des Prozentsatzes zur Folge hatte.

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 keine persönlichen Leistungen, wie beispielsweise Beratungs- oder Vermittlungsdienstleistungen, für die TUI AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die TUI AG, Berlin und Hannover

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der TUI AG, Berlin und Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hannover, den 9. Dezember 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Annika Deutsch
Wirtschaftsprüferin

Elmar Meier
Wirtschaftsprüfer