

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der TUI AG sowie die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Die zugrundeliegenden Vergütungssysteme orientieren sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und, soweit möglich, den Empfehlungen des UK Corporate Governance Code (UK CGC). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die Angaben gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Damit setzt die TUI AG auch die Vorgaben zum Vergütungsbericht um, die sich aus dem zweiten Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen ergeben, den sie am 4. Januar 2021 mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds abgeschlossen hat (Rahmenvertrag II).

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

Vorstand und Vorstandsvergütung

BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Nach Vorarbeiten im Geschäftsjahr 2019 beschloss der Aufsichtsrat der TUI AG im Dezember 2019 rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2020, mithin zum 1. Oktober 2019, ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem in seiner überarbeiteten Form wurde von den Aktionären der TUI AG in der Hauptversammlung am 11. Februar 2020 ebenfalls rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2020 gebilligt. Neben den gesetzlichen Erfordernissen wurden bei der Überarbeitung des Vergütungssystems die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 sowie des Entwurfs der neuen Fassung des DCGK mit Stand vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Darüber hinaus flossen auch die Empfehlungen des UK CGC sowie eine im Vereinigten Königreich abweichende Marktpraxis in die Überarbeitung ein. Vor dem Hintergrund einer geänderten Marktpraxis und weiterer Entwicklungen in der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung seit der letzten grundlegenden Überarbeitung des Vergütungssystems wurde das Vergütungssystem für den Vorstand der TUI AG unter Einbeziehung und Berücksichtigung der vorgenannten Perspektiven überarbeitet und von den Aktionären der TUI AG gebilligt: Die definierten Leistungskennzahlen sind darauf ausgerichtet, die Interessen aller Stakeholder zu berücksichtigen und Wert für unsere Eigenkapital- und Fremdkapitalgeber zu schaffen. Bei der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungsberatern der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) unterstützt.

Die Überarbeitung des Vergütungssystems beinhaltete unter anderem andere Erfolgsziele für die kurzfristige variable Vergütung (JEV). Zudem entfällt bei der Berechnung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) das Erfolgsziel Total Shareholder Return (TSR). Darüber hinaus enthält das überarbeitete Vergütungssystem nun auch Malus- und Clawback-Regelungen und trägt damit den Anforderungen im Vereinigten Königreich ansässiger Stakeholder und den geänderten Empfehlungen des DCGK im Besonderen Rechnung.

Gemäß dem Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem künftig bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat hatte eine solche Vorlage erstmals in der ersten ordentlichen Hauptversammlung vorzunehmen, die auf den 31. Dezember 2020 folgte. Das bisher bei der TUI AG in Anlehnung an den UK CGC freiwillig praktizierte Vorgehen entsprach diesen neuen Vorgaben bereits weitestgehend. Im Rahmen der Beschlussfassung vom 25. März 2021 hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit 95,8 % gebilligt und damit angenommen.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Vorstand durchgängig aus insgesamt sechs Mitgliedern zusammen. Die Dienstverträge von zwei Mitgliedern des Vorstands wurden auf eigenen Wunsch nicht verlängert, weswegen sie nicht mehr dem aktiven Vorstand der TUI AG angehören. Sie wurden durch neu hinzukommende Mitglieder ersetzt.

- Friedrich Joussen: CEO
- David Burling: CEO Markets
- Sebastian Ebel: CEO Hotels & Resorts, Cruises, Destination Experiences bis 31. Dezember 2020, CFO seit 1. Januar 2021
- Peter Krueger: CSO, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2021
- Sybille Reiß: CHRO / Arbeitsdirektorin, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2021
- Frank Rosenberger: CIO
- Birgit Conix: CFO, Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2020
- Dr. Elke Eller: CHRO / Arbeitsdirektorin, Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2021

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.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

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 (siehe Seite 138)

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 Ende 2019 vom Aufsichtsrat beschlossene und von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem enthält zudem eine Malus- und Clawback-Regelung. 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.

I. BEZÜGE DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Im Geschäftsjahr 2021 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus: (1) einer Festvergütung, (2) einer leistungsabhängigen Jahresefolgsvergütung (JEV), (3) virtuellen Aktien der TUI AG im Rahmen des Long Term Incentive Plan (LTIP), (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 Mitglieder des Vorstands sowie über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sämtliche in der Tabelle aufgeführten Angaben gelten vorbehaltlich der unter „Vergütungsbeschränkungen aufgrund des Rahmenvertrags mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds“ auf Seite 130 dargestellten Vergütungsbeschränkungen.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

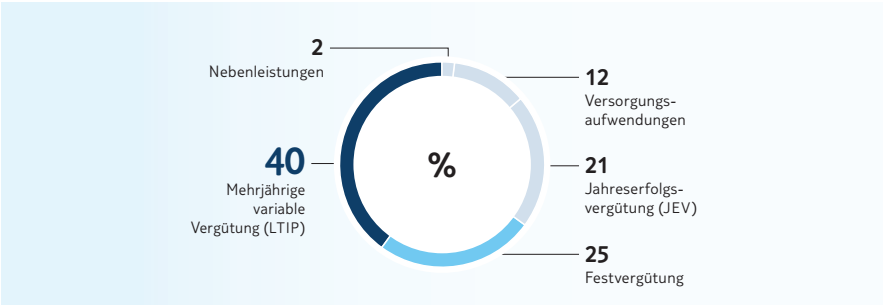
CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Ziel-Gesamtvergütung	ZIELSETZUNG	Die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands wurden vorbehaltlich der Anwendung der Vergütungsbeschränkungen festgelegt, die sich aus dem Rahmenvertrag II ergeben.
	ZUSAMMENSETZUNG DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	
(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.
	KONZERNINTERNE MANDATE	Keine gesonderte Vergütung/ Anrechnung auf Festvergütung
	KONZERNEKSTERNE MANDATE	Keine Anrechnung auf Festvergütung, Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats
(2) JEV	ZIELSETZUNG	Die JEV soll 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 EBIT ist die einjährige variable Vergütung an die Zielerreichung einer wesentlichen Konzernkennzahl im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt.

INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

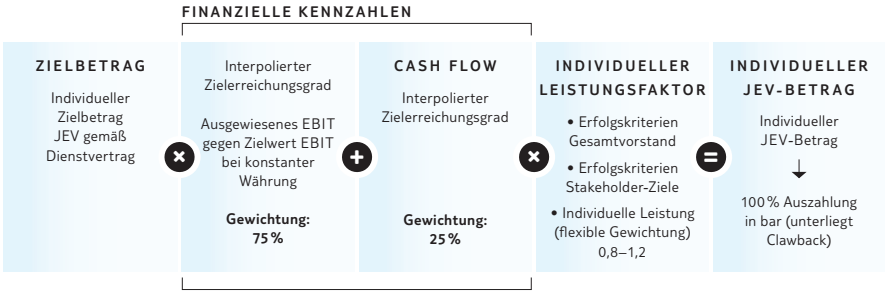
105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

DARSTELLUNG JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG



ZIELBETRAG	Vertraglich vereinbarter, individueller Zielbetrag
GESAMTZIELERREICHUNG	- Summe der Zielerreichungen der Finanzkennzahlen - Interpolation Finanzkennzahlen: 0 %–180 % - Individuelle Leistung: 0,8 bis 1,2 - Anpassungselement gemäß Ziffer G.11 DCGK - Compliance Clawback
Konzernkennzahl 1	KONZERNKENNZAHL
	ZIELERREICHUNG
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EBIT IN %

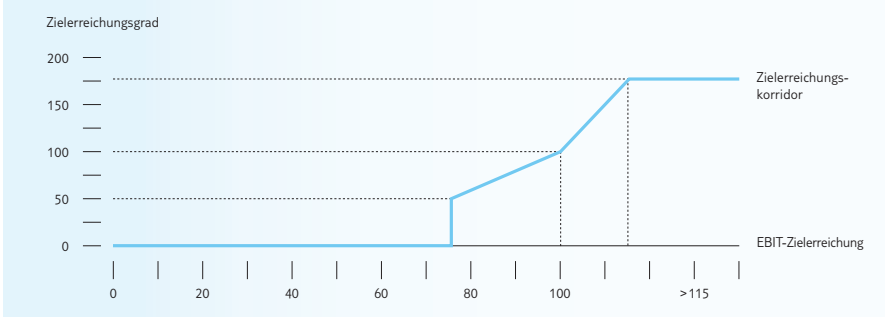
Vertraglich vereinbarter, individueller Zielbetrag

- Summe der Zielerreichungen der Finanzkennzahlen
- Interpolation Finanzkennzahlen: 0 %–180 %
- Individuelle Leistung: 0,8 bis 1,2
- Anpassungselement gemäß Ziffer G.11 DCGK
- Compliance Clawback

EBIT (reported)

Ist-gegen Zielwert bei konstanter Währung

75 %–115 %



GEWICHTUNG 75 %

INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

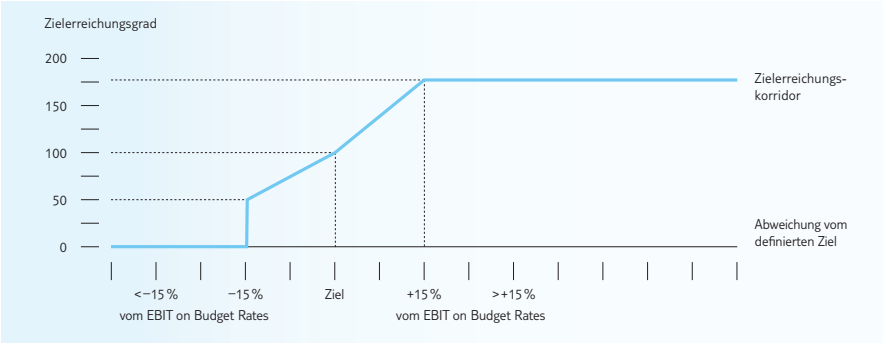
CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Konzernkennzahl 2	KONZERNKENNZAHL	Cash Flow vor Dividenden
	ZIELERREICHUNG	Zielwert gegen +/-15 % vom EBIT on Budget Rates
	ZIELERREICHUNGSKORRIDOR	85 % –115 %
	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
(3) LTIP	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 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.

INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

	DARSTELLUNG LTIP	PROVISORISCHE ANZAHL ZUGETEILTER VIRTUELLER AKTIEN Individueller Zielbetrag gemäß Dienstvertrag Ø Xetra-Aktienkurs der dem 1. Tag des Leistungszeitraums vorangegangenen 20 Börsentage 4 JAHRE LEISTUNGSZEITRAUM ZIEL-ERREICHUNG KENNZAHL EPS FINALE ANZAHL ERWORBENER VIRTUELLER AKTIEN Ø Xetra-Aktienkurs der dem letzten Tag des Leistungszeitraums vorangegangenen 20 Börsentage AUS-ZAHLUNGS-BETRAG LTIP Auszahlungsbetrag LTIP 100 % Auszahlung in bar (unterliegt Clawback)
	ZIELBETRAG	Vertraglich vereinbarter, individueller Zielbetrag
	GESAMTZIELERREICHUNG	- Interpolation Kennzahl: 0 % –175 % - Anpassung: <u>EPS</u> < 0,50 € - Clawback
Konzernkennzahl	KONZERNKENNZAHL	EPS
	ZIELERREICHUNG	EPS p.a. auf Basis von vier gewichteten Jahresbeträgen
	ZUTEILUNG VIRTUELLER AKTIEN	ZUTEILUNG LTIP-TRANCHE ZIELERREICHUNG Jahr –1 Jahr 1 Jahr 2 Jahr 3 Jahr 4 1 2 3 4 Ø EPS-Wachstum p.a. = 1 + 2 + 3 + 4 4

INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

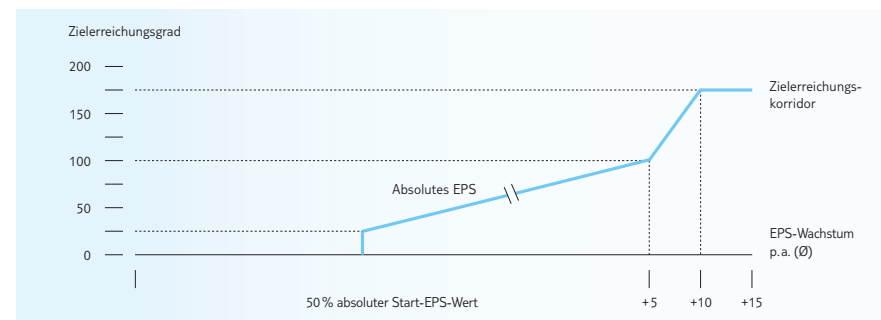
121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EPS IN %

Ø 50 % Start EPS – Ø 10 % p. a.



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 Geschäftsjahres.
- 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.

(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
- Zweimal im Geschäftsjahr Erstattung (inkl. Nachlass für Familienmitglieder); gilt nur für Dienstvertragsverhältnisse, die vor September 2020 begründet wurden
- Nachlass von 75 % auf Flüge mit einer TUI Airline; gilt nur für Dienstvertragsverhältnisse, die vor September 2020 begründet wurden
- Unfallversicherung
- Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Strafrechtsschutz- sowie D&O-Versicherung
- Firmenwagen / Fahrzeugpauschale



(5) Maximalvergütung	ZIELSETZUNG	• CEO: 7.500 Tsd. € • Übriger Vorstand: 3.500 Tsd. € • Vertraglich festgelegte Obergrenze für Gesamtvergütung (inkl. Festvergütung, JEV, LTIP, betrieblicher Altersvorsorge [bAV] und Nebenleistungen). Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze der Gesamtvergütung wird im Zufluss der LTIP anteilig gekürzt. Die vertraglich festgelegte Obergrenze der Gesamtvergütung entspricht der vom Aufsichtsrat festgelegten jeweiligen maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands.
----------------------	-------------	--

(6) Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

ZIELSETZUNG

- CEO: Abfindung auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt
- Übriger Vorstand: Abfindung auf den Wert von einer Jahresvergütung begrenzt
- Keine Change of Control-Klauseln vereinbart

MAXIMALVERGÜTUNG

Tsd. €	Festvergütung ¹	JEV	LTIP	Maximale Gesamtvergütung
Friedrich Jousen	1.100,0	2.743,2	4.392,0	7.500,0
David Burling	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
Birgit Conix	680,0	1.188,0	2.208,0	3.500,0
Sebastian Ebel	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
Dr. Elke Eller	680,0	1.177,2	2.208,0	3.500,0
Peter Krueger	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
Sybille Reiß	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
Frank Rosenberger	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0

¹ Fester Betrag, keine Obergrenze.

(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 Jousen: 454,5 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Jousen kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden. • Herr Ebel: 207,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Ebel kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden. • Frau Dr. Eller: 230,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Frau Dr. Eller kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 63. Lebensjahres ausgezahlt werden. • Herr Rosenberger: 230,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Rosenberger kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 63. Lebensjahres ausgezahlt werden.
---	--	--

INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Feste jährliche Auszahlungsbeträge zum
Zwecke der Altersversorgung

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

Die Pensionsverpflichtungen für aktive Mitglieder des Vorstands nach IAS 19 betrugen zum 30. September 2021 15.984,5 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 16.649,6 Tsd. €). Hiervon entfielen 5.762,4 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 5.721,7 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern bis zum 31. August 2006 verdient hat. Die übrigen Ansprüche verteilen sich wie folgt:

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

Tsd. €	Zuführung zu / Auflösung von Pensionsrückstellungen		Barwert zum	
	2021	2020	30.9.2021	30.9.2020
Friedrich Jousen	497,2	215,9	5.445,8	4.948,6
Sebastian Ebel	235,4	118,6	2.419,2	2.183,8
Dr. Elke Eller	466,8	249,3	2.248,0	1.781,2
Frank Rosenberger	342,8	203,8	2.357,0	2.014,2
Gesamt	1.542,2	787,6	12.470,0	10.927,8

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

Im Geschäftsjahr 2021 sind keine Änderungen dieser Zusagen erfolgt.

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 sind in dem Dienstvertrag von Herrn Jousen grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt. In den Dienstverträgen von Frau Conix und Herrn Rosenberger 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).

- Herr Burling: 225,0 Tsd. € pro Jahr
- Frau Conix: 230,0 Tsd. € pro Jahr
- Herr Krueger: 230,0 Tsd. € pro Jahr
- Frau Reiß: 230,0 Tsd. € pro Jahr

In den Dienstverträgen von Herrn Burling, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller, Herrn Krueger und Frau Reiß ist vereinbart, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund nicht den Wert von einer Jahresvergütung überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap).

Bei allen Mitgliedern des Vorstands wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Zieldirektvergütung (feste Vergütung, Zielbetrag der JEV und Zielbetrag des LTIP) des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Zieldirektvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Wird der Dienstvertrag außerordentlich gekündigt, erhalten 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 Auslaufrfrist. Diese Auslaufrfrist beträgt grundsätzlich zwölf Monate. Mit Herrn Jousen ist eine Auslaufrfrist von 24 Monaten vereinbart.

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 Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt oder kündigt das Mitglied des Vorstands ohne wichtigen Grund, verfällt der Anspruch auf eine Jahreserfolgsvergütung für den betreffenden Leistungszeitraum ersatz- und entschädigungslos.
 - In allen anderen Fällen einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums wird die JEV zeitanteilig ausgezahlt.
- LTIP:
 - Die Ansprüche aus dem LTIP 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 LTIP 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.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Mit Herrn Joussen und Herrn Burling ist vereinbart, dass sie ab dem 1. Juni 2022 mit einer Frist von drei Monaten zum 30. September 2022 ihre Ämter als Mitglieder des Vorstands einseitig niederlegen können, wobei JEV und LTIP vertragsgemäß ausgezahlt werden und nicht verfallen. Sollte Herr Joussen oder Herr Burling dieses Niederlegungsrecht ausüben, endet der jeweilige Dienstvertrag nach Ablauf einer Auslauffrist von 24 bzw. neun Monaten.

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 im Übrigen wird hiervon nicht berührt. Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Change of Control-Klauseln.

1.3 LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER, DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AUS DEM VORSTAND AUSGESCHIEDEN SIND

Im Geschäftsjahr 2021 ist Frau Birgit Conix aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden. Frau Conix war ursprünglich bis zum Ablauf des 14. Juli 2021 zum Mitglied des Vorstands der TUI AG bestellt. Die TUI AG und Frau Conix haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 31. Dezember 2020 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Frau Conix einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 14. Juli 2021. Die TUI AG hat Frau Conix zugesagt, ihre Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags vertragsgemäß abzuwickeln. Bis zu diesem Zeitpunkt hat die TUI AG einen festen jährlichen Auszahlungsbetrag zum Zwecke der Altersversorgung zugesagt. Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 stand Frau Conix zudem ihr Dienstwagen zur Verfügung und sie hatte bis zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf die vereinbarten Nebenleistungen.

Zudem ist im Geschäftsjahr 2021 Frau Dr. Elke Eller aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden. Frau Dr. Eller war ursprünglich bis zum Ablauf des 14. Oktober 2021 zum Mitglied des Vorstands der TUI AG bestellt und zur Arbeitsdirektorin ernannt. Die TUI AG und Frau Dr. Eller haben das Vorstandsamt und das Amt als Arbeitsdirektorin einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 30. Juni 2021 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Frau Dr. Eller einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 14. Oktober 2021. Die TUI AG hat Frau Dr. Eller zugesagt, ihre Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags vertragsgemäß abzuwickeln. Bis zu diesem Zeitpunkt hat die TUI AG auch weiter die Beiträge für die betriebliche Altersversorgung geleistet. Bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 stand Frau Dr. Eller zudem ihr Dienstwagen zur Verfügung und sie hatte bis zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf die vereinbarten Nebenleistungen.

II VERGÜTUNGSBESCHRÄNKUNGEN AUFGRUND DES RAHMENVERTRAGS MIT DEM WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS

Grundsatz

Am 4. Januar 2021 hat die TUI AG mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds einen Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen abgeschlossen, der verschiedene Vorgaben für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands während der Inanspruchnahme von Stabilisierungsmaßnahmen festlegt (Rahmenvertrag II). Danach darf jedes am 31. Dezember 2019 bereits bestellte Mitglied des Vorstands, solange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind (unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen im Fall einer Doppelbeschäftigung bei einer anderen Gruppengesellschaft), keine Vergütung erhalten, die über die Grundvergütung dieses Mitglieds des Vorstands zum 31. Dezember 2019 hinausgeht. Ferner ist im Rahmenvertrag geregelt, dass die TUI AG, solange sie die Stabilisierungsmaßnahme in Anspruch nimmt, Mitgliedern des Vorstands „unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen Boni, andere variable oder vergleichbare Vergütungsbestandteile oder Sonderzahlungen in Form von Aktienpaketen, Gratifikationen oder anderen gesonderten Vergütungen neben dem Festgehalt, sonstige in das freie Ermessen des Unternehmens gestellte Vergütungsbestandteile und Leistungen oder rechtlich nicht gebotene Abfindungen“ nicht gewähren und folglich nicht begründen wird.

Für Mitglieder des Vorstands, die zum Zeitpunkt der Gewährung der Stabilisierungsmaßnahme oder danach zum Mitglied des Vorstands bestellt werden, gilt als Obergrenze die Grundvergütung von Mitgliedern des Vorstands derselben Verantwortungsstufe zum 31. Dezember 2019.

Vorgehen

Die TUI AG hat mit allen Mitgliedern des Vorstands entsprechende Änderungen der Dienstverträge vereinbart, die die nach dem Vergütungssystem grundsätzlich zugesagten Leistungen an die mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds vereinbarten Vergütungsbeschränkungen anpassen.

Durch die entsprechende Änderung der Dienstverträge und die Verzichtserklärungen der Mitglieder des Vorstands weicht die TUI AG von dem im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vergütungssystem mit Blick auf die Jahresarbeitsvergütung (JEV) und den Long Term Incentive Plan (LTIP) ab. Die Abweichung liegt im Interesse der TUI AG und ist Voraussetzung dafür, dass die TUI AG bei Bedarf Stabilisierungsmaßnahmen gemäß dem Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz in Anspruch nehmen kann. Im Übrigen kam es im Geschäftsjahr 2021 nicht zu Abweichungen vom aktuell bestehenden Vergütungssystem.



III ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

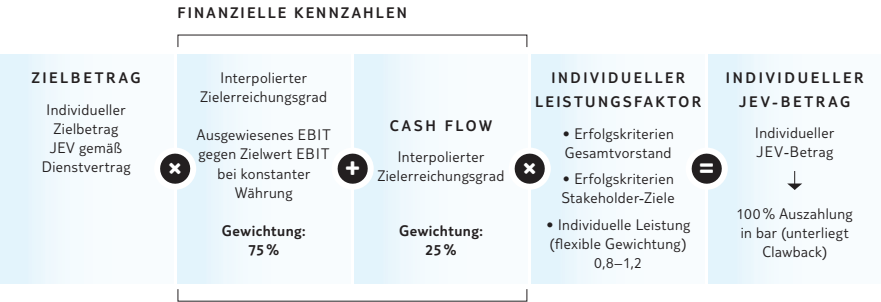
III.1 ZIELERREICHUNG

Im Folgenden wird beschrieben, wie im Geschäftsjahr 2021 die Leistungskriterien angewendet und die Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile erreicht wurden.

III.1.1 JEV

Die Multiplikation der Zielbeträge mit den gewichteten Zielerreichungsgraden für das EBIT sowie den Cash Flow und dem individuellen Leistungsfaktor ergibt den für die Auszahlung der JEV berücksichtigten Betrag je Mitglied des Vorstands.

Darstellung Jahreserfolgsvergütung



III.1.1.1 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AUS DER JEV

In Bezug auf den individuellen Leistungsfaktor der JEV für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres 2020 beschlossen, die individuellen Ziele vor dem Hintergrund des unternehmensweiten Transformationsprozesses zugunsten der Gesamtvorstandsziele zurückzustellen. So waren die weitere Umsetzung der Transformation durch die Reduzierung der Komplexität in der Systemlandschaft, aber auch operativ, und der Ausbau der digitalen Plattform über alle Quellmärkte hinweg wesentliche Bestandteile der Zielsetzung. Damit eng verknüpft hat der Aufsichtsrat Engagement-Ziele definiert, die insbesondere die Bindung und Beteiligung der Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie einen umfassenden Change Management-Prozess umfassen.

Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands ambitionierte ESG-Zielsetzungen erhalten. Darin finden unter anderem die Reduzierung von Umweltauswirkungen von Urlaubern sowie die Stärkung der positiven Auswirkungen des Tourismus in den jeweiligen Destinationen Berücksichtigung. Aufgrund des freiwillig erklärten Verzichts der Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat auf eine Feststellung der Zielerreichung für das EBIT und den Cash Flow verzichtet. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die zu einer zwischenzeitlichen Einstellung des operativen Geschäftsbetriebs und zu einem erheblichen Liquiditätsengpass geführt haben, haben trotz eines buchungsstarken Geschäftsjahresbeginns und massiver Kosteneinspar-

maßnahmen dazu geführt, dass keines der beiden Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2020 hätte erreicht werden können. In der Folge liegt im Geschäftsjahr 2021 keine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG aus der JEV für das Geschäftsjahr 2020 vor.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend auf die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors verzichtet. Trotz des immensen Arbeitseinsatzes, den die außergewöhnlichen Herausforderungen des Geschäftsjahres 2020 den Mitgliedern des Vorstands abverlangt haben, haben sie überdurchschnittliches Engagement und Einsatzbereitschaft gezeigt, wobei die vereinbarten Ziele im Fokus blieben. Der Aufsichtsrat ist nach intensiver Erörterung und trotz der Verzichtserklärung der Mitglieder des Vorstands zu dem Schluss gekommen, dass die Ziele im Rahmen des technisch und operativ Möglichen und unter Berücksichtigung der besonderen Herausforderungen äußerst zufriedenstellend und teilweise noch vor dem Zeitplan erfüllt wurden.

III.1.1.2 AUSBLICK AUF DIE GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AUS DER JEV

Dabei orientieren sich die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte des EBIT und des Cash Flow der Höhe nach an der operativen Jahresplanung und stehen im Einklang mit der Finanzkommunikation. Der Aufsichtsrat hat vom im Vergütungssystem umgesetzten Anpassungselement der Ziffer G.11 des DCGK Gebrauch gemacht und den Zielerreichungskorridor für das EBIT und den Cash Flow in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem festgelegt. Begründet liegt dies in dem Umstand, dass die Zielkorridore des bestehenden Vergütungssystems aufgrund des niedrigen Planungsniveaus mit einem negativen EBIT zu sehr engen absoluten Korridoren führen. Die Verfügbarkeit eines Impfstoffs oder aber auch weitere Reisebeschränkungen, die allesamt das Potenzial hätten, dass sowohl Maximal- als auch Mindestwerte sehr schnell erreicht werden könnten, wurden hier als Unsicherheiten identifiziert. Unter Anwendung des Anpassungselements hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Zielwert des EBIT entsprechend dem üblichen Vorgehen dem Budgetwert gleichzusetzen. Eine 50%ige Zielerreichung liegt bei einem EBIT von –831 Mio. € vor, eine 180%ige Zielerreichung als Maximum bei 169 Mio. €. Für den Cash Flow liegen diese Werte bei –312 Mio. € und 688 Mio. €, wobei auch hier der Zielwert dem Budgetwert entspricht.

In Bezug auf den individuellen Leistungsfaktor hat der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres 2021 beschlossen, die individuellen Ziele vor dem Hintergrund des unternehmensweiten Transformationsprozesses zugunsten der Gesamtvorstandsziele zurückzustellen. So waren die weitere Umsetzung der Transformation durch die Reduzierung der Komplexität in der Systemlandschaft, aber auch operativ, und der Ausbau der digitalen Plattform über alle Quellmärkte hinweg wesentliche Bestandteile der Zielsetzung. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands ambitionierte Nachhaltigkeitszielsetzungen erhalten. Darin finden sich unter anderem der Beginn der Entwicklung einer Roadmap, um bis 2050 netto kohlenstofffrei zu werden, die Verstärkung der positiven Auswirkungen des Tourismus in den Destinationen sowie die Stärkung des Bewusstseins für nachhaltigen Tourismus.

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die zu erheblichen Einschränkungen des operativen Geschäftsbetriebs und zu einem erheblichen Liquiditätsengpass geführt haben, haben trotz zunehmender Buchungen und massiver Kosteneinsparmaßnahmen dazu geführt, dass keines der Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2021 erreicht werden konnte. In der Folge wird im Geschäftsjahr 2022 keine gewährte und geschuldete Vergütung



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

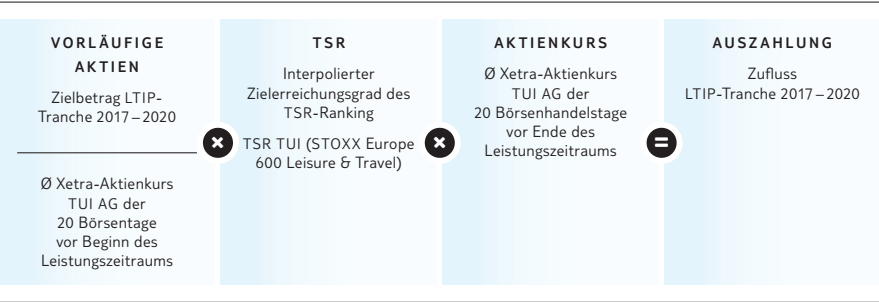
im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG aus der JEV des Geschäftsjahres 2021 vorliegen. Darüber hinaus dürfen aufgrund der Bedingungen des Rahmenvertrags II unter anderem Boni und andere variable oder vergleichbare Vergütungsbestandteile nicht gewährt und folglich nicht begründet werden.

Der Aufsichtsrat hat daher auf die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors verzichtet. Der Aufsichtsrat war sich jedoch bei seinen Erörterungen einig, dass der gesamte Vorstand auch im Geschäftsjahr 2021 unter extrem schwierigen Rahmenbedingungen eine hervorragende Arbeit geleistet hat. Über sehr stringentes Cash-Management und massive Kostenreduzierungen bis hin zur Erschließung umfangreicher Finanzierungsquellen konnten die existenzgefährdeten Auswirkungen der Krise unter Kontrolle gebracht werden. Früh schon wurde daran gearbeitet, die Bilanz wieder zu stabilisieren. Der Aufsichtsrat würdigt diese außergewöhnliche Leistung ausdrücklich, die mit unermüdlichem Einsatz erbracht wurde.

III.1.2 LTIP

III.1.2.1 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AUS DEM LTIP

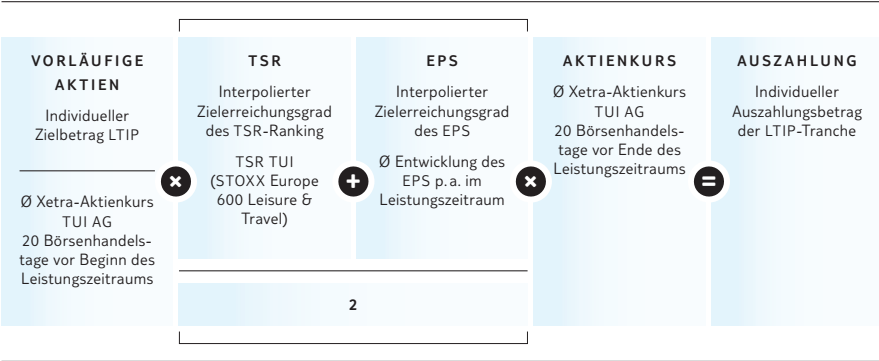
Für die Auszahlung der LTIP-Tranche 2017–2020 maßgeblich sind die Bestimmungen des Vergütungssystems, welches zum 1. Oktober 2017 abgelöst wurde.



Zugrunde zu legen ist ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI Aktie in Höhe von 12,36 €. Zum Ende des Leistungszeitraums am 30. September 2020 lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI Aktie in Höhe von 3,44 € vor. Aufgrund des Zielerreichungsgrads des TSR-Rangs der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des STOXX Europe 600 Travel & Leisure über den Leistungszeitraum ergibt sich beim LTIP eine Zielerreichung von 25 %. Aufgrund des freiwillig erklärten Verzichts erfolgt im Geschäftsjahr 2021 für die aktiven Mitglieder des Vorstands jedoch keine Auszahlung für die LTIP-Tranche 2017–2020. In der Folge liegt im Geschäftsjahr 2021 keine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG für die LTIP-Tranche 2017–2020 vor.

III.1.2.2 AUSBLICK AUF DIE GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AUS DEM LTIP

Für die Auszahlung der LTIP-Tranche 2018–2021 maßgeblich sind die Bestimmungen des Vergütungssystems, welches rückwirkend zum 1. Oktober 2017 in Kraft getreten ist.



Zugrunde zu legen war bei Zuteilung der LTIP-Tranche ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 14,60 €. Zum Ende des Leistungszeitraums lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 3,62 € vor. Aufgrund des Zielerreichungsgrads des TSR-Rangs der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des STOXX Europe 600 Travel & Leisure über den Leistungszeitraum ergibt sich beim LTIP eine Zielerreichung von 0 %. Auch für das EPS konnte kein Zielerreichungsgrad erreicht werden, der grundsätzlich zu einer Auszahlung führen würde. Zwar lag das EPS sowohl für das Geschäftsjahr 2020 als auch für das Geschäftsjahr 2021 unterhalb der 0,50-€-Marke, bei der der Aufsichtsrat gemäß dem einschlägigen Vergütungssystem neue absolute Zielwerte für das EPS sowie Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung festlegen soll. Im Ergebnis würden jedoch die Vergütungsbeschränkungen des Rahmenvertrags II eine Auszahlung nicht ermöglichen. Der Aufsichtsrat hat daher beschlossen, für die LTIP-Tranche 2018–2021 keine neuen absoluten Zielwerte für das EPS sowie keine Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung festzulegen. Für die LTIP-Tranche 2018/2021 liegt im Dezember 2021 keine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG vor.

III.2 KREDITE ODER VORSCHÜSSE

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2021, wie im Vorjahr, keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

III.3 ZUWENDUNGEN

III.3.1 „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind zudem alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für die JEV als auch für den LTIP für das Geschäftsjahr 2021 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 tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Der Wert der JEV entspricht wertmäßig also dem Betrag für die JEV aus dem Geschäftsjahr 2020, der vertragsgemäß erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen wäre. Der Wert der LTIP-Tranche 2017 / 2020 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 30. September 2020 endete, der vertragsgemäß jedoch erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen wäre.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

	Friedrich Jousen Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 ¹				David Burling Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015				Birgit Conix Mitglied des Vorstands, seit 15. Juli 2018 ⁵			
	in Tsd. € 2020 ²	in % ⁴	in Tsd. € 2021	in % ⁴	in Tsd. € 2020 ^{2,3}	in % ⁴	in Tsd. € 2021	in % ⁴	in Tsd. € 2020 ²	in % ⁴	in Tsd. € 2021	in % ⁴
Festvergütungen	1.045,0	61,1	1.100,0	63,0	611,9	70,9	680,0	73,4	646,0	72,2	418,6	69,0
Nebenleistungen ⁶	36,3	2,1	52,1	3,0	26,1	3,0	21,1	2,3	18,2	2,0	4,5	0,7
Summe	1.081,3	63,2	1.152,1	63,1	638,0	73,9	701,1	75,7	664,2	74,3	423,1	69,8
Jahreserfolgsvergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mehrfährige variable Vergütung												
LTIP (2016 – 2019)	0,0	0,0			0,0	0,0			0,0	0,0		
LTIP (2017 – 2020)			0,0	0,0			0,0	0,0			0,0	0,0
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 gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ⁷	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	1.081,3	63,2	1.152,1	66,0	638,0	73,9	701,1	75,7	664,2	74,3	423,1	69,8
Versorgungsaufwendungen ⁸	628,3	36,8	592,7	34,0	225,0	26,1	225,0	24,3	230,0	25,7	183,4	30,2
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.709,6	100,0	1.744,8	100,0	863,0	100,0	926,1	100,0	894,2	100,0	606,5	100,0

¹ Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012; Co-Vorstandsvorsitzender vom 9. Dezember 2014 bis zum 9. Februar 2016.

² Unter Berücksichtigung eines freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate April und Mai 2020.

³ Unter Berücksichtigung eines zusätzlichen freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate Juni bis September 2020 aufgrund nationaler Maßnahmen im Vereinigten Königreich.

⁴ 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 zugeflossenen 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.

⁵ Zeiteilige Berücksichtigung bis zum 14. Juli 2021.

⁶ Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

⁷ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystem – eine Malus- und Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

⁸ Für Herrn Jousen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenbeger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Für Herrn Burling, Frau Conix, Herrn Krueger und Frau Reiß Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

⁹ Zeiteilige Berücksichtigung ab dem 1. Januar 2021.

¹⁰ Zeiteilige Berücksichtigung ab dem 1. Juli 2021.

Zweiter Tabellenteil auf Folgeseite



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Erster Tabellenteil auf vorheriger Seite

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

	Sebastian Ebel				Dr. Elke Eller				Peter Krueger ⁹			
	Mitglied des Vorstands, seit 12. Dezember 2014				Mitglied des Vorstands/Arbeitsdirektorin, seit 15. Oktober 2015				Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2021			
	in Tsd. € 2020 ²	in % ⁴	in Tsd. € 2021	in % ⁴	in Tsd. € 2020 ²	in % ²	in Tsd. € 2021	in % ⁴	in Tsd. € 2020	in % ²	in Tsd. € 2021	in % ⁴
Festvergütungen	646,0	68,0	680,0	70,2	646,0	62,3	680,0	65,2			450,0	70,8
Nebenleistungen ⁶	18,0	1,9	18,0	1,9	34,4	3,3	18,0	1,7			13,5	2,1
Summe	664,0	69,9	698,0	72,0	680,4	65,6	698,0	67,0			463,5	72,9
Jahreserfolgsvergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0	0,0
Mehrfähige variable Vergütung												
LTIP (2016 – 2019)	0,0	0,0			0,0	0,0						
LTIP (2017 – 2020)			0,0	0,0			0,0	0,0				
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0	0,0
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ⁷	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	664,0	69,9	698,0	72,0	680,4	65,6	698,0	67,0			463,5	72,9
Versorgungsaufwendungen ⁸	285,9	30,1	271,1	28,0	356,7	34,4	344,2	33,0			172,5	27,1
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	949,9	100,0	969,1	100,0	1.037,1	100,0	1.042,2	100,0			636,0	100,0

¹ Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012; Co-Vorstandsvorsitzender vom 9. Dezember 2014 bis zum 9. Februar 2016.

² Unter Berücksichtigung eines freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate April und Mai 2020.

³ Unter Berücksichtigung eines zusätzlichen freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate Juni bis September 2020 aufgrund nationaler Maßnahmen im Vereinigten Königreich.

⁴ 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 zugeflossenen 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.

⁵ Zeiteilige Berücksichtigung bis zum 14. Juli 2021.

⁶ Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

⁷ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystem – eine Malus- und Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

⁸ Für Herrn Joussen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenbeger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Für Herrn Burling, Frau Conix, Herrn Krueger und Frau Reiß Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

⁹ Zeiteilige Berücksichtigung ab dem 1. Januar 2021.

¹⁰ Zeiteilige Berücksichtigung ab dem 1. Juli 2021.

Dritter Tabellenteil auf Folgeseite



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Erster und zweiter Tabellenteil auf vorherigen Seiten

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

	Sybille Reiß ¹⁰ Mitglied des Vorstands, seit 1. Juli 2021				Frank Rosenberger Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2017			
	in Tsd. € 2020	in % ⁴	in Tsd. € 2021	in % ⁴	in Tsd. € 2020 ²	in % ⁴	in Tsd. € 2021	in % ⁴
Festvergütungen			150,0	70,8	570,0	57,2	600,0	59,2
Nebenleistungen ⁶			4,5	2,1	18,0	1,8	30,5	3,0
Summe			154,5	15,9	588,0	59,0	630,5	62,3
Jahreserfolgsvergütung			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mehrfährige variable Vergütung								
LTIP (2016 – 2019)					0,0	0,0		
LTIP (2017 – 2020)							0,0	0,0
Sonstiges			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ⁷			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung			154,5	15,9	588,0	59,0	630,5	62,3
Versorgungsaufwendungen ⁸			57,5	27,1	408,8	41,0	382,2	37,7
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen			212,0	100	996,8	100,0	1.012,7	100

¹ Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012; Co-Vorstandsvorsitzender vom 9. Dezember 2014 bis zum 9. Februar 2016.

² Unter Berücksichtigung eines freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate April und Mai 2020.

³ Unter Berücksichtigung eines zusätzlichen freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate Juni bis September 2020 aufgrund nationaler Maßnahmen im Vereinigten Königreich.

⁴ 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 zugeflossenen 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.

⁵ Zeitanzeile Berücksichtigung bis zum 14. Juli 2021.

⁶ Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

⁷ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystem – eine Malus- und Clawback-Regelung.

Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

⁸ Für Herrn Jousen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller 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, Frau Conix, Herrn Krueger und Frau Reiß Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

⁹ Zeitanzeile Berücksichtigung ab dem 1. Januar 2021.

¹⁰ Zeitanzeile Berücksichtigung ab dem 1. Juli 2021.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

III.3.2 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 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Für aktive Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2021 den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ (Seite 134 ff.) 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 und 2021 sowie des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBITA des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2016 bis 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. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. 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.

* Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

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

Jährliche Veränderung (in %)	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017	2017 ggü. 2016
Vorstandsvergütung¹					
Friedrich Joussen	5 %	–1 %	–74 %	31 %	5 %
David Burling	7 %	–8 %	–55 %	14 %	7 %
Birgit Conix	–32 %	–4 %	144 %		
Sebastian Ebel	4 %	–2 %	–58 %	30 %	3 %
Dr. Elke Eller	–1 %	0 %	–48 %	9 %	6 %
Peter Krueger					
Sybille Reiß					
Frank Rosenberger	5 %	–1 %	–45 %	36 %	
Horst Baier (CFO bis 30. September 2018) ²	5 %	10 %	–73 %	8 %	–13 %
Dr. Michael Frenzel (CEO bis 31. März 2014) ³	1 %	1 %	2 %	2 %	0 %
Ertragsentwicklung					
TUI AG ⁴	30 %	–1.994 %	–88 %	33 %	430 %
TUI Konzern ⁵	69 %	–435 %	–22 %	4 %	1 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis					
Mitarbeitende der Gesellschaft	6 %	–2 %			

¹ Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Festvergütung, JEV, LTIP, Nebenleistungen sowie festes jährliches Versorgungsentgelt für Herrn Burling, Frau Conix, Herrn Krueger sowie Frau Reiß.

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

³ Herr Dr. Frenzel erhielt in den Geschäftsjahren 2016 bis 2021 Auszahlungen aus seinem Pensionsplan.

⁴ Jahresergebnis im Sinne des § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

⁵ Bereinigtes EBIT des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2021 und 2020. Für die Geschäftsjahre 2016 bis 2019 bereinigtes EBITA des TUI Konzerns.

INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 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 2021 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung und die der Ruhegehälter aus rechtlicher Sicht 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 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). Der Vergleichsmarkt besteht aus einer Kombination von DAX- und MDAX-Unternehmen, die in den Geltungsraum des Aktiengesetzes fallen, die zu verwandten Branchen gehören bzw. vergleichbare Kernmerkmale aufweisen und zu denen eine Ähnlichkeit hinsichtlich der Unternehmensgröße besteht. Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge.

Vergleichsunternehmen für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Unternehmen	Börsensegment	Unternehmen	Börsensegment
Adidas AG	DAX	Hugo Boss AG	MDAX
alstria office REIT-AG	MDAX	Infineon Technologies AG	DAX
Aurubis AG	MDAX	innogy SE	MDAX
BASF SE	DAX	K+S AG	MDAX
Bayer AG	DAX	KION GROUP AG	MDAX
Bechtle AG	MDAX	LANXESS AG	MDAX
Beiersdorf AG	DAX	LEG Immobilien AG	MDAX
Brenntag AG	DAX	Merck KGaA	DAX
Carl Zeiss Meditec AG	MDAX	METRO AG	MDAX
Continental AG	DAX	MorphoSys AG	MDAX
Covestro AG	DAX	MTU Aero Engines AG	MDAX
Daimler AG	DAX	Nemetschek SE	MDAX
Delivery Hero AG	DAX	NORMA Group SE	MDAX
Deutsche Euroshop AG	MDAX	OSRAM Licht AG	MDAX
Deutsche Lufthansa AG	DAX	ProSiebenSat.1 Media SE	MDAX
Deutsche Post AG	DAX	Rheinmetall AG	MDAX
Deutsche Telekom AG	MDAX	RWE AG	DAX
Deutsche Wohnen AG	MDAX	SAP SE	DAX
Drillisch AG	MDAX	Sartorius AG	MDAX
Dürr AG	MDAX	Scout24 AG	MDAX
E.ON SE	DAX	Siemens AG	DAX
Evonik Industries AG	MDAX	Siltronic AG	MDAX
Evotec AG	MDAX	Software AG	MDAX
Fielmann AG	MDAX	Symrise AG	MDAX
Fraport AG	MDAX	TAG Immobilien AG	MDAX
freenet AG	MDAX	Telefónica Deutschland Holding AG	MDAX
Fresenius Medical Care AG & Co KGaA	DAX	ThyssenKrupp AG	DAX
Fresenius SE & Co KGaA	DAX	Uniper SE	MDAX
Fuchs Petrolub SE	MDAX	United Internet AG	MDAX
GEA Group AG	MDAX	Volkswagen AG	DAX
Gerresheimer AG	MDAX	Vonovia SE	DAX
HeidelbergCement AG	DAX	Wacker Chemie AG	MDAX
Henkel AG & Co KGaA	DAX	Zalando SE	MDAX
HOCHTIEF AG	MDAX		



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Vor dem Hintergrund der Vergütungsbeschränkungen und der deswegen wegfallenden Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 kein entsprechendes Gutachten über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Mitglieder des Vorstands in Auftrag gegeben. Wie auch schon in den Geschäftsjahren 2019 und 2020 lag die Vergütung deutlich unterhalb der des Geschäftsjahres 2018, deren Angemessenheit wiederum begutachtet und bestätigt wurde. Die gewährte und geschuldete Vergütung, die sich für das Geschäftsjahr 2021 außer aus der Fixvergütung lediglich aus Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersvorsorge zusammensetzt, war der Höhe nach der Hauptsammlung, die im Geschäftsjahr 2021 das Vergütungssystem gebilligt hat, weitestgehend bekannt.

III.3.3 LEISTUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszahlungen im Geschäftsjahr 2021 auf 6.074,2 Tsd. € (Vorjahr 6.055,3 Tsd. €). Davon entfielen im Geschäftsjahr 2021 884,9 Tsd. € auf den zum 31. März 2014 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Michael Frenzel und 955,8 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 71.766,5 Tsd. € (Vorjahr 73.483,7 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel in Höhe von 5.762,4 Tsd. € (Vorjahr 5.721,7 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 verdient hat.

Herr Baier, der zum 30. September 2018 aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden ist, hat einen Anspruch auf Auszahlung aus der zum 30. September 2020 ausgelaufenen LTIP-Tranche 2017/2020 in Höhe von 47,0 Tsd. €. Dieser Anspruch wurde vertragsgemäß im Dezember 2020 ausgezahlt und ist damit im Geschäftsjahr 2021 als gewährt und geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG anzusehen. Zugrunde zu legen war bei Zuteilung der LTIP-Tranche 2017/2020 ein durchschnittlicher Börsenkurs der Aktie der TUI AG in Höhe von 12,36 €. Zum Ende des Leistungszeitraums lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der Aktie der TUI AG in Höhe von 3,44 € vor. Aufgrund des Zielerreichungsgrads des TSR-Rangs der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des STOXX Europe 600 Travel & Leisure über den Leistungszeitraum ergibt sich hier beim LTIP eine Zielerreichung von 25 %. Da Herr Baier zum Zeitpunkt des Abschlusses des Rahmenvertrags II kein aktives Mitglied des Vorstands mehr war, finden die Vergütungsbeschränkungen auf ihn keine Anwendung.

Basierend auf den vorstehenden Angaben liegt der relative Anteil der Pensionszahlung von Herrn Baier bei ca. 95,3 % der ihm im Geschäftsjahr 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Der relative Anteil des Zahlungsbetrags aus der LTIP-Tranche 2017/2020 liegt entsprechend bei ca. 4,7 % der ihm im Geschäftsjahr 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung.

Herr Baier hat darüber hinaus einen Anspruch auf Auszahlung aus der zum 30. September 2021 ausgelaufenen LTIP-Tranche 2018/2021. Dieser Anspruch in Höhe von 51,1 Tsd. € wird vertragsgemäß im Dezember 2021 ausgezahlt und ist damit erst im Geschäftsjahr 2022 als gewährt und geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG anzusehen. Zugrunde zu legen war bei Zuteilung der LTIP-Tranche 2018/2021 ein durchschnittlicher Börsenkurs der Aktie der TUI AG in Höhe von 14,60 €. Zum Ende des Leistungszeitraums lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der Aktie der TUI AG in Höhe von 3,62 € vor. Aufgrund des Zielerreichungsgrads des TSR-Rangs der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des STOXX Europe 600 Travel & Leisure über den Leistungszeitraum ergibt sich hier beim LTIP eine Zielerreichung von 25 %. Da Herr Baier zum Zeitpunkt des Abschlusses des Rahmenvertrags II kein aktives Mitglied des Vorstands mehr war, finden die Vergütungsbeschränkungen auf ihn keine Anwendung.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Aufsichtsrat und Aufsichtsratsbezüge

BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE
Gemäß Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu beschließen. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Der Beschluss muss neuen formalen Vorgaben entsprechen. 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 und damit angenommen.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS
Der Aufsichtsrat der TUI AG setzt sich gemäß Satzung aus insgesamt 20 Mitgliedern zusammen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 25. März 2021 waren vier Mandate aufseiten der Anteilseignervertreter neu bzw. wieder zu besetzen. Die Neu- bzw. Wiederwahlen aufseiten der Arbeitnehmervertreter fanden im Vorfeld der ordentlichen Hauptversammlung statt.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats	
Dr. Dieter Zetsche	Mitglied seit 13. Februar 2018 Vorsitzender
Frank Jakobi*	Mitglied seit 15. August 2007 Stellvertretender Vorsitzender
Peter Long	Mitglied vom 9. Februar 2016 bis zum 25. März 2021 Stellvertretender Vorsitzender
Ingrid-Helen Arnold	Mitglied seit 11. Februar 2020
Andreas Barczweski*	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
Angelika Gifford	Mitglied vom 26. März 2012 bis zum 28. Oktober 2014 und vom 9. Februar 2016 bis zum 25. März 2021
Stefan Heinemann*	Mitglied seit 21. Juli 2020
Dr. Dierk Hirschel*	Mitglied vom 16. Januar 2015 bis zum 25. März 2021
Janina Kugel	Mitglied seit 25. März 2021
Mark Muratovic*	Mitglied seit 25. März 2021
Vladimir Lukin	Mitglied vom 12. Februar 2014 bis zum 28. Oktober 2014 und seit 5. Juni 2019
Coline McConville	Mitglied seit 12. Dezember 2014
Alexey Mordashov	Mitglied seit 9. Februar 2016
Michael Pönipp*	Mitglied vom 17. April 2013 bis zum 28. Februar 2021
Carola Schwirn*	Mitglied seit 1. August 2014
Anette Stempel*	Mitglied seit 2. Januar 2009
Joan Trián Riu	Mitglied seit 12. Februar 2019
Tanja Viehl*	Mitglied seit 25. März 2021
Stefan Weinhofer*	Mitglied seit 9. Februar 2016

*Vertreter der Arbeitnehmer.

I BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021
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.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG



(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 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.

(2) Festvergütung Ausschüsse

PRÄSIDIUM

- Vorsitzender: 42,0 Tsd. €
- Mitglied: 42,0 Tsd. €

PRÜFUNGSAUSSCHUSS

- Vorsitzender: 126,0 Tsd. €
- Mitglied: 42,0 Tsd. €

STRATEGIEAUSSCHUSS

- Vorsitzender: 84,0 Tsd. €
- Mitglied: 42,0 Tsd. €

NOMINIERUNGSAUSSCHUSS

- Keiner

TRANSAKTIONSAUSSCHÜSSE

- Keine

(3) Sitzungsgelder

- Aufsichtsrat: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Präsidium: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Prüfungsausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Strategieausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Nominierungsausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Transaktionsausschüsse: keine

(4) Maximalvergütung

Da die 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 in der Fassung des ARUG II sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber auch 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.

INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

I.1 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS, INSGESAMT

I.1.1 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM
GESCHÄFTSJAH 2021

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind zudem alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 „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 tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen sind. Wertmäßig sind die Beträge für das Geschäftsjahr 2020 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kommen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats insgesamt			
Tsd. €	Ausblick: 2022	2021	2020
Festvergütung	2.115,2	1.853,4	2.158,1
Langfristig variable Vergütung	n. a.	n. a.	252,9
Festvergütung für Ausschusstätigkeit	1.029,2	1.064,0	1.084,4
Sitzungsgelder	429,0	418,0	354,0
Vergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	3.573,4	3.335,4	3.849,4
Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	38,7	37,3	40,6
Gesamt	3.612,1	3.372,7	3.890,0

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 0 Tsd. € (Vorjahr 187,6 Tsd. €). Die Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 3.372,7 Tsd. € (Vorjahr 4.077,6 Tsd. €).

I.2.1 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM
GESCHÄFTSJAH 2021

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind zudem alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 „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 tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen sind. Wertmäßig sind die Beträge für das Geschäftsjahr 2020 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kommen.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (individuell) im Geschäftsjahr 2021

	Festvergütung ¹ Tsd. €	in %	Festvergütung für Ausschusstätigkeit Tsd. €	in %	Sitzungsgelder Tsd. €	in %	Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern Tsd. €	in %	Gesamt
Dr. Dieter Zetsche (Vorsitzender) ²	229,5	58,9	126,0	32,3	34,0	8,7			389,5
Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender) ³	166,5	57,6	93,8	32,4	29,0	10,0			289,3
Peter Long (stellvertretender Vorsitzender) ²	153,0	50,0	126,0	41,2	27,0	8,8			306,0
Ingrid-Helen Arnold ⁴	44,0	81,5			10,0	18,5			54,0
Andreas Barczewski	76,5	47,4	42,0	26,0	21,0	13,0	21,8	13,5	161,3
Peter Bremme	76,5	54,8	42,0	30,1	21,0	15,1			139,5
Prof. Dr. Edgar Ernst	76,5	28,4	168,0	62,3	25,0	9,3			269,5
Wolfgang Flintermann	76,5	84,5			14,0	15,5			90,5
María Garaña Corces ⁴	44,0	83,0			9,0	17,0			53,0
Angelika Gifford	76,5	41,0	84,0	45,0	26,0	13,9			186,5
Valerie Gooding ⁵	32,8	59,5	15,3	27,8	7,0	12,7			55,1
Stefan Heinemann ⁶	12,3	86,0			2,0	14,0			14,3
Dr. Dierk Hirschel	76,5	54,8	42,0	30,1	21,0	15,1			139,5
Janis Kong ⁵	32,8	59,5	15,3	27,8	7,0	12,7			55,1
Vladimir Lukin ⁷	76,5	63,1	26,8	22,1	18,0	14,8			121,3
Coline McConville	76,5	55,2	42,0	30,3	20,0	14,4			138,5
Alexey Mordashov	76,5	42,6	84,0	46,8	19,0	10,6			179,5
Michael Pönipp ³	76,5	45,6	51,8	30,9	24,0	14,3	15,5	9,2	167,8
Carola Schwirn	76,5	84,5			14,0	15,5			90,5
Anette Stempel	76,5	54,4	42,0	29,9	22,0	15,7			140,5
Ortwin Strubelt ⁸	67,5	44,9	63,0	41,9	20,0	13,3			150,5
Joan Trián Riu	76,5	84,5			14,0	15,5			90,5
Stefan Weinhofer	76,5	84,5			14,0	15,5			90,5
Gesamt	1.853,4		1.064,0		418,0		37,3		3.372,7

¹ Unter Berücksichtigung eines freiwilligen Verzehrs auf 30 % der Festvergütung für die Monate April bis September 2020.

² Unter Berücksichtigung eines zusätzlichen freiwilligen Verzehrs auf 30 % der Vergütung als Vorsitzender / stellvertretender Vorsitzender für die Monate April bis September 2020.

³ Zeiteilige Darstellung der Ausschussvergütung ab dem 7. Juli 2020.

⁴ Zeiteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 11. Februar 2020.

⁵ Zeiteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 11. Februar 2020.

⁶ Zeiteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 21. Juli 2020.

⁷ Zeiteilige Darstellung der Ausschussvergütung ab dem 11. Februar 2020.

⁸ Zeiteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 30. Juni 2020.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

I.2.2 AUSBLICK AUF „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Wertmäßig sind im Ausblick die Beträge für das Geschäftsjahr 2021 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommen.

Ausblick: Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (individuell) im Geschäftsjahr 2022

	Festvergütung Tsd. €	in %	Festvergütung für Ausschusstätigkeit Tsd. €	in %	Sitzungsgelder Tsd. €	in %	Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern Tsd. €	in %	Gesamt
Dr. Dieter Zetsche (Vorsitzender) ¹	270,0	59,4	147,6	32,5	37,0	8,1			454,6
Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender)	180,0	52,9	126,0	37,1	34,0	10,0			340,0
Peter Long (stellvertretender Vorsitzender) ²	87,8	52,9	61,3	36,9	17,0	10,2			166,1
Ingrid-Helen Arnold	90,0	87,4			13,0	12,6			103,0
Andreas Barczewski ³	90,0	59,3	20,4	13,4	19,0	12,5	22,4	14,8	151,8
Peter Bremme	90,0	59,2	42,0	27,6	20,0	13,2			152,0
Dr. Jutta Dönges ⁴	46,5	46,5	43,4	43,4	10,0	10,0			99,9
Prof. Dr. Edgar Ernst ¹	90,0	29,0	189,7	61,1	31,0	10,0			310,7
Wolfgang Flintermann	90,0	85,7			15,0	14,3			105,0
María Garaña Corces	90,0	86,5			14,0	13,5			104,0
Angelika Gifford ²	43,8	44,4	40,8	41,4	14,0	14,2			98,6
Stefan Heinemann ¹	90,0	68,9	21,7	16,6	19,0	14,5			130,7
Dr. Dierk Hirschel ²	43,8	58,2	20,4	27,1	11,0	14,6			75,2
Janina Kugel ⁴	46,5	86,9			7,0	13,1			53,5
Vladimir Lukin ¹	90,0	50,4	63,7	35,6	25,0	14,0			178,7
Coline McConville	90,0	58,8	42,0	27,5	21,0	13,7			153,0
Alexey Mordashov	90,0	46,6	84,0	43,5	19,0	9,8			193,0
Mark Muratovic ⁴	46,5	55,2	21,7	25,7	12,0	14,2	4,1	4,9	84,3
Michael Pönipp ⁵	43,8	39,5	40,8	36,8	14,0	12,6	12,3	11,1	110,9
Carola Schwirn	90,0	85,7			15,0	14,3			105,0
Anette Stempel	90,0	59,2	42,0	27,6	20,0	13,2			152,0
Joan Trián Riu	90,0	85,7			15,0	14,3			105,0
Tanja Viehl ⁴	46,5	85,3			8,0	14,7			54,5
Stefan Weinhofer ¹	90,0	68,9	21,7	16,6	19,0	14,5			130,7
Gesamt	2.115,2	58,6	1.029,2	28,5	429,0	11,9	38,8	1,1	3.612,2

¹ Zeitanzeile Darstellung einzelner Ausschussvergütungen ab dem 25. März 2021.

² Zeitanzeile Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 25. März 2021.

³ Zeitanzeile Darstellung einzelner Ausschussvergütungen bis zum 25. März 2021.

⁴ Zeitanzeile Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 25. März 2021.

⁵ Zeitanzeile Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 28. Februar 2021.



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

1.3 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 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Für das Geschäftsjahr 2021 entsprechen diese Werte den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ (Seite 134 ff.) 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.

* Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

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

Jährliche Veränderung (in %)	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017	2017 ggü. 2016
Aufsichtsratsvergütung¹					
Dr. Dieter Zetsche	17%	71%	268%		
Frank Jakobi	18%	0%	-6%	-3%	-6%
Peter Long	-46%	-8%	21%	47%	59%
Ingrid-Helen Arnold	91%				
Andreas Barczewski	-6%	-13%	5%	-5%	-22%
Peter Bremme	9%	-14%	1%	2%	-12%
Dr. Jutta Dönges					
Prof. Dr. Edgar Ernst	15%	-6%	17%	-5%	-26%
Wolfgang Flintermann	16%	-10%	1%	1%	240%
María Garaña Corces	96%				
Angelika Gifford	-47%	12%	14%	0%	61%
Stefan Heinemann	914%				
Dr. Dierk Hirschel	-46%	-15%	3%	9%	-7%
Janina Kugel					
Vladimir Lukin	47%	279%			
Coline McConville	10%	-16%	3%	3%	-18%
Alexey Mordashov	8%	-8%	5%	-4%	62%
Mark Muratovic					
Michael Pönipp	-34%	-8%	2%	-2%	-20%
Carola Schwirn	16%	-21%	3%	2%	-27%
Anette Stempel	8%	-14%	0%	0%	-24%
Joan Trián Riu	16%	41%			
Tanja Viehl					
Stefan Weinhofer	44%	-10%	1%	2%	54%
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis (TUI AG) ²	30%	-1.994%	-88%	33%	430%
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis					
Mitarbeitende der Gesellschaft	6%	-2%			

¹ Veränderungen ergeben sich insbesondere aus dem Zeitpunkt des Eintritts in den Aufsichtsrat, der Zugehörigkeit zu den Ausschüssen und dem jeweiligen Ausscheiden.

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



INHALT

DAS FINANZJAHR 2021

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

105 Aufsichtsrat und Vorstand

109 Corporate
Governance-Bericht

121 Vergütungsbericht

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 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.

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

