

## NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG DER TUI GROUP

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist für die TUI Group ein wesentliches Grundprinzip der Unternehmensführung. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit entscheidend für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ist, und wir verstehen nachhaltigen Wandel als Chance.

TUI berichtet bereits seit dem Jahr 2000 in ihrem Geschäftsbericht auf Konzernebene über Nachhaltigkeitsthemen. Die für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlichte Nachhaltigkeitserklärung stellt die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der TUI AG und der TUI Group dar. Die nichtfinanzielle Erklärung wurde nach den §§ 289b ff. HGB und 315b bis 315c HGB und in teilweiser Anwendung der Europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards (European Sustainability Reporting Standards, ESRS, EU 2023/2772) erstellt, welche sich aus der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD, EU 2022/2464) ableiten.

Ungeachtet der rechtlichen Unsicherheiten, welche sich durch die zum Berichtszeitpunkt fehlende Umsetzung der CSRD-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in deutsches Recht ergeben, hat die TUI Group entschieden, für die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung erstmalig die sich aus der CSRD ergebenden ESRS als Rahmenwerk gemäß HGB § 315c Abs. 3 i. V. m. § 289d anzuwenden. Die Berichterstattung im Geschäftsjahr 2025 orientiert sich erstmals an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und wurde in Vorbereitung auf die Umsetzung europäischer Regulierung angepasst. Vorjahreswerte, wenn nicht anders angegeben, wurden nicht angepasst, sodass die Vergleichbarkeit mit den Vorjahresberichten nur eingeschränkt gegeben ist.

Diese Erklärung ergänzt den Lagebericht der TUI Group, wie er im Geschäftsbericht enthalten ist, und stellt wesentliche Entwicklungen in nichtfinanziellen Angelegenheiten dar. Die inhaltliche Prüfung dieser Erklärung wurde vom Aufsichtsrat der TUI Group gemäß § 171 Abs. 1 AktG vorgenommen. Darüber hinaus unterlag die Erklärung einer betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch den unabhängigen Abschlussprüfer.

Die Erklärung ist Teil unseres Geschäftsberichts 2025, der als Online-Bericht und im PDF-Format auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht wird.

Im Rahmen unseres Prozesses der nach der CSRD vorgeschriebenen doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir für jeden themenbezogenen ESRS-Standard wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) identifiziert, die zur Offenlegung der folgenden ESRS-Nachhaltigkeitsthemen führen:

- Allgemeine Angaben gemäß ESRS 2
- Klimawandel (E1)
- Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852
- Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)
- Verbraucher und Endnutzer (S4)
- Unternehmensführung (G1)

## INHALT DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG DER TUI GROUP

### ALLGEMEINE ANGABEN GEMÄSS ESRS 2

- 93 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung (BP-1)
- 93 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen (BP-2)
- 94 Governance
- 99 Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)
- 99 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)
- 100 Strategie
- 101 Interessen und Standpunkte der Stakeholder (SBM-2)
- 103 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)
- 106 In ESRS enthaltene von der nichtfinanziellen Erklärung der TUI Group abgedeckte Angabepflichten (IRO-2)
- 109 Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

### UMWELTINFORMATIONEN

#### Klimawandel (E1)

- 116 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)
- 117 Klimaszenarioanalyse
- 118 Dekarbonisierungsfahrplan der TUI Group (ESRS E1-1)
- 118 Management der Auswirkungen durch den Ausstoß von CO<sub>2</sub>e Emissionen in der eigenen Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette
  - 118 Managementansatz (ESRS E1-2)
  - 120 TUI Airline
  - 122 Kreuzfahrten
  - 124 Hotels & Resorts
  - 125 TUI Musement
  - 126 Ergänzende Angaben zu den Zielen zum Klimaschutz (ESRS E1-4)
  - 127 Ergänzende Angaben zu den Maßnahmen zum Klimaschutz (ESRS E1-3)

- 127 Management der Risiken durch die Auswirkungen und Anpassung an den Klimawandel

- 127 Managementansatz (ESRS E1-2)

#### 128 Kennzahlen

- 128 Energie (ESRS E1-5)
- 129 Treibhausgas (THG)-Emissionen (ESRS E1-6)
- 133 Angaben zur externen Validierung der Kennzahlenerhebung für den Abschnitt „Kennzahlen“

### Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852

- 134 Ermittlung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten
- 134 Überprüfung der technischen Bewertungskriterien
- 134 Überprüfung der Mindestschutzkriterien
- 135 Umsatz
- 135 Investitionsausgaben
- 136 Betriebsausgaben

### SOZIALINFORMATIONEN

#### Eigene Belegschaft (S1)

- 143 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS2, SBM-3)
- 144 TUI People Strategy (ESRS S1-1)
- 146 Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen
  - 146 Beste Leistungen ermöglichen (ESRS S1-13)
  - 147 Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion (ESRS S-9/12/16)
  - 150 Positives Mitarbeitendenerlebnis (ESRS S1-15)
  - 151 Wachstum ermöglichen (ESRS S1-10)
  - 152 Weitere Angaben zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
  - 152 Allgemeine Informationen in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden der TUI (ESRS 2, SBM-3)
  - 153 Merkmale der Mitarbeitenden (ESRS S1-6)

- 154 Menschenrechtsverpflichtungen der TUI Group (ESRS S1-1)
- 155 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigenen Belegschaft Bedenken äußern kann (ESRS S1-3)
- 156 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Mitarbeitenden und von Arbeitnehmervertretenden (ESRS S1-2)

#### Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)

- 157 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)
- 158 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (S2-1)
- 159 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen (S2-2)
- 159 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können (S2-3)
- 160 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-4)
- 161 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-5)

#### Verbraucher und Endnutzer (S4)

- 161 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)
- 161 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Konsumenten und Endnutzer (SBM-3)
- 163 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
- 167 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen (S4-2)
- 168 Kanäle, über die sich Verbraucher und Endnutzer äußern können (S4-3)
- 168 Maßnahmen für Verbraucher und Endnutzer (S4-4)

- 171 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S4-5)

### GOVERNANCE-INFORMATIONEN

#### Unternehmensführung (G1)

- 172 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)
- 173 Management der Unternehmensführung (G1-1)
- 173 Integrity & Compliance-Organisation
- 173 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
  - 174 Managementansatz 1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur (IRO-1)
  - 174 Managementansatz 2: Schutz von Hinweisgebern
  - 174 Managementansatz 3: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten (G1-5)
  - 176 Managementansatz 4: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)

## Allgemeine Angaben gemäß ESRS 2

### Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung (BP-1)

Diese nichtfinanzielle Erklärung wurde auf konsolidierter Basis für den gesamten TUI Konzern erstellt. Für den Bericht wendet TUI denselben Konsolidierungskreis wie für den finanziellen Konzernabschluss an. Damit umfasst diese nichtfinanzielle Erklärung die TUI AG sowie alle ihre konsolidierten Tochtergesellschaften.

Weiterführende Angaben siehe Konzernanhang im Abschnitt „[Konsolidierungsgrundsätze und -methoden](#)“

Für die Klimaberichterstattung wurde in Bezug auf die Zielsetzungen zusätzlich TUI Cruises, das Joint Venture zwischen der TUI AG und Royal Caribbean Cruises Ltd., einbezogen. Die Einbeziehung ist an den entsprechenden Stellen kenntlich gemacht. Alle Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2025 und damit auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025. Bei der Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung wurde sowohl die vor- als auch die nachgelagerte Wertschöpfungskette in die Analyse der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie in die Ermittlung der relevanten Managementansätze, Maßnahmen und Ziele einbezogen. Die Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in Bezug auf die Wertschöpfungskette ergeben, sind in den jeweiligen themenbezogenen Abschnitten dieser Erklärung dargestellt.

TUI hat keine Informationen im Zusammenhang mit geistigem Eigentum, Know-how oder Ergebnissen von Innovationen weggelassen. Darüber hinaus hat TUI keinen Gebrauch von der Ausnahmeregelung gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU gemacht, die sich auf bevorstehende Entwicklungen oder auf Angelegenheiten bezieht.

Diese nichtfinanzielle Erklärung wurde in teilweiser Anwendung der Europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards erstellt.

Einzelheiten zum Anwendungsumfang finden sich im Abschnitt „[In ESRS enthaltene von der nichtfinanziellen Erklärung der TUI Group abgedeckte Angabepflichten \(IRO-2\)](#)“.

### Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen (BP-2)

#### Anwendungsbereich Ziele und Kennzahlen im Abschnitt Klimawandel (E1)

Im Abschnitt ESRS E1-6 wendet TUI für die Scope-3-Berechnungen denselben Konsolidierungskreis wie für Scope 1 und 2 an. Alle Emissionskategorien werden anhand anerkannter Methoden gemäß dem Greenhouse Gas Protocol's Corporate Value Chain (Scope 3) Standard berechnet, wobei in erster Linie die ausgabenbasierte Methode und die Durchschnittswertmethode zum Einsatz kommen. Um die Genauigkeit und Datenqualität zu verbessern, arbeitet TUI daran, den Einsatz von Primärdaten kontinuierlich zu erhöhen. Der Geltungsbereich der Science Based Targets (SBT), wie angegeben im Abschnitt ESRS E1-4, weicht vom Konsolidierungskreis der angegebenen Kennzahlen im ESRS E1-6 ab. Für den Geschäftsbereich TUI Airline stimmt der Geltungsbereich der ESRS und der SBT überein. Für Kreuzfahrten bleiben TUI Cruises (Flotten von Mein Schiff und Hapag-Lloyd) im Geltungsbereich der SBTi, gelten jedoch als außerhalb des Geltungsbereichs der ESRS. Marella Cruises bleibt im Geltungsbereich der SBTi und ist auch im Geltungsbereich der ESRS enthalten. TUI River Cruises fallen nicht in den Geltungsbereich der SBTi (im Basisjahr 2019 nicht in Betrieb), sind jedoch im Geltungsbereich der ESRS enthalten. Für Hotels bleibt der Geltungsbereich der SBTi unverändert (eigene, verwaltete und gepachtete Hotels im TUI Hotels & Resorts-Portfolio), aber Hotels, die nicht mit dem Ansatz der Finanzkonsolidierung übereinstimmen, fallen nicht in den Geltungsbereich der ESRS-Berichterstattung.

#### Berichterstattung gemäß TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

Die TUI AG hat bereits in den vergangenen beiden Geschäftsjahren ihre klimabezogene Berichterstattung entlang der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) strukturiert. Diese Struktur hat sich als international anerkanntes Rahmenwerk etabliert und wird von Investoren, Ratingagenturen und weiteren Stakeholdern aktiv nachgefragt.

Mit der erstmaligen Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk für die nicht-finanzielle Erklärung 2025 hat die TUI AG ihre Berichterstattung weiterentwickelt. Die ESRS-Standards integrieren die TCFD-Empfehlungen weitgehend, insbesondere im Standard ESRS E1 „Climate Change“.

Die Verweismatrix „TCFD-Index“ im Corporate-Governance-Bericht zeigt, wie die einzelnen TCFD-Empfehlungen den entsprechenden ESRS-Passagen zugeordnet sind. So soll sichergestellt werden, dass sowohl regulatorische Anforderungen als auch internationale Erwartungen erfüllt werden.

Aus der erstmaligen Anwendung der CSRD in Geschäftsjahr 2025 haben sich in der Darstellung der Nachhaltigkeitsinformationen Änderungen gegenüber der Berichterstattung der Vorjahre ergeben.

Im Rahmen der TCFD-Berichterstattung wurde 2023 eine Klimarisikoanalyse durchgeführt. Die hierbei zugrunde gelegten Zeithorizonte wichen von den in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verwendeten Zeithorizonten ab. Die Ergebnisse der Klimarisikoanalyse wurden in der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse mit den gemäß CSRD zugrunde gelegten Zeithorizonten erneut untersucht und auf ihre Aktualität validiert. Nach der Validierung entsprechen die angewandten Zeithorizonte der Definition der ESRS.

Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852

Die der Berechnung der Umsätze der Tätigkeit 2.1 „Hotels, Ferienunterkünfte, Campingplätze und ähnliche Beherbergungsbetriebe“ zugrundeliegenden internen Berichte wurden im Geschäftsjahr 2025 neu konzipiert. Um eine Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr zu ermöglichen, wurden die Umsätze des Geschäftsjahres 2024 entsprechend angepasst. Zusätzlich wurden diese Umsätze um im Vorjahr enthaltene Doppelerfassungen korrigiert.

Angaben mittels Verweis

Die folgenden Informationen wurden mittels Verweis in diese nichtfinanzielle Erklärung aufgenommen.

- Angaben gemäß ESRS 2 SBM-1 – Die Beschreibung des Geschäftsmodells, der Strategie und der Wertschöpfungskette werden durch Verweis in die nichtfinanzielle Erklärung aufgenommen.
- Angaben gemäß ESRS E1-3 Maßnahmen zur Risikominimierung werden durch Verweis auf den Risikobericht aufgenommen.

Governance

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)

Zu den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des TUI Konzerns gehören der Vorstand und der Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat überwacht den Vorstand und berät ihn bei der Leitung des Unternehmens. Der Aufsichtsrat ist für die Bestellung der Mitglieder des Vorstands zuständig. Der Vorstand vertritt den Konzern in allen rechtlichen und geschäftlichen Angelegenheiten. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng zusammen. Dabei trägt der Vorstand die Gesamtverantwortung für die Leitung des Unternehmens. Alle Mitglieder des Vorstands tragen die Verantwortung der Unternehmensführung gemeinsam. Darüber hinaus führt jedes Mitglied des Vorstands das ihm übertragene Ressort in eigener Zuständigkeit.

Weiterführende Informationen zu einzelnen Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsratsmitgliedern sind im Kapitel „Corporate-Governance“ im Abschnitt „Aufsichtsrat und Vorstand“ zu finden sowie unter Management | TUI Group – Einer der weltweit führenden Touristikkonzerne

Vorstand und Aufsichtsrat setzten sich zum 30. September 2025 wie folgt zusammen:

Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Geschäftsführende und nicht geschäftsführende Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Vorstand	Aufsichtsrat
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	5	0
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	0	20

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Leitungs- und Aufsichtsorgane sind der Aufsichtsrat und der Vorstand der TUI AG.
- Der Vorstand der TUI AG besteht aus geschäftsführenden Mitgliedern, während der Aufsichtsrat der TUI AG aus nicht geschäftsführenden Mitgliedern besteht.

Der Aufsichtsrat setzt sich nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) und der Satzung der Gesellschaft zusammen. Daher ist der Aufsichtsrat zum 30. September 2025 paritätisch mit jeweils zehn Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Vertreter der Arbeitnehmer im Sinne des MitbestG sind auch ein leitender Angestellter (§ 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz) sowie drei Vertreter der Gewerkschaft.

Zum 30. September 2025 lag der Frauenanteil im Vorstand bei 20 % (eine Frau, vier Männer). Im Aufsichtsrat lag der Frauenanteil bei 45 % der Mitglieder (neun Frauen, elf Männer). Unabhängige Mitglieder machen 45 % des Aufsichtsrats aus. Neun der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat gelten als unabhängig von der Gruppe, ihrem Vorstand und ihrem Mehrheitsaktionär. Entsprechend Empfehlung C.1 des DCGK hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet sowie Ziele für seine Zusammensetzung benannt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats decken gemeinschaftlich alle Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen ab, die im Hinblick auf die Geschäftsaktivitäten des TUI Konzerns als wesentlich erachtet werden.

Hierzu gehören:

- Sektorerfahrung in der Touristik
- Strategie, Innovation
- IT, Digitalisierung
- Rechnungslegung
- Abschlussprüfung
- Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Kapitalmarkt
- Risikomanagement
- Internes Kontrollsystem
- Compliance
- Personalwesen
- Nachhaltigkeit, Corporate Governance

Die Kompetenzbewertung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt durch eine strukturierte Selbsteinschätzung anhand eines detaillierten Kriterienkatalogs. Die Ergebnisse werden vergleichbar gemacht und anschließend mit Lebensläufen sowie weiteren Angaben durch den Aufsichtsratsvorsitzenden plausibilisiert. Bei Unklarheiten könnten Nachweise angefordert werden, was für die aktuelle Qualifikationsmatrix nicht erforderlich war.

Weiterführende Informationen zur Qualifikationsmatrix finden sich im Corporate-Governance-Bericht im Abschnitt „Die Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats“.

Weiterführende Informationen zum aktuellen Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils siehe <https://cdn.sanity.io/files/b6xulh2p/production/9504b5f820486042aebadb3b79247263ed692f11.pdf>

Alle Vorstandsmitglieder verfügen über Erfahrungen, die für die Sektoren, Produkte und Dienstleistungen sowie geographischen Standorte von TUI relevant sind, sowie über weitere, für ihre Verantwortlichkeiten relevante Expertise. Das Thema Nachhaltigkeit ist dabei eine Aufgabe, die sich in ihren verschiedenen Ausprägungen Environmental, Social, Governance (ESG) schwerpunktmäßig auf mehrere Vorstandsressorts aufteilt. Um sicherzustellen, dass die Fachkompetenz des Vorstands den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens gerecht wird, wird besonderes Augenmerk daraufgelegt, dass die Mitglieder Zugang zu zusätzlichen Wissensquellen haben. Der Vorstand nutzt insbesondere die Möglichkeit, spezialisierte Sachverständige zu konsultieren, um bei Bedarf fundierte Analysen und Empfehlungen zu spezifischen ESG-Themen einzuholen. Diese Maßnahmen stärken die Fähigkeit des Vorstands, eine fundierte Strategie zu entwickeln und umzusetzen, die die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens umfassend adressiert.

Die Notwendigkeit verschiedener Bildungs- und Berufshintergründe ergibt sich bereits aus der Pflicht zu ordnungsmäßiger Geschäftsführung nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung. Darüber hinaus soll der Vorstand insgesamt bzw. durch seine einzelnen Mitglieder unter anderem über folgende wesentliche Hintergründe verfügen:

- Die Vorstandsmitglieder sollen über langjährige, möglichst auch im Ausland erworbene Führungserfahrung verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über umfassende Fachkenntnisse und langjährige Erfahrung im Bereich Touristik verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung auf den Gebieten Strategie, Innovation, IT und Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Vertrieb, Finanzen, Risikomanagement und Personal verfügen.

Weiterführende Informationen sind im Corporate-Governance Bericht im Abschnitt „[Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats](#)“ zu finden.

### Zuständigkeit und Rollen

Für die Überwachung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen bei TUI sind verschiedene Gremien und Personen verantwortlich. Die oberste Verantwortung für Steuerung, Überwachung und Aufsicht von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand und dem Group Executive Committee. Die operative Umsetzung erfolgt durch das Group Sustainability Team, während die Führungs- und Kontrollgremien regelmäßig informiert werden und die strategische Ausrichtung vorgeben.

### Governance und Berichterstattung

Die Zuständigkeiten und Rollen sind durch die Governance-Struktur der TUI Group festgelegt und werden im Geschäftsbericht einschließlich des Nachhaltigkeitsberichts konkretisiert. Die Aufsicht für die Berichterstattung liegt beim Chief Financial Officer (CFO).

### Kompetenzaufbau und Expertise

Vorstand und Aufsichtsrat verfügen über nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen und bauen diese kontinuierlich aus, indem sie an Austauschformaten zur Nachhaltigkeitsentwicklung teilnehmen und sich mit dem Group Sustainability Team sowie mit externen Experten abstimmen.

### Governance und Nachhaltigkeitsmanagement



### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überwacht die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensplanung, insbesondere im Hinblick auf die Zusammensetzung und Vergütung des Vorstands sowie die nachhaltigkeitsbezogene Kompetenz der Gremien.

### Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ist zuständig für die Überwachung der Rechnungslegung, der Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems, der Prüfung der Finanz- und Nachhaltigkeitsberichte sowie der Compliance.

### Vorstand und Group Executive Committee

Der Vorstand der TUI AG trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit und trifft wesentliche Entscheidungen. Das Group Executive Committee (GEC) führt die Geschäfte strategisch, legt die langfristigen Ziele für nachhaltige Entwicklung fest und verantwortet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda. Die Aufsicht über das Nachhaltigkeitsmanagement liegt beim Chief Executive Officer (CEO).

### Chief Sustainability Officer (CSO)

Das Mitglied des Group Executive Committee, Group Director Corporate & External Affairs, übernimmt die Rolle des Chief Sustainability Officer (CSO) und berichtet direkt an den CEO. Der CSO ist für die Entwicklung und Steuerung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich und informiert den Vorstand und das GEC monatlich sowie den Aufsichtsrat regelmäßig über Fortschritte.

### Sustainability Council

Das Sustainability Council beschließt Prioritäten und Projekte im Rahmen der TUI Sustainability Agenda. Führungskräfte berichten über die Zielerreichung, insbesondere im Hinblick auf die Science Based Targets, und verständigen sich auf notwendige Maßnahmen. Der Rat steht unter der Leitung des CEO und CSO und berichtet regelmäßig an die zuständigen Gremien.

### Group Sustainability Team

Das Group Sustainability Team entwickelt, implementiert und steuert die Nachhaltigkeitsagenda im Einklang mit den ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten der UN Sustainable Development Goals. Es berichtet an den CSO und unterstützt die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

### Group Risk Oversight Committee

Das Risk Oversight Committee überprüft nachhaltigkeitsbezogene Risiken, berücksichtigt gesetzliche Änderungen und arbeitet eng mit der Risikoabteilung zusammen. Es gibt jährlich ein Update über die Risikolage.

### Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen (GOV-2)

Das Sustainability Council, das Group Executive Committee, der Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss befassen sich in regelmäßigen Sitzungen mit Nachhaltigkeitsaspekten. Der Vorstand erhält monatlich und der Aufsichtsrat regelmäßig durch den CSO ein Update zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, der Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit sowie Ergebnissen und Wirksamkeit beschlossener Managementansätze, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele. Der Vorstand wird zudem regelmäßig über die wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen des Risikomanagementprozesses der Gruppe informiert, um die Überwachung der Strategie des Unternehmens und seine Entscheidungen über wichtige Transaktionen durchführen zu können. Das Risk Oversight Committee (ROC) überprüft und bewertet die Auswirkungen, Chancen und Risiken des Konzerns und meldet dem Vorstand alle wesentlichen Entwicklungen oder Veränderungen.

Die Unternehmensstrategie und die Risikominimierungsmaßnahmen von TUI sind auf die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen abgestimmt, wie in den jeweiligen Managementansätzen beschrieben. Wo relevant, werden Abwägungen und Kompromisse zu anderen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt. Alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats vorgestellt.

### Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)

Die Vergütungssysteme des TUI Konzerns orientieren sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes. Die Vergütung des Gesamtvorstandes setzt sich aus einer langfristigen (long term incentive, LTI) und einer kurzfristigen (short term incentive, STI) Vergütungskomponente zusammen.

Der Fortschritt beim Erreichen bestimmter Nachhaltigkeitsziele ist als ESG-Faktor Teil des STI. 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.

Der ESG-Faktor besteht aus insgesamt drei vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten gleichgewichteten Teilzielen aus den Bereichen Environmental (zum Beispiel Reduktion CO<sub>2</sub>-Emissionen), Social (zum Beispiel Mitarbeiterzufriedenheit), und / oder Governance (zum Beispiel Förderung Compliance /Integrität). Damit sind nachhaltigkeitsbezogene Komponenten in die Allgemeinvergütungssysteme integriert.

Für das Geschäftsjahr 2025 waren folgende drei nachhaltigkeitsbezogene Ziele Teil des ESG-Faktors:

- Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von Airline, Hotels und Kreuzfahrten, die sich aus den Zielen der TUI Nachhaltigkeitsagenda 2030 ergeben
- Steigerung der Kundenzufriedenheit
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit

Am Ende des Geschäftsjahres evaluiert der Aufsichtsrat die Zielerreichung und legt als ESG-Faktor einen Multiplikator von 0,8 bis 1,2 fest. Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat aufgrund der Zielerreichung in allen drei Teilbereichen einen ESG-Faktor für die aktiven Mitglieder des Vorstands der TUI AG in Höhe von 1,1 festgelegt. Im Geschäftsjahr liegt der Anteil der variablen Vergütung des Vorstands, der an nachhaltigkeitsbezogene Ziele gekoppelt ist, in einer Spanne zwischen 9,1 % und 10 %.

Weiterführende Einzelheiten zum Vergütungssystem sind im [„Vergütungsbericht“](#) zu finden.

Im Rahmen der STI-Vergütung bezieht sich die Kennzahl Net Promoter Score auf die Steigerung der Kundenzufriedenheit, wie sie im Kapitel zu Verbrauchern und Endnutzer beschrieben ist. Die Kennzahl zur Mitarbeitendenzufriedenheit ist der Engagement Index der jährlichen Mitarbeiterbefragung, wie er im Kapitel zur eigenen Belegschaft beschrieben ist.

Die Kennzahlen zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von TUI Airline beziehen Scope-1 und Scope-3 Kategorie 3-Emissionen ein. Im Bereich Hotels & Resorts werden Scope-1- und -2-Emissionen berücksichtigt. Sie stehen im Einklang mit den im Abschnitt E1-4 beschriebenen Zielen und sind im Kapitel zum Klimaschutz aufgeführt.

Weiterführende Einzelheiten sind im Abschnitt [„Klimawandel \(E1\)“](#) zu finden.

Da der STI einen Multiplikator verwendet, kann der Anteil der variablen Vergütung und der Gesamtvergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und Kennzahlen abhängt, nicht in einer feststehenden Prozentzahl ausgedrückt werden, sondern nur in den jeweiligen Auszahlungsjahren berechnet werden.

Die Zuständigkeit für die Genehmigung und Aktualisierung der Bedingungen der Anreizsysteme für den Vorstand liegt beim Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat die jährliche Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung vorgenommen.

### **Integration von Nachhaltigkeitsleistungen in Anreizsysteme (ESRS 2 GOV-3 E1)**

Das vergütungsrelevante Teilziel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen steht im Einklang mit den berichteten Zielen im Kapitel Klimawandel (E1). Durch die Gestaltung des Vergütungssystems mit einem Multiplikator liegen die Prozentsätze der anerkannten Vorstandsvergütung, der an eine klimabezogene Gegenleistung gekoppelt ist, in Abhängigkeit von der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2025 in einer Spanne zwischen 1,3 % und 1,9 %.

Weiterführende Informationen finden sich im Vergütungsbericht 2025, II.3 [„Gewährte und geschuldete Vergütung“](#) im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Geschäftsjahr 2025.

## Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)

Nachstehend wird erläutert, wie die wichtigsten Elemente und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, wie sie in ESRS 1, Abschnitt 4, beschrieben sind, in diese nichtfinanzielle Berichterstattung einfließen.

### Kernelemente und Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Verweis
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2, SBM-1, SBM-2, SBM-3 sowie in den Managementansätze in den themenbezogenen Kapiteln
b) Einbindung der Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2, SBM-2 sowie in den themenbezogenen Kapiteln S1, S2 und S4
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2, IRO-1: Die entsprechenden Angaben sind zu finden unter den Managementansätze in den themenbezogenen Kapiteln
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Einzelheiten sind insbesondere in jedem themenbezogenen Kapitel zu finden.
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Einzelheiten zu Zielen und Zielüberwachung sind in jedem themenbezogenen Kapitel zu finden.

## Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)

Die verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung bei TUI folgt einem etablierten Verfahren, bei dem verschiedene Bereiche – insbesondere Group Sustainability und Group Human Resources – unter der Federführung des Bereichs Group Financial Accounting & Reporting bislang die jährliche nichtfinanzielle Erklärung erstellt haben.

Wir sind uns bewusst, dass aufgrund der Neuheit und der Dynamik der Regelungen und der damit noch bestehenden Auslegungsunsicherheiten sowie neu zu erhebenden Datenpunkten ein höheres inhärentes Fehlerrisiko besteht. Um diesem zu begegnen, haben wir unser Risikomanagement während des Umsetzungsprojekts insbesondere auf die Wesentlichkeitsanalyse, die Datenverfügbarkeit und die Sachgerechtigkeit der Berichterstattung konzentriert. Da insbesondere zu Projektbeginn wenig Erfahrung im Markt in Bezug auf die umfangreiche neue Berichterstattung vorlag, hat sich TUI zur Absicherung kontinuierlich von externen Beratern unterstützen lassen.

Ein zentraler Aspekt der Risikomitigierung war die Erstellung eines Berichtsentwurfs in einem frühen Stadium zwischen März und Mai 2025. Hieraus konnten Fokuspunkte abgeleitet werden, um eine ESRS-konforme Berichterstattung zum Geschäftsjahresende 30. September 2025 sicherzustellen. Beim Verfassen des Berichts selbst haben wir auch den Markt beobachtet und daraus Rückschlüsse für Inhalt und Tiefe der eigenen Berichterstattung abgeleitet. Hinweise zur Einbindung der Nachhaltigkeitsrisiken in das konzernweite Risikomanagementsystem geben wir unter dem IRO-1.

Das nichtfinanzielle interne Kontrollsystem (n-IKS) ist weniger formalisiert. Für die erstmalige Erstellung des CSRD-Berichts haben wir das bestehende Kontrollsystem aufgenommen und dokumentiert. Ziel ist es, die identifizierten Kernkontrollen in das bestehende Mindestkontrollsystem für die Finanzberichterstattung zu integrieren. Dabei liegt der Fokus auf den quantitativen Datenpunkten, da qualitative Informationen im Rahmen mehrerer Berichtsschleifen qualitätsgesichert werden.

Das Kerngerüst des n-IKS bilden die elektronischen Berichtssysteme für die E- und S-Daten. Diese unterliegen dem Regelungsrahmen der konzernweiten allgemeinen IT-Kontrollen, wie Zugriffskontrollen, Funktionstrennungen, Verarbeitungskontrollen, Schutzmaßnahmen gegen die beabsichtigte und unbeabsichtigte Verfälschung von Daten und Dokumenten sowie Kontrollen der Dienstleistersteuerung.

Der Bereich Group Audit hat beratend bei Aufbau und Weiterentwicklung des n-IKS sowie durch die Prüfung von Berichtssystemen und spezifischen Kennzahlenermittlungen mitgewirkt. Der Schwerpunkt der Weiterentwicklung des n-IKS liegt auf der Formalisierung der Datenerhebungs- und Berichtsprozesse der quantitativen Datenpunkte.

Diese etablierte Governance wurde genutzt, um sich auf die erweiterten Nachhaltigkeitsberichterstattungsanforderungen vorzubereiten. In einem monatlichen Leitungskreis auf Bereichsleitererebene wurden der Fortschritt des Projektes sowie die nächsten Maßnahmen diskutiert. Der Finanzvorstand, der die Gesamtverantwortung trägt, wurde laufend informiert.

Der Prüfungsausschuss hat sich den Fortgang des Projekts in den Sitzungen im November 2024, im Mai 2025 sowie nach Geschäftsjahresende im November 2025 berichten lassen.

## Strategie

### Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

> In Bezug auf Datenpunkt ESRS 2 SBM-1 40 a) i./ii. siehe unter „[Berichtsstruktur der TUI Group](#)“ im Abschnitt „Grundlagen der TUI Group“ und „[Strategie der TUI Group](#)“

In Bezug auf Datenpunkt ESRS 2 SBM-1 40 a) iii. Informationen zu den Beschäftigten nach geographischen Gebieten siehe im themenbezogenen Standard „Eigene Belegschaft (S1)“, Tabelle „[Zahl der Mitarbeitenden nach Ländern](#)“

TUI bietet entlang der gesamten touristischen Wertschöpfungskette die im Abschnitt Grundlagen der TUI Group beschriebenen Leistungen für Millionen von Gästen an. Das Dienstleistungsportfolio erstreckt sich über die gesamte Bandbreite des touristischen Angebots, also Pauschalreisen, Komponenten, Hotels, Flüge, Touren, Erlebnisse und Mietwagen. Wir streben danach, unserem Anspruch „Excellence in Leisure Experiences“ an jedem Kontaktpunkt mit unseren Gästen, sowohl in der physischen als auch in der digitalen Welt, gerecht zu werden.

Um den Geschäftsbetrieb entlang der gesamten Customer Journey sicherzustellen, ist TUI auf die Zusammenarbeit mit Lieferanten verschiedener Sektoren angewiesen. Die wichtigsten Zuflüsse sind folgende:

- Hotels und Resorts: Land, Gebäude, Energie, Wasser, Lebensmittel und Getränke sowie weitere Materialien und Produkte, die für den Betrieb und die Ausstattung von Hotels notwendig sind
- Kreuzfahrten: Schiffe, Treibstoff, Lebensmittel und Getränke sowie weitere Materialien und Produkte, die für den Betrieb und die Ausstattung von Kreuzfahrtschiffen notwendig sind
- TUI Musement: Fahrzeuge, Ausrüstung, Treibstoff, Gebäude, Ausflüge und Erlebnisangebote, Reiseleitung und andere Vorleistungen verschiedener Anbieter
- Märkte + Airline: Flugzeuge, Treibstoff, Lebensmittel und Getränke sowie weitere Materialien und Produkte, die für den Betrieb und die Ausstattung von Flugzeugen notwendig sind
- Alle übrigen Segmente: Energie, Gebäude, Wasser, technische Geräte, Ausstattung für Bürogebäude

Wir arbeiten mit einer Vielzahl von Geschäftspartnern zusammen, um die Produkte und Dienstleistungen der TUI Group zu erstellen. Die Zuflüsse werden von einer globalen Lieferantenbasis beschafft, und auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette arbeitet TUI direkt und indirekt mit einer Vielzahl von Geschäftspartnern zusammen. Zu den wichtigsten Lieferanten gehören die Hersteller und Anbieter der oben genannten Zuflüsse. Darüber hinaus ist TUI von der Zusammenarbeit und Vereinbarung mit Regierungen, Behörden, Gewerkschaften und anderen Interessengruppen wie zum Beispiel Zivilluftfahrt-, See-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbehörden, Branchenverbänden und anderen Parteien abhängig. Je nach Verfügbarkeit, Qualität und Preis der Rohstoffe bezieht der TUI Konzern diese aus verschiedenen Regionen und Ländern.

Der Konzern bietet seine Produkte und Dienstleistungen verschiedenen Kunden und Vermittlern an, darunter Urlaubsreisende, Kreuzfahrtpassagiere, Hotelgäste, Kunden auf der Suche nach lokalen Erlebnissen, Reiseveranstalter, Reisebüros und Online-Plattformen. Der Vertrieb erfolgt durch Direktvermarktung sowie B2C- und B2B-Kanäle. Nachgelagert arbeitet TUI insbesondere mit Akteuren der Abfallwirtschaft für den Betrieb eigener Hotels, Kreuzfahrtschiffe und Hotels und weiteren Anbietern von Tourismusdienstleistungen zusammen.

### TUI Sustainability Agenda und TUI People Strategy (SBM-1)

Die im Geschäftsjahr 2023 veröffentlichte TUI Sustainability Agenda wurde auch im Geschäftsjahr 2025 fortgeführt.

Ziel von TUI ist es, eine nachhaltigere Zukunft des Tourismus in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – sozial, ökologisch und wirtschaftlich – aktiv zu gestalten. Wir nutzen unsere Größe und unseren Einfluss für die nachhaltige Transformation der Reiseindustrie. Wir begreifen nachhaltigen Wandel als Chance.

Unsere Agenda stützt sich dabei auf drei zentrale Bereiche: Wir wollen Menschen in den Destinationen wie auch Mitarbeitende von TUI befähigen, selbst ein aktiver Teil der nachhaltigen Transformation zu werden („People“). Wir wollen den ökologischen Fußabdruck von TUI verringern („Planet“). Zusammen mit Partnern starten wir Initiativen zur nachhaltigen Transformation unserer Branche („Progress“). Unsere drei Bausteine People, Planet und Progress werden durch 15 Fokusbereiche mit wichtigen Zielen, Vorgaben und Initiativen gesteuert. Unsere Sustainability Agenda zielt darauf ab, die wesentlichen Themen abzudecken, mit denen wir in den kommenden Jahrzehnten konfrontiert sein werden. Insbesondere dem Klimawandel kommt hier eine besondere Bedeutung zu.

Die Sustainability Agenda unterstützt die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) – 17 globale Ziele zur Bekämpfung der Ungleichheit, zur Beendigung der Armut und zum Schutz unseres Planeten bis zum Jahr 2030 – und umfasst entsprechende Maßnahmen, die zu deren Erreichung beitragen. Die Wertschöpfungskette im Tourismus ist eng mit vielen verschiedenen Sektoren verknüpft. Dies ermöglicht es uns, den Fortschritt bei vielen SDGs zu beeinflussen, wobei wir uns besonders auf 13 dieser Ziele konzentrieren.

Neben der Sustainability Agenda schafft TUI durch die People Strategy einen Rahmen, der es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre besten Leistungen zu erbringen und erfolgreich im Team zusammenzuarbeiten. Unsere Vision ist dabei, digital, engagiert und inklusiv zu sein.

**Digital:** Wir nutzen digitale Tools, um die Arbeit für unsere Mitarbeitenden zu erleichtern, um Innovationen zu fördern und die Effizienz zu steigern.

**Engagiert:** Wir investieren in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und befähigen unsere Führungskräfte.

**Inklusiv:** Wir erkennen Unterschiede an und bringen globale und lokale Teams zusammen.

Zur Umsetzung unserer Strategie wurde eine Mission verabschiedet, die unsere relevanten Handlungsfelder definiert. So schaffen wir Rahmenbedingungen, um unsere Mitarbeitenden zu besten Leistungen zu befähigen und als Team erfolgreich zu sein.

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in der TUI Sustainability Agenda, der People Strategy und im Geschäftsmodell berücksichtigt. Die jeweiligen Elemente der Strategie umfassen insbesondere auch die Zielsetzungen der Managementansätze, wie sie in den jeweiligen themenbezogenen Kapiteln beschrieben sind. Soweit relevant, sind die Hauptherausforderungen von TUI Teil der detaillierten Beschreibungen von Auswirkungen, Risiken und Chancen. Kritische Lösungen oder Projekte werden entweder durch Managementansätze, spezifische Kennzahlen, Ziele oder Kernmaßnahmen adressiert.

Zu unseren Zielen gehören insbesondere die Erreichung von wissenschaftlich fundierten Emissionsreduktionszielen (Science Based Targets), auf die wir in dieser Berichterstattung ausführlich eingehen. Für weitere Inhalte der TUI Sustainability Agenda bestehen darüber hinaus weitere Ziele.

Für weitere Informationen zur TUI Sustainability Agenda und deren Ziele siehe [„Klimawandel \(E1\)“](#).

Für weitere Informationen zur People Strategy und deren Ziele siehe Abschnitt [„Eigene Belegschaft \(S1\)“](#).

Die im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsziele wichtigsten Dienstleistungen von TUI sind unsere Flug-, Kreuzfahrt- und Hotelangebote, für die wir im Rahmen unserer TUI Sustainability Agenda wissenschaftlich validierte Ziele zur Reduktion der Emissionen festgelegt haben.

## Interessen und Standpunkte der Stakeholder (SBM-2)

TUI unterhält einen regelmäßigen Dialog mit Stakeholdern über diverse Formate. Zu den wichtigsten Stakeholdern von TUI gehören:

- Mitarbeitende und ihre Vertreter
- Gäste und Kunden
- Geschäftspartner
- Kapitalmarktteilnehmer (Investoren, Banken)
- Politische Entscheidungsträger
- Betroffene Gemeinschaften und Zivilgesellschaft
- Die Natur als stiller Stakeholder (indirekt)
- Nutzer der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Stakeholder-Dialog erfolgt insbesondere über folgende Formate:

- Mitarbeitende und ihre Vertreter: zum Beispiel über Betriebsversammlungen, TUI Europa Forum, Mitarbeiterbefragungen, Intranet und diverse Online-Formate, Townhalls, Treffen mit Arbeitnehmervertretern sowie weitere interne Veranstaltungen

- Kunden und Gäste: zum Beispiel über den TUI Kundenservice, die TUI App, Reisebüros, Mitarbeitende vor Ort oder Social-Media-Kanäle
- Geschäftspartner: zum Beispiel über Vertriebsabteilungen, Einkaufsabteilungen oder Key Account Management
- Investoren und Kapitalmarktteilnehmende: zum Beispiel über die Jahreshauptversammlung, Investorenkonferenzen, Analystenkonferenzen, Einzelgespräche oder den Kapitalmarkttag
- Öffentliche Entscheidungsträger: zum Beispiel über Abteilungen für Public Affairs
- Gemeinschaften und die Zivilgesellschaft: zum Beispiel durch Umfragen, Messen, Einbindungsprojekte

Darüber hinaus steht allen Stakeholdern das Hinweisgebersystem der TUI Group, die SpeakUp Line, zur Verfügung.

Die Dialogformate unterscheiden sich je nach Stakeholdergruppe und werden von den jeweiligen internen Abteilungen passend zum individuellen Zweck organisiert.

Die Einbindung der Stakeholder hat zum Ziel, verschiedene Perspektiven zusammenzubringen, über etwaige gegenseitige Auswirkungen zu sprechen und voneinander zu lernen. Insbesondere der Austausch mit den Kunden und Gästen ist essenziell für den Geschäftserfolg der gesamten TUI Group, um unserem Anspruch an jedem Kontaktpunkt mit unseren Gästen, sowohl in der physischen als auch in der digitalen Welt, gerecht zu werden. Darüber hinaus sind für den Geschäftserfolg und die Fortführung der Geschäftsaktivitäten der Austausch mit Banken, Investoren, Anteilseignern, Journalisten und Politikern wichtig, um die Position von TUI am Markt und eine stabile Finanzlage sicherzustellen.

Die Ergebnisse der Einbindung der Stakeholder durch unterschiedliche Formate fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung und das Management der Geschäftsaktivitäten ein. Insbesondere werden die Ergebnisse der Stakeholdereinbindung bei der Entscheidungsfindung durch die in den themenbezogenen Kapiteln beschriebenen Managementansätze berücksichtigt.

Die Stakeholder-Perspektiven wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse durch interne Stellvertreter berücksichtigt (siehe IRO-1), die in ihrem Arbeitsumfeld mit den Stakeholdern agieren. TUI berücksichtigt die Stakeholder-Perspektiven bei der Implementierung von Managementansätzen und Maßnahmen, wie in den entsprechenden themenbezogenen Kapiteln beschrieben.

### **Interessen und Standpunkte der eigenen Belegschaft**

Die Interessen, Ansichten und Rechte der Mitarbeitenden, einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte, sind ein wesentlicher Bestandteil der Gestaltung der TUI People Strategy und des Geschäftsmodells von TUI. Zur Sicherstellung, dass ihre Perspektiven in die Entscheidungen einfließen, steht TUI in regelmäßigem Austausch mit den Mitarbeitenden und ihren Vertretern über verschiedene Formate, wie zum Beispiel Betriebsversammlungen und Mitarbeiterumfragen.

### **Interessen und Standpunkte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

Die Interessen, Ansichten und Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette berücksichtigt TUI durch strukturierte Risikoanalysen, die menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken identifizieren. Ein Code of Conduct für Lieferanten stellt sicher, dass Geschäftspartner grundlegende Anforderungen zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz einhalten. Die TUI SpeakUp Line ermöglicht es Arbeitskräften, Bedenken anonym zu äußern. Zudem engagiert sich TUI in Multi-Stakeholder-Initiativen, um die Perspektiven betroffener Gruppen in die Weiterentwicklung von Maßnahmen einzubeziehen.

### **Interessen und Standpunkte der Verbraucher und Endnutzer**

Die Interessen, Ansichten und Rechte der Kunden und Gäste von TUI, einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte, sind ein wesentlicher Bestandteil der Gestaltung der TUI Sustainability Agenda und des Geschäftsmodells von TUI. Zur Sicherstellung, dass ihre Perspektiven in die Entscheidungen einfließen, steht TUI in regelmäßigem Austausch mit den Kunden und Gästen über verschiedene Formate, wie zum Beispiel der persönliche Austausch oder Zufriedenheitsbefragungen.

Der Aufsichtsrat, der Vorstand und das Group Executive Committee werden in regelmäßigen Sitzungen durch Mitglieder des Vorstands, den CSO und andere Group Directors oder Geschäftsführer aus den Gesellschaften über die Standpunkte und Interessen der Stakeholder in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen informiert. Die Berichtskette folgt der festgelegten Governance.

## Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)

TUI hat die wesentlichen tatsächlichen und potenziellen negativen und positiven Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert und bewertet. Die IROs sind den themenbezogenen Kapiteln E1 Klimawandel, S1 Eigene Belegschaft, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, S4 Verbraucher und Endnutzer und G1 Unternehmensführung jeweils im Abschnitt „Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2 – SBM-3)“ in einer tabellarischen Übersicht vorangestellt und werden dort jeweils im Folgenden detailliert dargestellt. Konkrete finanzielle Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen auf die Finanzlage der TUI Group zeigen sich insbesondere durch regulatorische Maßnahmen wie das EU-Emissionshandelssystem (EU-ETS). Die Ausweitung des EU-ETS auf den Luftverkehr führt zu zusätzlichen Kosten für den Erwerb von Emissionszertifikaten, die sich direkt auf das operative Ergebnis auswirken. Darüber hinaus ist der Einsatz moderner, emissionsärmerer Flugzeugtypen wie die Boeing 737 Max mit erheblichen Investitionen verbunden. Diese spiegeln sich in der Finanzlage wider und unterstreichen die strategische Ausrichtung des Unternehmens auf eine langfristige Reduktion von Treibhausgasemissionen. Die Maßnahmen dienen der Erreichung der Klimaziele gemäß der Science Based Targets Initiative (SBTi) bis 2030. Durch strategische Maßnahmen zur Emissionsreduktion und Flottenmodernisierung ist die TUI Group resilient und gut auf regulatorische und physische Klimarisiken vorbereitet. Kurzfristig sind die Auswirkungen auf die Finanzplanung gering, mittel- bis langfristige Unsicherheiten werden fortlaufend überwacht und bewertet.

### Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

#### Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1)

Für das Geschäftsjahr 2025 hat die TUI Group eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Assessment, DMA) nach ESRS 1 durchgeführt. Im Rahmen der DMA wurden nachhaltigkeitsrelevante Auswirkungen, Risiken und Chancen der TUI Group identifiziert und bewertet. In die DMA wurde die Expertise verschiedener Abteilungen, Fachexperten und des Managements der TUI Group einbezogen. Die TUI Group führte die DMA nach dem im Folgenden beschriebenen Verfahren durch.

#### Gegenstand der DMA

Als Grundlage der DMA wurde die Wertschöpfungskette der TUI Group auf Aktivitäten, Akteure und Beziehungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette analysiert. Dabei wurde die Wertschöpfungskette auf Auswirkungen, Risiken und Chancen in Verbindung mit allen Nachhaltigkeitsaspekten aus ESRS 1, AR. 16 untersucht.

Die Beschreibung der Wertschöpfungskette finden sich im Abschnitt unter ESRS 2 „Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)“ sowie im Abschnitt „Grundlagen der TUI Group“.

Die einbezogenen Vertreter der Segmente, Fachexperten und das Management repräsentierten in der Analyse entweder Stakeholder, die von der Wertschöpfungskette der TUI Group direkt oder indirekt betroffen sind, oder die Nutzer der nichtfinanziellen Erklärung.

Die Beschreibung der Stakeholder findet sich im Abschnitt „Interessen und Standpunkte der Stakeholder (SBM-2)“.

Um bei der Identifizierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen relevante Aktivitäten innerhalb der Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette gezielt zu priorisieren, hat die TUI Group auf eine Kombination von Erkenntnissen aus früheren Bewertungen und der Ausgestaltung des Geschäftsmodells zurückgegriffen. Diese Methodik ermöglicht eine fundierte und strategisch ausgerichtete Analyse, die sowohl operative als auch langfristige Perspektiven berücksichtigt.

Als Touristik-Konzern legt die TUI Group bei dieser Analyse einen besonderen Fokus auf drei Schlüsselbereiche, die aufgrund ihrer Relevanz und ihres Einflusses auf Nachhaltigkeit und Geschäftsrisiken besonders kritisch sind:

- Der Bereich Emissionen steht im Zentrum der Analyse, da der Bereich Airline einen wesentlichen Beitrag zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens leistet und somit einen zentralen Ansatzpunkt für Klimaschutzmaßnahmen und die Reduktion von Umweltbelastungen bietet.
- Die Dienstleistungsorientierung und die Kundennähe spielen eine Schlüsselrolle im Geschäftsmodell der TUI Group. Als global tätiger Touristik-Konzern interagieren die Mitarbeitenden der TUI Group mit einer Vielzahl von Kunden über unterschiedliche Regionen hinweg. Das Verständnis für soziale Auswirkungen, einschließlich Diversität, Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit sowie Kundenzufriedenheit, ist entscheidend für die Wahrung des Unternehmensimage und die langfristige Bindung an Stakeholder.

- Die globale Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten erfordert eine robuste Governance-Struktur. Dabei stehen vor allem die Transparenz, Ethik und Einhaltung von internationalen Standards im Mittelpunkt, um Risiken zu minimieren und das Vertrauen der Stakeholder zu sichern.

Durch die Priorisierung dieser Bereiche konnte die TUI Group sicherstellen, dass die doppelte Wesentlichkeitsanalyse auf diejenigen Aspekte fokussiert ist, die sowohl für die Nachhaltigkeitsberichterstattung als auch für die strategische Ausrichtung des Konzerns von zentraler Bedeutung sind.

### Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die TUI Group hat die Wesentlichkeitsanalyse in einem zweistufigen Verfahren durchgeführt, das sowohl operative als auch strategische Perspektiven integriert:

#### FACHLICHE ERHEBUNG UND BEWERTUNG

Im ersten Schritt identifizierten die Fach- und Segmentexperten aus verschiedenen Unternehmensbereichen relevante IROs in den eigenen Aktivitäten und entlang der Wertschöpfungskette. Die Bewertung erfolgte anhand definierter Kriterien, darunter Ausmaß der Auswirkungen, Eintrittswahrscheinlichkeit, Relevanz für Stakeholder sowie potenzielle Wechselwirkungen zwischen einzelnen Themen. Dieser Ermittlung der Wechselwirkungen war eine Analyse vorausgegangen, wie Auswirkungen oder Abhängigkeiten potenziell Risiken oder Chancen generieren können. Die Perspektiven externer Stakeholder wurden indirekt über die eingebundenen internen Vertreter berücksichtigt. Direkte Konsultationen fanden nicht statt.

#### VALIDIERUNG, AGGREGATION UND FOKUSSIERUNG

Im Anschluss wurden die umfangreichen Ergebnisse aus der fachlichen Erhebung durch das Management überprüft. Ziel dieses Schritts war es, die identifizierten IROs zu validieren, thematisch zu bündeln und auf ihre strategische Relevanz für den Gesamtkonzern zu fokussieren. Dabei wurden auch einzelne, zunächst als wesentlich eingestufte Themen als nicht materiell im Konzernkontext bewertet und entsprechend nicht in die finale Wesentlichkeitsbewertung aufgenommen. Diese Fokussierung stellt sicher, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung auf die zentralen und relevanten Nachhaltigkeitsthemen ausgerichtet ist.

Die konsolidierten Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vorgestellt und bilden die Grundlage für die Auswahl der berichtspflichtigen Inhalte in der nichtfinanziellen Konzernerklärung.

#### BEWERTUNGSKRITERIEN

Positive Auswirkungen wurden nach Ausmaß und Umfang bewertet. Bei negativen Auswirkungen wurde zusätzlich die Unabänderbarkeit der Auswirkung berücksichtigt. Handelt es sich um potenzielle Auswirkungen, wurde die Eintrittswahrscheinlichkeit hinzugezogen. Alle Kriterien wurden auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet. Die Bewertungsmethodik der Eintrittswahrscheinlichkeit basiert auf dem Risikomanagementsystem der TUI Group.

Bei potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte hat die Schwere der Auswirkung Vorrang vor der Wahrscheinlichkeit, sodass diese unabhängig von der Eintrittswahrscheinlichkeit als tatsächliche Auswirkung behandelt werden.

Anhand der Kriterien wurde ein Wesentlichkeitsscore berechnet. Dieser errechnet sich aus der Summe der Werte für Ausmaß, Umfang und Unabänderbarkeit (negative Auswirkungen), multipliziert mit der Eintrittswahrscheinlichkeit (für potenzielle Auswirkungen). Die Punktzahl reicht von 0 bis 15. Auswirkungen, die mit 8 oder höher bewertet wurden, gelten als wesentlich für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Eine Priorisierung von Nachhaltigkeitsrisiken gegenüber anderen Geschäftsrisiken wird nicht vorgenommen. Alle Risiken und Chancen wurden nach Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und zur Berechnung des Wesentlichkeitsscores multipliziert. Daraus ergibt sich ein Score von 1 bis 4. Risiken und Chancen, die mit 3 oder höher bewertet werden, gelten als wesentlich für die nichtfinanzielle Erklärung. Dabei wurde sich an den Schwellenwerten des allgemeinen Risikomanagements orientiert.

Die Integration der identifizierten in wesentliche Risiken in das konzernweite Risikomanagementsystem ist noch nicht abgeschlossen. Die Verantwortung für das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen liegt bei den jeweiligen Geschäftsbereichen.

Weitere Informationen zur Risiko-Governance finden sich im [Risikobericht](#).

Die Wesentlichkeitsanalyse ist als Bestandteil der nichtfinanziellen Erklärung Teil interner Kontrollen und Entscheidungsprozesse. Die Verantwortung obliegt dem Vorstand der TUI Group. Es ist eine jährliche Überprüfung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse vorgesehen, die nächste soll im Geschäftsjahr 2026 stattfinden.

### Wesentlichkeitsbewertung in Bezug auf den Klimawandel (E1)

TUI hat im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die Auswirkungen der TUI Group und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette auf die Umwelt identifiziert und bewertet. Die Bewertung folgte der oben genannten Methodik und auf Grundlage der berichteten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3).

Darüber hinaus führte TUI im Geschäftsjahr 2023 eine qualitative und quantitative Klimaszenarioanalyse durch, um ein besseres Verständnis der potenziellen Risiken und Chancen in Bezug auf den Klimawandel auf ihr Geschäft zu erlangen und ihre Strategie und Finanzplanung auf den Prüfstand zu stellen, um die Resilienz zu steigern. Die Ergebnisse dieser Analyse werden jährlich validiert und haben für die TUI Group weiterhin Gültigkeit. Bei der Analyse wurden kurz-, mittel- und langfristige klimabezogene Risiken und Chancen ermittelt. Dabei definiert TUI „kurzfristig“ als den Zeitraum bis 2030 betreffend (ausgerichtet auf ihre wissenschaftsbasierten Ziele), „mittelfristig“ als den Zeitraum bis 2040 betreffend und „langfristig“ als den Zeitraum bis 2050 betreffend (den Zeitpunkt, bis zu dem TUI Netto-Null-Emissionen im gesamten Geschäftsbetrieb und in der Lieferkette erreichen will). Dieser Bewertung liegt eine Reihe von Annahmen zugrunde, die sich zum Beispiel auf Veränderungen der Intensität und Häufigkeit wetterbezogener Ereignisse, die technologische Entwicklung, die Entwicklung der Energie- und Kohlenstoffpreise und die Entwicklung des Wissens über die globale Erwärmung beziehen.

Für die Ermittlung der klimabedingten physischen Risiken wurden die Auswirkungen des Klimawandels einschließlich ereignisgetriebener akuter Änderungen wie Stürme, Brände und Überflutungen und langfristiger chronischer Änderungen wie ein Temperaturanstieg betrachtet.

Es wurde ein Szenario mit hohen Emissionen zur Beurteilung der Auswirkungen signifikanter Änderungen des physischen Klimas, basierend auf dem Repräsentativen Konzentrationspfad 8.5 (IPCC RCP 8.5), dem Zwischenstaatlichen Ausschuss für Klimaänderungen (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) und dem Stated Policy Scenario der Internationalen Energieagentur (International Energy Agency, IEA), das eine globale Erwärmung von etwa 4,3 °C bis 2100 unterstellt, untersucht.

Bei der Bewertung wurden risikobehaftete Vermögensgegenstände und Geschäftstätigkeiten der TUI Group berücksichtigt und auf ihre Sensitivität und Exposition gegenüber physischen Brutto Risiken bewertet.

Für die Ermittlung der klimabedingten Übergangsrisiken wurden sozioökonomische Folgen des Klimawandels im Zusammenhang mit dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, einschließlich politischer, rechtlicher, technologischer und marktbezogener Risiken betrachtet.

Zugrunde gelegt wurde dabei ein Szenario mit niedrigen Emissionen zur Beurteilung der Auswirkungen signifikanter sozioökonomischer Veränderungen zur Erreichung einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, das auf IPCC RCP 2.6 und dem Net Zero Szenario der IEA beruht. Dies entspricht einer Erderwärmung von etwa 1,5 °C bis 2100.

Bei der Bewertung wurden sämtliche risikobehaftete Vermögensgegenstände und Geschäftstätigkeiten der TUI Group berücksichtigt und auf ihre Sensitivität und Exposition gegenüber Übergangsrisiken und -chancen bewertet.

Für die klimabezogene Risikoanalyse und die verwendeten, oben beschriebenen Szenarien hat TUI folgende zentrale Triebkräfte berücksichtigt, da diese direkte Auswirkungen auf Betriebskosten, Investitionsentscheidungen und die strategische Ausrichtung haben:

- Politische und regulatorische Entwicklungen: Einführung und Ausweitung von CO<sub>2</sub>-Bepreisungsmechanismen sowie neue Energie- und Emissionsvorgaben für energieintensive Branchen.
- Makroökonomische Trends: Annahmen zu globalem Wachstum, Energieverbrauch und Emissionspfaden.
- Technologische Entwicklungen: Verfügbarkeit und Kosten alternativer Kraftstoffe (zum Beispiel SAF, grünes Methanol) und Technologien (zum Beispiel Dual-Fuel-Engines).
- CO<sub>2</sub>-Preisprognosen: basierend auf IPCC SSPs (Entwicklungspfade des Weltklimarats: Shared Socioeconomic Pathways) und NGFS-Szenarien (Network for Greening the Financial Systems).
- Die Szenarioanalyse basiert auf modellierten Annahmen und externen Datenquellen und ist naturgemäß mit Unsicherheiten verbunden. Insbesondere gelten die folgenden Einschränkungen.

- Zukunftsbezogene Unsicherheiten: Die Analyse stellt keine Prognose dar, sondern eine modellbasierte Bewertung möglicher Entwicklungen.
- Modellgrenzen: Die verwendeten Tools zur Risikoquantifizierung basieren auf vereinfachten Annahmen und sind in ihrer Detailtiefe und Auditierbarkeit begrenzt.
- Datenverfügbarkeit: Wo verfügbar, wurden Standortdaten (Geokoordinaten) für Hotels, Flughäfen und Kreuzfahrtrouten verwendet. Bei fehlenden Daten wurde auf nächstgelegene Flughäfen zurückgegriffen.
- Scope-Beschränkungen: Einzelne Geschäftsbereiche und Emissionsquellen wurden ausgeschlossen, sofern keine wesentlichen klimabezogenen Risiken oder Chancen identifiziert wurden.

### Wesentlichkeitsbewertung in Bezug auf Umweltverschmutzung (E2)

Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung wurden die Einschätzungen der Experten aus Segmenten, Fachbereichen und dem Management zugrunde gelegt. Die Analyse priorisierte dabei die Segmente Airline, Kreuzfahrt und Hotel sowie deren Wertschöpfungsketten, da dort die potenziellen Umweltauswirkungen und -risiken höher sind als bei anderen Geschäftsaktivitäten. Eine Standortbetrachtung wurde nicht durchgeführt.

### Wesentlichkeitsbewertung in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen (E3)

Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen wurden die Einschätzung der Experten aus Segmenten, Fachbereichen und dem Management zugrunde gelegt. Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften fanden nicht statt, ebenso keine Standortberachtung.

### Wesentlichkeitsbewertung in Bezug auf Biologische Vielfalt und Ökosysteme (E4)

Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse in Bezug auf die Biodiversität erfolgte durch die Einschätzung von Experten aus den Segmenten, den Fachbereichen und dem Management. Dabei wurde die gesamte Wertschöpfungskette inklusive aller Ökosystemleistungen betrachtet und auf Umweltauswirkungen, Übergangsrisiken sowie auf physische und systemische Risiken untersucht, die sich gegebenenfalls auch aus Abhängigkeiten ergeben können. Ergänzend wurde eine Standortanalyse auf Basis von Geodaten mit Hilfe des Integrated Biodiversity Assessment Tools (IBAT) durchgeführt.

Dabei wurde analysiert, ob sich Standorte des Unternehmens in oder in der Nähe von biodiversitätsrelevanten Gebieten befinden und ob damit verbundene Aktivitäten zu einer Verschlechterung natürlicher Lebensräume oder zur Störung von Arten führen, für die ein Schutzgebiet ausgewiesen wurde. Das Ergebnis dieser Bewertung zeigt, dass TUI als Touristikonzern Hotels in der Nähe von biodiversitätsempfindlichen Gebieten betreibt. TUI Hotels in der Nähe biodiversitätssensitiver Gebiete zeichnen sich durch eine kompakte Nutzung, geregelte Betriebsabläufe und die Einbettung in bestehende Infrastruktur aus. Im Vergleich zu anderen wirtschaftlichen Nutzungen ist der Einfluss auf die Biodiversität gering und gut steuerbar. Wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen wurden nicht identifiziert.

### Wesentlichkeitsbewertung in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5)

Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft erfolgte durch die Einschätzung der Experten aus den Segmenten, den Fachbereichen und dem Management. Darüber hinaus wurden keine weiteren Analysen oder Konsultationen betroffener Gemeinschaften oder Standortbetrachtungen durchgeführt.

### Wesentlichkeitsbewertung im Bezug auf Unternehmensführung (G1)

Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse im Zusammenhang mit der Unternehmensführung erfolgte durch die Einschätzung der Experten aus den Fachbereichen. Dabei wurden insbesondere die Governance-Strukturen auf Konzernebene, die Geschäftsaktivitäten in den Segmenten, die globalen Lieferketten sowie die Geschäftsprozesse betrachtet.

## In ESRS enthaltene von der nichtfinanziellen Erklärung der TUI Group abgedeckte Angabepflichten (IRO-2)

### Index der offengelegten Angabepflichten

Angabepflicht	Kapitel	Erfüllungsgrad <sup>1</sup>
<b>ESRS 2 Allgemeine Angaben</b>		
BP-1 – Allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	ESRS 2: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung (BP-1)	v
BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	ESRS 2: Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen (BP-2)	v

## Index der offengelegten Angabepflichten

Angabepflicht	Kapitel	Erfüllungs-grad <sup>1</sup>
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)	v
GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	ESRS 2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen (GOV-2)	v
GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	ESRS 2: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)	v
GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	ESRS 2: Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)	v
GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	ESRS 2: Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)	v
SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	ESRS 2: Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1); TUI Sustainability Agenda und TUI People Strategy (SBM-1)	v
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	ESRS 2: Interessen und Standpunkte der Stakeholder (SBM-2)	v
SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)	v
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1)	v
IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	ESRS 2: In ESRS enthaltene von der nichtfinanziellen Erklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten (IRO-2)	v
<b>ESRS E1 – Klimawandel</b>		
GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	ESRS 2: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)	v
E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz	E1: Dekarbonisierungsfahrplan der TUI Group (ESRS E1-1)	v
SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	E1: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2 SBM-3)	v
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1)	v
E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1: Managementansatz (ESRS E1-2) - Management der Auswirkungen durch den Ausstoß von CO <sub>2</sub> e Emissionen in der eigenen Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette; Management der Risiken durch die Auswirkungen und Anpassung an den Klimawandel	v
E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	E1: Maßnahmen (ESRS E1-3) TUI Airline; Kreuzfahrten; Hotels & Resorts; TUI Musement	v
E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1: Ziel (ESRS E1-4) TUI Airline; Kreuzfahrten; Hotels & Resorts;	v
E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	E1: Kennzahlen: Energie (ESRS E1-5)	v
E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	E1: Kennzahlen: THG-Emissionen (ESRS E1-6)	v
<b>ESRS E2 – Umweltverschmutzung</b>		
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2: Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	v
<b>ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen</b>		
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2: Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	v
<b>ESRS E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme</b>		
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2: Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	v
<b>ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>		

## Index der offengelegten Angabepflichten

Angabepflicht	Kapitel	Erfüllungsgrad <sup>1</sup>
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2: Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	v
<b>ESRS S1 – Eigene Belegschaft</b>		
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S1: Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Mitarbeitenden und von Arbeitnehmervertretenden	v
SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S1: Allgemeine Informationen in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden der TUI (ESRS 2 SBM 3), S1: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2 SBM-3)	v
S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S1: TUI People Strategy (ESRS S1-1), Menschenrechtsverpflichtungen der TUI Group (ESRS S1-1)	v
S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	S1: Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Mitarbeitenden und von Arbeitnehmervertretenden (ESRS S1-3)	v
S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	S1: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	v
S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S1: Weitere Angaben zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	v
S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S1: Weitere Angaben zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	v
S1-6 – Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens	S1: Merkmale der Mitarbeitenden (ESRS S1-6)	v
S1-9 – Diversität	S1: Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion	t (Kennzahlen)
S1-12 – Menschen mit Behinderungen	S1: Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion	v
S1-10 – Angemessene Entlohnung	S1: Wachstum ermöglichen	t (Kennzahlen)
S1-13 – Schulungen und Kompetenzentwicklung	S1: Beste Leistungen ermöglichen	v
S1-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S1: Positives Mitarbeitendenerlebnis	v
S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S1: Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion	t (Kennzahlen)
S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	S1: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann (S1-17)	t (Kennzahlen)
<b>ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>		
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	ESRS 2: Interessen und Standpunkte der Stakeholder (SBM-2)	v
SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S2: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)	v
S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	S2: Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (S2-1)	v
S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	S2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen (S2-2)	v
S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	S2: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können (S2-3)	v
S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S2: Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-4)	v

## Index der offengelegten Angabepflichten

Angabepflicht	Kapitel	Erfüllungsgrad <sup>1</sup>
S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S2: Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-5)	v
<b>ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer</b>		
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S4: Managementansatz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit / Stakeholder-Interessen; Managementansatz in Bezug auf Personensicherheit/Stakeholder-Interessen	v
SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S4: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3); Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer (SBM-3)	v
S4-1 – Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	S4: Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern (S4-1)	v
S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	S4: Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen (S4-2)	v
S4-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	S4: Kanäle, über die sich Verbraucher und Endnutzer äußern können (S4-3)	v
S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S4: Maßnahmen für Verbraucher und Endnutzer (S4-4); Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	v
S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S4: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S4-5)	v
<b>ESRS G1 – Unternehmensführung</b>		
GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)	v
IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1)	v
G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	G1: Managementansatz 1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur (IRO-1)	v
G1-3 - Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	G1: Managementansatz 4: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)	v
G1-4 - Korruptions- oder Bestechungsfälle	G1: Managementansatz 4: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)	v
G1-5 - Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	G1: Managementansatz 3: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten (G1-5)	v

<sup>1</sup> v = vollständig angewandt; t = teilweise angewandt

## Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Die folgende Tabelle verweist auf Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben.

### Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der		ESRS 2 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und

## Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
			Kommission, Anhang II		Aufsichtsorgane (GOV-1)
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		ESRS 2 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				ESRS 2 Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umwelt Risiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht relevant
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht relevant
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht relevant
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht relevant
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	ESRS E1 Dekarbonisierungsfahrplan der TUI Group (ESRS E1-1)
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		ESRS E1 Dekarbonisierungsfahrplan der TUI Group (ESRS E1-1)

## Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele, Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		ESRS E1 Ziele für TUI Airline, Kreuzfahrten und Hotels & Resorts (ESRS E1-4)
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen, aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				ESRS E1 Kennzahlen: Energie (ESRS E1-5)
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix, Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				ESRS E1 Kennzahlen: Energie (ESRS E1-5)
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				ESRS E1 Kennzahlen: Energie (ESRS E1-5)
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a; Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		ESRS E1 Kennzahlen: THG Emissionen (ESRS E1-6)
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttomissionen, Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		ESRS E1 Kennzahlen: THG Emissionen (ESRS E1-6)
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO2-Zertifikate, Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	nicht relevant
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken, Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht relevant

## Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko, Absatz 66 Buchstabe a		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			nicht relevant
ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden, Absatz 66 Buchstabe c		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			nicht relevant
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen, Absatz 67 Buchstabe c		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheit			nicht relevant
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen, Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II		nicht relevant
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1, Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2, Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2, Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen, Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-1 Spezielles Konzept, Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere, Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich

## Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers, Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten, Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS 2- SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich
ESRS 2- SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht relevant
ESRS 2- SBM-3 – E4, Absatz 16 Buchstabe c	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht relevant
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft, Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane / Meere, Absatz 24 Buchstabe c	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung, Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle, Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle, Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				S1 Menschenrechtsverpflichtungen der TUI Group (ESRS S1-1)
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 I Tabelle 3				S1 Menschenrechtsverpflichtungen der TUI Group (ESRS S1-1)
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang 1 I Tabelle 3				nicht wesentlich

## Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden, Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 I Tabelle 3				S1 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann (ESRS S1-3)
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle, Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang 1 I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht wesentlich
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage, Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang 1 I Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		S1 Vergütungskennzahlen (Gender-Pay-Gap & Gesamtvergütung)
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 I Tabelle 3				S1 Vergütungskennzahlen (Gender-Pay-Gap & Gesamtvergütung)
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung, Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 I Tabelle 3				S1 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten (S1-17)
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		S1 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann (S1-3)
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette, Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang 1 I Tabelle 3				ESRS 2 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				S2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (S2-1)
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				S2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (S2-1)
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1		S2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (S2-1)

## Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3		Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		S2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (S2-1)
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				S2 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-4)
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				S4 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern (S4-1)
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				G1 Managementansatz 4: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers), Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				G1 Managementansatz 2: Schutz von Hinweisgebern
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften, Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		G1 Managementansatz 4: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)

## Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnung Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Nichtfinanzielle Konzernklärung der TUI Group
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				G1 Managementansatz 4: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)

## Umweltinformationen

### Klimawandel (E1)

#### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) für Belange im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimawandel.

#### E1 Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Unterthema	Auswirkung / Risiko / Chance	Zeithorizont	Verortung	Beschreibung
Klimaschutz	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Es entstehen hohe CO <sub>2</sub> e-Emissionen durch den Betrieb von Passagierflugzeugen zu den Urlaubsdestinationen in der eigenen Geschäftstätigkeit von TUI, die zum Klimawandel beitragen. Auch Energieverbräuche am Boden, zum Beispiel an den Wartungsstandorten, können indirekt zu Emissionen führen.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Es entstehen hohe CO <sub>2</sub> e-Emissionen durch den Betrieb von Kreuzfahrtschiffen in der eigenen Geschäftstätigkeit von TUI und Joint Ventures, die zum Klimawandel beitragen.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Es entstehen hohe CO <sub>2</sub> e-Emissionen durch den Betrieb von Hotels in der eigenen Geschäftstätigkeit von TUI und in Joint-Venture-Aktivitäten, verursacht indirekt sowohl durch hohe Energieverbräuche als auch die Verwendung von Kühlmitteln, die zum Klimawandel beitragen.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Es entstehen CO <sub>2</sub> e-Emissionen durch den Transport von Kunden in Zielgebieten in der eigenen Geschäftstätigkeit von TUI (über TUI Museum) die zum Klimawandel beitragen.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Es entstehen CO <sub>2</sub> e-Emissionen in der Lieferkette von TUI durch direkte Emissionen und hohe Energieverbräuche unter anderem bei der Herstellung von Vermögenswerten oder Zwischenprodukten, die zum Klimawandel beitragen.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Es entstehen CO <sub>2</sub> e-Emissionen in der Lieferkette von TUI, besonders im Hotel- und Kreuzfahrtsegment, durch eingekaufte Produkte und Materialien im Hotelbetrieb, sowohl vor- als auch nachgelagerte Prozesse (beispielsweise Abfälle), die zum Klimawandel beitragen.
Klimawandel	Risiko	langfristig	Gesamte Wertschöpfungskette	Es bestehen physische Risiken für TUI durch klimawandelbedingte Wetterveränderungen, die zu verändertem Reiseverhalten führen können. Dazu zählen unter anderem veränderte Regenfälle und Temperaturen in Destinationen. Diese können das Kerngeschäft der TUI Group beeinflussen, indem bestimmte Destinationen keine attraktiven Urlaubsziele mehr darstellen könnten.
Klimawandel	Risiko	mittel- bis langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Es bestehen Übergangsrisiken für TUI aufgrund zum Beispiel erhöhter Versicherungskosten für bestimmte Vermögenswerte (beispielsweise Hotels), im Bereich TUI Airline und Kreuzfahrten steigender operativer Kosten für alternative Kraftstoffe, CO <sub>2</sub> -Preise oder durch andere regulatorische Maßnahmen. Auch potenziell höhere Investitionskosten für moderne emissionsärmere oder -freie Technologien können zu diesen Risiken zählen.
Klimawandel	Risiko	mittel- bis langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Es bestehen Reputationsrisiken für TUI, falls die gesetzten Dekarbonisierungsziele aufgrund unzureichender finanzieller Ressourcen, Nichtverfügbarkeit von alternativen Kraftstoffen oder von erwarteten

## E1 Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Unterthema	Auswirkung / Risiko / Chance	Zeithorizont	Verortung	Beschreibung
				technischen, emissionsärmeren oder -freien Lösungen, nicht erreicht werden können.

### Klimaszenarioanalyse

Bereits im Geschäftsjahr 2023 hat TUI eine qualitative und quantitative Bewertung der Klimarisiken (Klimaszenarioanalyse) durchgeführt, um ein besseres Verständnis der potenziellen Auswirkungen des Klimawandels auf ihr Geschäft zu erlangen, ihre Strategie und Finanzplanung auf den Prüfstand zu stellen und die Resilienz zu steigern. Die Ergebnisse dieser Analyse sind für die TUI Group durch gleichbleibende Geschäftsprognosen, regulatorische Anforderungen sowie weiterhin aktuelle Klimaszenarien weiterhin gültig und wurden daher im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen und entsprechend den Anforderungen bewertet.

In der Analyse wurden zwei Klimaszenarien berücksichtigt: ein Szenario mit hohen Emissionen zur Beurteilung der Auswirkungen signifikanter Änderungen des physischen Klimas, basierend auf dem Repräsentativen Konzentrationspfad 8.5 (IPCC RCP 8.5), des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) und dem Stated Policy Scenario der Internationalen Energieagentur (International Energy Agency, IEA), das eine globale Erwärmung von etwa 4,3 °C bis 2100 unterstellt, sowie ein Szenario mit niedrigen Emissionen zur Beurteilung der Auswirkungen signifikanter sozioökonomischer Veränderungen zur Erreichung einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, das auf IPCC RCP 2.6 und dem Net Zero Szenario der IEA beruht. Dies entspricht einer Erderwärmung von etwa 1,5 °C bis 2100. Diese Szenarien basieren auf einer Reihe von Annahmen in Bezug auf Änderungen der Häufigkeit und Intensität wetterbedingter Ereignisse, das Wirtschaftswachstum, die technologische Entwicklung und die Entwicklung der Energie- und Kohlenstoffpreise.

Die im Rahmen der verschiedenen Kombinationen von Szenarien und Zeithorizonten identifizierten Risiken und Chancen entlang der Wertschöpfungskette der TUI Group wurden zunächst qualitativ beurteilt, um die relevantesten klimabezogenen Risiken und Chancen für TUI zu identifizieren. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser qualitativen Analyse wurden anschließend verschiedene Risiken und Chancen einer detaillierteren Analyse unterzogen, um ein besseres Verständnis der potenziellen finanziellen Effekte auf die TUI Group zu erlangen. TUI betrachtete in der Klimaszenarioanalyse kurz-, mittel- und langfristige klimabezogene Risiken und Chancen. Dabei definiert TUI „kurzfristig“ als den Zeitraum bis 2030 betreffend (ausgerichtet an den Klimazielen der TUI Group), „mittelfristig“ als den Zeitraum bis 2040 betreffend und „langfristig“ als den Zeitraum bis 2050 betreffend (den Zeitpunkt, zu dem TUI die Ambition Netto-Null-Emissionen in unserem gesamten Geschäftsbetrieb und in unserer Lieferkette anstrebt). Für die Berücksichtigung in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Ergebnisse aus dem jeweils kritischeren Szenario auf Basis der vorgegebenen Zeithorizonte erneut bewertet (kurzfristig – unter einem Jahr, mittelfristig – ein bis fünf Jahre, langfristig – mehr als fünf Jahre).

[Erläuterungen zu den Zeithorizonten und der Methodik finden sich auch im Abschnitt „Allgemeine Angaben gemäß ESRS 2“ und „Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen \(IRO-1\)“.](#)

In der quantitativen Klimaszenarioanalyse wurden die erwarteten finanziellen Effekte physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie die in den Abschnitten „Maßnahmen“ beschriebenen Klimaschutzmaßnahmen und Mittel berücksichtigt. Der Bewertung liegt eine Reihe von Annahmen zugrunde, die sich zum Beispiel auf Veränderungen der Intensität und Häufigkeit klimabezogener Ereignisse, technologische Entwicklungen, die Entwicklung der Energie- und Kohlenstoffpreise und die Entwicklung des Wissens über die globale Erwärmung beziehen. Für die TUI Group können beide betrachteten Emissionsszenarien zu unterschiedlichen Konsequenzen führen. In einem Szenario mit niedrigen Emissionen könnten durch die TUI Group gesetzte oder regulatorische strengere Emissions- und Treibstoffeffizienzziele die Betriebskosten erhöhen. In einem Szenario mit hohen Emissionen könnten physische Risiken durch extreme Wetterereignisse und Naturkatastrophen die touristischen Destinationen von TUI beeinträchtigen. Steigende Betriebskosten aufgrund verschärfter Umweltauflagen könnten die Rentabilität beeinträchtigen.

Die Ergebnisse der Klimaszenarioanalyse bestätigen die Eignung der im Abschnitt „Maßnahmen“ beschriebenen strategischen Initiativen und Reduktionspfade der TUI Group für eine Minimierung der jeweiligen Risiken und Erschließung von Chancen. Die Auswirkungen auf die Finanzplanung im Betrachtungszeitraum von drei Jahren werden als nicht wesentlich eingestuft, mögliche mittel- bis langfristige Unsicherheiten werden kontinuierlich beobachtet und bewertet.

TUI ist bewusst, dass die Herleitung der Klimaszenarioanalyse auf einer Reihe von oben beschriebenen Annahmen fußt und die Unsicherheiten der Folgen und der Wahrscheinlichkeit bestimmter Auswirkungen mittel- bis langfristig zunehmen.

Weitere Informationen zu den Auswirkungen klimabezogener Risiken auf die Nutzungsdauer und Bewertung von Vermögenswerten finden sich im Konzernanhang dieses Geschäftsberichts, Kapitel „Wesentliche Ermessensentscheidungen, Annahmen und Schätzungen“.

### **Dekarbonisierungsfahrplan der TUI Group (ESRS E1-1)**

Der Dekarbonisierungsfahrplan der TUI Group ergibt sich aus den wissenschaftlich basierten Klimazielen und dahinter liegenden Aktionsplänen zur Emissionsreduktion für die Geschäftsbereiche TUI Airline, Hotels & Resorts sowie Kreuzfahrten, die die emissionsintensivsten Bereiche der TUI Group darstellen. Das Ziel für die Verringerung der Treibhausgasemissionen von TUI Hotels & Resorts steht im Einklang mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C aus dem Pariser Klimaübereinkommen. Die Ziele von TUI Airline und Kreuzfahrten verfolgen das Ziel der Begrenzung der Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C. Alle drei Ziele sind durch die Science Based Target Initiative (SBTi) validiert.

Der Plan von TUI zur Reduktion der Treibhausgasemissionen und zur Zielerreichung umfasst die in den Abschnitten „Maßnahmen“ genannten Dekarbonisierungshebel. Im Bereich von TUI Airline setzt TUI auf eine Kombination aus Treibstoffeffizienzmaßnahmen, Flottenmodernisierung und den Einsatz von nachhaltigem Flugkraftstoff, um die Emissionen zu reduzieren. Die Planung berücksichtigt dabei bereits die Emissionsleistung der aktuellen und geplanten Flugzeuge bis 2030. Auch im Bereich Kreuzfahrten hat TUI einen Aktionsplan entwickelt, der die notwendigen Hebel zur Erreichung der SBTi-Ziele umfasst. Dieser Fahrplan beinhaltet spezifische Maßnahmen wie die Verwendung von Landstrom, die Verbesserung der Energieeffizienz, die Optimierung der Routenplanung und den Einsatz von emissionsärmeren Kraftstoffen. Der Aktionsplan für TUI Hotels & Resorts umfasst den Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien, durch Zukauf und durch den Ausbau eigener Produktion. Darüber hinaus werden kontinuierlich Maßnahmen identifiziert, um die Energieeffizienz zu steigern.

Detailliertere Informationen zu den Dekarbonisierungshebeln der Geschäftsbereiche finden sich in den folgenden Abschnitten Maßnahmen für den Klimaschutz: TUI Airline, [Maßnahmen \(ESRS E1-3\)](#), Kreuzfahrten, [Maßnahmen \(ESRS E1-3\)](#) und Hotels & Resorts, [Maßnahmen \(ESRS E1-3\)](#).

Für die Ausübung ihrer Geschäftsaktivitäten verfügt die TUI Group über Vermögenswerte, die infolge der Tourismusdienstleistungen zu gebundenen Treibhausgasemissionen führen können. Die relevantesten Vermögenswerte in diesem Zusammenhang sind Flugzeuge und Kreuzfahrtschiffe. Die oben genannten Maßnahmen wie die Modernisierung der Flotte oder die Verwendung emissionsärmerer Treibstoffe tragen jedoch zur Zielerreichung bei und berücksichtigen damit die potenziell negativen Effekte dieser gebundenen Emissionen in den Aktionsplänen der Geschäftsbereiche. Mögliche Einflüsse auf transitorische Klimarisiken, wie zum Beispiel hohe CO<sub>2</sub>-Preise sind in den Maßnahmen zur Risikominimierung bedacht. Die TUI Group ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten (EU Paris-aligned Benchmark) ausgenommen.

Der Übergang zu einem klimaneutralen Unternehmen ist Kernambition der TUI Sustainability Agenda. Die operative Umsetzung des Managements zur Verringerung der Treibhausgasemissionen liegt bei den einzelnen Geschäftsbereichen, notwendige Investitionen werden in der Finanzplanung berücksichtigt. Die Agenda ist beim Group Sustainability Officer verankert und wurde vom Group Executive Committee genehmigt.

Der Fortschritt der Erreichung der Ziele finden sich in den Abschnitten für TUI Airline, [Ziele \(ESRS E1-4\)](#), Kreuzfahrten, [Ziele \(ESRS E1-4\)](#) und Hotels & Resorts, [Ziele \(ESRS E1-4\)](#).

Mehr zur TUI Sustainability Agenda im Abschnitt Strategie, Abschnitt „Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)“.

### **Management der Auswirkungen durch den Ausstoß von CO<sub>2</sub>e Emissionen in der eigenen Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette**

Die TUI Group adressiert in ihrem Managementansatz die folgenden Themen: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energie und Kraftstoffe.

#### **Managementansatz (ESRS E1-2)**

Mit der Dimension *Planet* der TUI Sustainability Agenda verfolgt TUI die Ambition, in allen Geschäftsbereichen und der Lieferkette bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Zur Unterstützung dieser Ambition hat TUI sich der SBTi

angeschlossen und sich verpflichtet, Emissionsreduktionen auf Basis international anerkannter klimawissenschaftlicher Erkenntnisse umzusetzen.

Die TUI Sustainability Agenda besitzt Gültigkeit für die gesamte TUI Group. Die in der Dimension *Planet* gesetzten Ziele fokussieren sich insbesondere auf die Geschäftsbereiche TUI Airline, Kreuzfahrten und Hotels & Resorts. Die TUI Sustainability Agenda ist beim Group Sustainability Officer verankert und wurde vom Group Executive Committee beschlossen. Die operative Umsetzung des Managements zur Verringerung der Treibhausgasemissionen liegt bei den einzelnen Geschäftsbereichen.

Innerhalb der TUI Sustainability Agenda und der Dimension *Planet* wurden für die Geschäftsbereiche TUI Airline, Kreuzfahrten und Hotels & Resorts wissenschaftlich basierte Klimaziele, sogenannte Science Based Targets (SBTs) und konkrete Dekarbonisierungsfahrpläne zur signifikanten Verringerung der Emissionen ausgearbeitet. Darüber hinaus engagieren sich aber auch weitere Geschäftsfelder und -bereiche, wie TUI Musement, unsere Bürostandorte und Einkaufsabteilungen im Rahmen der TUI Sustainability Agenda für die Verringerung von Emissionen. Die Klimaschutzziele werden in dem nachfolgenden Abschnitt näher erläutert.

Die Ambitionen der TUI Sustainability Agenda zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen sowie die Maßnahmen zur Erreichung der SBTs werden operativ in den Geschäftsbereichen durch die Einführung verschiedener Richtlinien konkretisiert. Dazu zählen im Bereich TUI Airline die *Airline Environmental Policy* und ein konkreter Aktionsplan zur Emissionsreduktion angepasst an das Science Based Target.

Auch im Bereich Kreuzfahrten ist die Erreichung des Science Based Target bis 2030 durch einen solchen Aktionsplan zur Reduzierung der Emissionen konkretisiert. Diese Aktionspläne umfassen Maßnahmen und Investitionen, die auf Basis vorgesehener Budgets und CO<sub>2</sub>e-Prognosen festgelegt werden. Die Umsetzung dieser Maßnahmen werden durch die Projektleitungen überwacht.

Im Bereich Hotels & Resorts liegt ebenfalls ein entsprechender Aktionsplan zur Erreichung des Science Based Target vor. Zusätzlich ist eine *Green Building Guideline* veröffentlicht, die den eigenen Hotels und Hotelpartnern konkrete Empfehlungen für Bau- und Renovierungsprojekte gibt. Ziel ist es, Umweltbelastungen zu reduzieren und Einsparungen beim Wasser- und Energieverbrauch zu erzielen. Die Richtlinie behandelt zudem Themen wie Monitoring-Systeme, Nachhaltigkeitszertifizierungen und Stakeholder-Kommunikation. Darüber hinaus gibt es zusätzlich hotelmarkenspezifische Richtlinien wie die *Riu Sustainability Policy*, den Ansatz *TUI Blue Sustainability* sowie das ROBINSON *ROBponsible Programm*. Diese Richtlinien konkretisieren den Managementansatz der Hotels in Bezug auf Klimaschutz, Energieeffizienz und weitere Maßnahmen zur Verhinderung negativer Auswirkungen auf die Umwelt.

Im Geschäftsbereich TUI Musement sind für den Klimaschutz vor allem die *Richtlinie für Nachhaltigere Büros* sowie die *Richtlinie für Nachhaltige Mobilität und Gästebeförderung* relevant. Beide Richtlinien konkretisieren Maßnahmen zur Emissionsreduktion und tragen dazu bei, die Umweltziele des Geschäftsbereichs und die Ambitionen der TUI Group Sustainability Agenda zu erreichen.

Darüber hinaus zielt in der Sustainability Agenda die Dimension *People* mit dem Fokusfeld *Buy local* darauf ab, einen Managementansatz zu schaffen, der die Beziehung zu lokalen Lieferanten stärkt und neue Einkommensmöglichkeiten für die lokale Bevölkerung schafft, wodurch Emissionen in der vorgelagerten Lieferkette reduziert werden können. TUI arbeitet am Aufbau einer nachhaltigen Beschaffungsorganisation. Dazu wurde die *Einkaufsrichtlinie für diversen, nachhaltigen und ethischen Einkauf* eingeführt. Für alle Einkaufsprozesse wurden Standards entwickelt, die in Anforderungen und Einkaufsspezifikationen einbezogen werden. Beim Kauf einer neuen oder zu ersetzenden Ware oder Dienstleistung werden Spezifikationen zu unter anderem Energieeffizienz, Einsatz erneuerbarer Energie oder Treibstoffeffizienz angeführt. Darüber hinaus sind alle Lieferanten über den Lieferantenkodex dazu verpflichtet, negative Umweltauswirkungen zu minimieren.

Über die Fortschritte im Zusammenhang mit der Sustainability Agenda berichten regelmäßig die Verantwortlichen und Vorstände der maßgeblichen Bereiche von TUI im Sustainability Council. Die TUI Sustainability Agenda unterstützt die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) – 17 globale Ziele zur Bekämpfung der Ungleichheit, zur Beendigung der Armut und zum Schutz unseres Planeten bis zum Jahr 2030. Der Managementansatz zur Verringerung der Treibhausgasemissionen adressiert SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Die TUI Sustainability Agenda berücksichtigt das weltweite Interesse verschiedener Stakeholder am Klimaschutz. Erkenntnisse über die Interessen unserer Stakeholder fließen unter anderem über die Wesentlichkeitsbewertung in unsere Strategie und Maßnahmen ein. Über Prozesse auf nationaler und internationaler Ebene sind wir im Dialog mit

Stakeholdern in den Destinationen und auch mit politischen Entscheidungsträgern. Zudem engagieren wir uns über unsere Gremien und Verbandsaktivitäten im Dialog mit verschiedenen Stakeholdergruppen.

Die Kommunikation über den Managementansatz und die sich daraus ergebenden Richtlinien erfolgt intern über verschiedene Entscheidungsgremien und Berichtsformate, zum Beispiel im Sustainability Council oder über das Intranet. An externe Stakeholder wird der Managementansatz über die Nachhaltigkeitsberichterstattung, Pressemitteilungen und Gespräche mit Kunden und Investoren kommuniziert.

## TUI Airline

### ZIEL (ESRS E1-4)

Im Rahmen der TUI Sustainability Agenda hat sich die TUI Group das Ziel gesetzt, bis 2030 die CO<sub>2</sub>e-Emissionen pro Passagierkilometer von TUI Airline um 24 % zu verringern. Damit trägt TUI zur Begrenzung der Klimaerwärmung unter Berücksichtigung der Klimaszenarien des gültigen sektoralen Dekarbonisierungsansatzes für Fluggesellschaften der Science Based Targets Initiative (SBTi) auf deutlich unter 2 °C bei. Das Ziel ist dementsprechend nicht mit dem 1,5 °C-Ziel kompatibel. TUI berücksichtigt Emissionen der Flüge auf der eigenen Flotten und Subcharterflüge, dabei werden die sogenannten Well-to-Wake-Emissionen für Flugaktivitäten (Emissionen aus Flugkraftstoffen, Scope 1 und Scope 3, Kategorie 3) einbezogen. Ausgenommen von dem SBTi-Ziel sind Scope-1-, -2- und -3-Emissionen von jeglichen Unterstützungsleistungen wie Bodenabfertigung, Technik und Wartung sowie Onboard-Service. Dieser Anwendungsbereich ergibt sich aus der SBTi-Methodik für den Luftverkehr und wirkt damit auf die stärksten CO<sub>2</sub>e-Treiber im Bereich TUI Airline.

Umfasst sind folgende Treibhausgase, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen: Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFCs), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). 82,7 % der Emissionen entfallen auf Scope 1 und 17,3 % auf Scope 3, Kategorie 3. Das Intensivitätsziel berücksichtigt auch künftige Entwicklungen, wie das Wachstum des Flugangebots unter Verwendung der aktuellen unternehmensweiten Wachstumsszenarien.

### Zielerreichung Science Based Target TUI Airline

		2025	Basisjahr 2019	Veränderung in %	Ziel (2030) in %
TUI Airline	g CO <sub>2</sub> e/Pkm	74,6	80,9	- 7,8	- 24,0

Pkm = Passagierkilometer

Um das Ziel zu erreichen, werden verschiedene Dekarbonisierungshebel genutzt. Dazu zählen die Maßnahmen zur operativen Treibstoffeffizienz, die Modernisierung der Flugzeugflotte und der Einsatz von nachhaltigen Flugkraftstoffen. Eine ausführliche Beschreibung findet sich im folgenden Abschnitt „Maßnahmen“.

### MAßNAHMEN (ESRS E1-3)

Für den Bereich TUI Airline werden zur Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen Maßnahmen in drei verschiedenen Bereichen umgesetzt: operative Treibstoffeffizienz, Modernisierung der Flugzeugflotte sowie der Einsatz von nachhaltigen Flugtreibstoffen, auch Sustainable Aviation Fuels (SAF) genannt. Darüber hinaus engagiert sich TUI fly Deutschland zusätzlich zur Reduktion der Klimawirkung des Luftverkehrs unter anderem in einem Forschungsprogramm mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) zur Vermeidung von Kondensstreifen.

### TREIBSTOFFEFFIZIENZ

Die kontinuierliche Verbesserung der Treibstoffeffizienz ist ein zentraler Bestandteil der Emissions-Roadmap der TUI Airline und ein wesentlicher Hebel zur Reduktion von Treibhausgasemissionen im operativen Flugbetrieb. Durch gezielte technische und operative Maßnahmen wird der Kraftstoffverbrauch systematisch optimiert. Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen den relevanten Fachabteilungen und operativen Bereichen und umfasst sowohl kurzfristige Optimierungen als auch langfristige Innovationsprojekte. Dabei werden Potenziale entlang des gesamten Flugprozesses identifiziert, von der Flugplanung über den Reiseflug bis hin zum Bodenbetrieb.

Beispiele für Effizienzmaßnahmen:

- Gewichtsreduktion durch technische Modifikationen und optimierte Beladung
- Anpassung von Flugprofilen unter Berücksichtigung aktueller Wetterdaten
- Einsatz digitaler Tools zur Analyse und Optimierung der Flugleistung
- Reduzierung des Treibstoffverbrauchs am Boden durch externe Stromversorgung

- Schulungen für Piloten und Pilotinnen zur Förderung treibstoffeffizienten Fliegens

Die Maßnahmen gelten für alle Flüge der TUI eigenen Flotte und werden regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt. Externe Flugpartner sind aufgefordert, eigene Effizienzstrategien zu verfolgen und transparent zu machen. Die Umsetzung hängt von verfügbaren Ressourcen, technischen Entwicklungen und regulatorischen Rahmenbedingungen ab.

#### MODERNISIERUNG DER FLOTTE

Die kontinuierliche Modernisierung der Flugzeugflotte ist Bestandteil der signifikanten Reduzierung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen im TUI Flugbetrieb. TUI investiert gezielt in moderne Flugzeugtypen wie die Boeing 787 und die Boeing 737 Max. Diese Modelle sind im Durchschnitt rund 20 % (787) bzw. 15 % (737 Max) effizienter als die älteren Flugzeugtypen, die sie in der Flotte ersetzen. Bis 2029 sollen insgesamt 95 Boeing 737 Max ausgeliefert werden – davon wurden bereits 45 Flugzeuge bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 übernommen. Parallel zur Einführung neuer Flugzeuge werden ältere, treibstoffintensivere Modelle sukzessive ausgemustert.

Auch bei Wetlease-Anbietern wird auf den Einsatz möglichst effizienter Flugzeuge geachtet, etwa durch die Nutzung von Maschinen mit Winglets. Die Treibstoffdaten werden analysiert und gemeinsam mit den Partnern Optimierungspotenziale identifiziert. Die Maßnahmen zur Flottenmodernisierung gelten für alle Flüge unter TUI Flugnummer, sowohl für die eigene Flotte als auch für externe Kapazitätsanbieter, mit Fokus auf die TUI Group eigenen Flugzeuge.

Aktuell sind rund 54 % der TUI Flotte mit neuer Triebwerkstechnologie ausgestattet. Die Umsetzung der Flottenmodernisierung hängt maßgeblich vom Hersteller Boeing ab, die vereinbarten Flugzeuge fristgerecht zu liefern.

#### NACHHALTIGE TREIBSTOFFE (SAF)

Nachhaltige Flugkraftstoffe sind ein zentraler Bestandteil der Dekarbonisierungsstrategie von TUI Airline und spielen eine entscheidende Rolle bei der Reduktion von CO<sub>2</sub>e-Emissionen im Luftverkehr. SAF ist ein flüssiger Treibstoff, der im Vergleich zu herkömmlichem Kerosin über den gesamten Lebenszyklus deutlich geringere Treibhausgasemissionen verursacht. Er kann aus biobasierten Rohstoffen wie Altspeiseölen, tierischen Non-Food-Abfällen oder biologisch abbaubaren Industrieabfällen sowie synthetisch hergestellt werden. SAF ist eine ‚Drop-in‘-Lösung und kann ohne technische Anpassungen mit konventionellem Kerosin gemischt und in bestehenden Flugzeugen sowie bestehender Infrastruktur eingesetzt werden.

TUI arbeitet mit verschiedenen Partnern zusammen, um die Versorgung mit SAF sicherzustellen. SAF kann die Emissionen im Vergleich zu herkömmlichem Jet-A1-Kraftstoff um bis zu 80 % reduzieren, bei synthetischen Varianten sogar darüber hinaus. Der Einsatz erfolgt auf Flügen unter TUI-Flugnummer, sofern SAF an den jeweiligen Abflughäfen verfügbar ist. TUI erwirbt sowohl verpflichtende Mengen gemäß EU-Quote als auch freiwillige Mengen.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden freiwillig über 11.000 Tonnen SAF getankt, hauptsächlich in Amsterdam. Dies entspricht einer Steigerung von rund 10.000 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr. Für die Gesamt-SAF-Menge sind noch die seit Januar 2025 verpflichtenden 2 % SAF-Mandat hinzuzurechnen. Die Treibstofflieferanten halten sich weitestgehend an die zeitlichen EU-Vorgaben und werden den Airlines die für die Zertifizierung erforderliche Dokumentation des im Laufe des Kalenderjahres 2025 gekauften SAF erst im Februar 2026 zur Verfügung stellen. Daher kann die Gesamtmenge an im Geschäftsjahr 2025 getanktem SAF erst im Frühjahr 2026 auditiert und bestätigt werden. Der Nachweis kann aktuell nur für die ersten drei Monate des Geschäftsjahres (Oktober bis Dezember 2024) erbracht werden, da diese in das vorangegangene Kalenderjahr fallen.

**Zuteilungen für förderfähige Flugkraftstoffe – Europäisches Emissionshandelssystem (EU ETS):** Im März 2025 beantragte TUI Airline eine Förderung im Rahmen des EU ETS gemäß Richtlinie (EU) 2003/87/EG, Artikel 3c (6), wie weiter ausgeführt in der delegierten Verordnung (EU) 2025/723 der Kommission zur Ergänzung der Richtlinie 2003/87/EG des Europäischen Parlaments und des Rates. Diese Förderung zielt darauf ab, die Nutzung förderfähiger Flugkraftstoffe, insbesondere SAF, voranzutreiben, wie sie in der Verordnung (EU) 2023/2405 zur Gewährleistung fairer Wettbewerbsbedingungen für den nachhaltigen Luftverkehr (ReFuelEU Aviation) definiert sind. Im Rahmen dieses Anreizes erhalten kommerzielle Luftfahrtunternehmen Emissionszertifikate (EU-ETS-Zuteilungen), wenn sie förderfähige Flugkraftstoffe auf förderfähigen Strecken einsetzen. Ziel ist es, die Kostenunterschiede zwischen herkömmlichem Kerosin und SAF abzumildern. Das Programm läuft nach Kalenderjahr, über die Förderung wird erst 9 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres entschieden. Im Kalenderjahr 2024 hat TUI Airline insgesamt 5.019 Tonnen förderfähigen Flugkraftstoff getankt. Davon wurden 3.702 Tonnen im vierten Quartal des Kalenderjahres 2024 geliefert, was dem ersten Quartal des TUI Geschäftsjahres 2025 entspricht. Im Kalenderjahr 2024 entfielen 1.675 Tonnen auf Flugstrecken, die unter den Geltungsbereich des EU-ETS fallen. Dazu zählen Flüge innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), zwischen dem EWR und der Schweiz sowie Flüge vom EWR in das Vereinigte Königreich. Diese Mengen wurden durch die erforderliche Dokumentation belegt, um

für den Fördermechanismus im Rahmen des EU-ETS in Frage zu kommen. Infolgedessen erhielt TUI im September 2025 16.871 EU-ETS-Zertifikate (EUAs), die dem EU-ETS-Konto des Unternehmens gutgeschrieben wurden. Diese Zuteilungen verschafften finanzielle Entlastung, indem sie einen Teil der Mehrkosten für den Einsatz von SAF anstelle von herkömmlichem Kerosin ausgleichen.

Die Verfügbarkeit von SAF bleibt eine zentrale Herausforderung. SAF ist deutlich teurer als konventioneller Treibstoff und unterliegt starken Preisunsicherheiten. TUI sichert SAF-Mengen durch Absichtserklärungen mit Lieferanten und beteiligt sich aktiv an politischen Diskussionen in der EU und Großbritannien zur Förderung der SAF-Produktion. Insbesondere die Weiterentwicklung synthetischer SAF-Technologien benötigt gezielte Unterstützung.

#### REDUKTION WEITERER KLIMAEFFEKTE: KONDENSSTREIFEN

Neben CO<sub>2</sub>-Emissionen haben auch andere Effekte der Luftfahrt, insbesondere Kondensstreifen, eine Auswirkung auf das globale Klima. Obwohl die wissenschaftliche Unsicherheit hinsichtlich ihrer genauen Klimawirkung höher ist als bei CO<sub>2</sub>, wird davon ausgegangen, dass der Gesamteffekt von Kondensstreifen relevant ist.

TUI Airline engagiert sich aktiv in der Forschung zur Vermeidung dieser Effekte. Seit 2024 führt TUI fly Deutschland im Rahmen von normalen Passagierflügen Versuchsflüge zur Kondensstreifenvermeidung durch. Diese dienen sowohl dem operativen Verständnis als auch der wissenschaftlichen Auswertung. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderten Projekts D-KULT hat TUI fly im Kalenderjahr 2024 Flugdaten von über 25 Vermeidungsflügen an das DLR übermittelt. Die Auswertungen zeigen eine hohe Wirksamkeit der Vermeidungsmaßnahmen.

Als Konsortialpartner im Forschungsprojekt A4Climate hat TUI fly finanzielle Mittel für die Durchführung von 400 weiteren Vermeidungsflügen im Zeitraum 2025 bis 2027 erhalten. Darüber hinaus wurde TUI Airline Anfang 2025 in Großbritannien in die Jet Zero Task & Finish Group Contrail Avoidance aufgenommen, die sich mit der Umsetzung von Versuchsflügen im britischen Luftraum beschäftigt. Die Erfahrungen aus diesen Projekten wurden auf verschiedenen Fachkonferenzen vorgestellt. Die Reduktion der Klimaauswirkungen durch Kondensstreifenvermeidung hängt stark von technischen Möglichkeiten sowie der finanziellen Berücksichtigung in regulatorischen Rahmenbedingungen ab.

#### Kreuzfahrten

##### ZIEL (ESRS E1-4)

Im Rahmen der TUI Sustainability Agenda hat sich die TUI Group gemeinsam mit dem Joint Venture TUI Cruises sowie dem Tochterunternehmen Marella Cruises ein Ziel zur Verringerung der Treibhausgasemissionen im Kreuzfahrtsegment gesetzt. Bis 2030 sollen die CO<sub>2</sub>e-Emissionen um 27,5 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 verringert werden. Als gemeinsames Vorhaben umfasst das Ziel alle Kreuzfahrtschiffe von TUI Cruises, mit den Marken „Mein Schiff“ und „Hapag-Lloyd Cruises“, sowie die Schiffe der Marella Cruises, die zur TUI Group gehören. Damit trägt TUI zur Begrenzung der Klimaerwärmung unter Berücksichtigung des gültigen absoluten Kontraktionsansatzes der SBTi auf deutlich unter 2 °C bei. Das Ziel ist dementsprechend nicht mit dem 1,5 °C Ziel kompatibel. TUI berücksichtigt dabei die oben genannten Kreuzfahrtschiffe sowie Well-to-Wake-Emissionen für Kreuzfahrtaktivitäten (Emissionen aus Schiffskraftstoffen, Scope 1 und Scope 3, Kategorie 3). Das Ziel bezieht sich ausschließlich auf Aktivitäten in dem Geschäftsbereich Kreuzfahrten, bezieht aber neben der eigenen Geschäftstätigkeit Gemeinschaftsunternehmen mit ein, und weicht dadurch von den einbezogenen Gesellschaften der Treibhausgasbilanz der TUI Group ab.

Umfasst sind folgende Treibhausgase, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen: Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFCs), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). 80,1 % der Emissionen entfallen auf Scope 1 und 19,9 % auf Scope 3, Kategorie 3. Das kombinierte Ziel berücksichtigt künftige Entwicklungen, wie das geplante Wachstum von TUI Cruises unter Verwendung der aktuellen Wachstumsszenarien.

#### Zielerreichung Science Based Target Kreuzfahrten

		2025	Basisjahr 2019	Veränderung in %	Ziel (2030) in %
Kreuzfahrten	t CO <sub>2</sub> e	1.180.763	1.249.224	- 5,5	- 27,5

Um das Ziel zu erreichen, werden verschiedene Dekarbonisierungshebel genutzt. Dazu zählen der Einsatz von emissionsärmeren Kraftstoffen, die Verwendung von Landstrom, die Verbesserung der Energieeffizienz und die Optimierung der Routenplanung. Eine ausführliche Beschreibung findet sich im folgenden Abschnitt „Maßnahmen“.

**MAßNAHMEN (ESRS E1-3)**

Auch im Kreuzfahrtbereich werden verschiedene Dekarbonisierungshebel genutzt, um die gesetzten Klimaschutzziele zu erreichen: Einsatz emissionsärmerer Kraftstoffe, die Verwendung von Landstrom, die Verbesserung der technischen Energieeffizienz sowie die Optimierung der Routen. Die im folgenden beschriebenen Maßnahmen erstrecken sich über die TUI Tochtergesellschaft Marella Cruises und das Joint Venture TUI Cruises mit den Marken Mein Schiff und Hapag-Lloyd Cruises.

**EINSATZ EMISSIONSÄRMERER KRAFTSTOFFE**

Die Transformation hin zu emissionsärmeren Kraftstoffen ist ein zentraler Bestandteil der Klimastrategie der Kreuzfahrtgesellschaften der TUI Group. Ziel ist es, durch den schrittweisen Einsatz alternativer Treibstoffe die Emissionen im maritimen Geschäftsfeld signifikant zu senken. Derzeit können alle Schiffe von TUI Cruises theoretisch mit Biodiesel oder Biodiesel-Beimischungen betrieben werden. Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit und der hohen Kosten nachhaltiger Biokraftstoffe erfolgt der Einsatz schrittweise und über Testläufe. Andere emissionsarme Kraftstoffe, wie synthetische E-Fuels und Methanol, erfordern technische Anpassungen, etwa an Motoren und Tanks.

Seit 2022 wurden auf allen TUI Kreuzfahrtgesellschaften erfolgreich Biodiesel-Beimischungen getestet und genutzt. Im Berichtsjahr bunkerte das Expeditionsschiff HANSEATIC spirit von Hapag-Lloyd Cruises im Hafen von Amsterdam erstmals 100 % Biofuel der zweiten Generation aus Rest- und Abfallstoffen (100,6 Tonnen) – mit einer CO<sub>2</sub>-Reduktion von mindestens 80 %. Zwischen Mai und September 2025 wurden auf den Marella Cruises Schiffen Voyager und Discovery rund 6.741 Tonnen Biokraftstoff eingesetzt. Dies entspricht einer prognostizierten Emissionsreduktion von 6.453 Tonnen CO<sub>2</sub>e im Vergleich zu herkömmlichem Treibstoff. Zudem wurde bei TUI Cruises mit der Mein Schiff Relax erstmals ein Dual-Fuel-Schiff in Betrieb genommen, das technisch für den Einsatz von E-Fuels vorbereitet ist. Im Juli 2025 wurde die erste Betankung mit 1.875 m<sup>3</sup> Bio-LNG (entspricht ca. 900 Tonnen) vorgenommen – mit einer CO<sub>2</sub>-Reduktion von mindestens 70 %.

Die Möglichkeiten zur Emissionsreduktion durch alternative Kraftstoffe hängen maßgeblich von deren Verfügbarkeit an den jeweiligen Standorten und Häfen ab. Die Entwicklung entsprechender Infrastrukturen bleibt daher ein entscheidender Erfolgsfaktor.

**VERWENDUNG VON LANDSTROM**

Die Nutzung von Landstrom stellt einen wirkungsvollen Hebel zur Reduktion von Emissionen im Kreuzfahrtbetrieb dar. Da Kreuzfahrtschiffe rund 40 % ihrer Betriebszeit in Häfen verbringen, kann durch den Anschluss an Landstrom während dieser Liegezeiten der Betrieb der Schiffsmotoren vermieden und somit der CO<sub>2</sub>-Ausstoß deutlich gesenkt werden. Die Landstromfähigkeit der Flotte ist ein zentrales Element zur Emissionsreduktion bei TUI Cruises. Die Nutzung von Landstrom ist eine Selbstverpflichtung für beide Marken, Mein Schiff und Hapag-Lloyd Cruises. Voraussetzung für die Nutzung ist, dass der angebotene Strom aus erneuerbaren Energiequellen stammt.

Alle Schiffsneubauten von TUI Cruises werden standardmäßig mit Landstromanschlüssen ausgestattet. Bestehende Schiffe werden sukzessive im Rahmen routinemäßiger Werftaufenthalte nachgerüstet. Im Berichtsjahr wurde die Mein Schiff 3 final mit einem Landstromanschluss ausgestattet. Damit verfügen zum Ende des Berichtjahres zwölf von dreizehn Schiffen bei TUI Cruises über die entsprechende Technik. Im Geschäftsjahr 2025 konnten die Landstromanläufe deutlich gesteigert werden: Mit 115 Anläufen gegenüber 72 im Vorjahr ergibt sich ein Zuwachs von 59,7 %, dabei wurden 2,8 Mio kWh Strom bezogen.

Auch Marella Cruises nutzt auf der Explorer 2 Landstrom und erzielte im Berichtsjahr fünf Landstromanläufe in Malta mit insgesamt über 91.000 kWh bezogenem Strom. Eine Ausweitung der Landstromnutzung für die Explorer 2 ist in Zukunft geplant. Die Verfügbarkeit von Landstrom in den Häfen bleibt ein entscheidender Faktor für die Umsetzung.

**VERBESSERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ**

Die Steigerung der Energieeffizienz an Bord ist ein zentraler Ansatz zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Kreuzfahrtbetrieb. Durch gezielte technische und organisatorische Maßnahmen können Einsparpotenziale identifiziert und genutzt werden. Im Berichtsjahr hat Marella Cruises auf mehreren Schiffen gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen umgesetzt. Dazu zählen die Optimierung der Küchenausstattung auf den Schiffen Discovery 2, Explorer und Voyager, sowie der Einbau neuer Propellerkappen zur Verbesserung der Hydrodynamik auf der Explorer.

TUI Cruises hat im Berichtsjahr eine Softwarelösung zur Verbesserung der Energieeffizienz eingeführt, welche über Datenanalyse und Erkenntnisse aus der Verhaltensforschung den Treibstoffverbrauch reduziert. Über die durch die Software angeregten Verhaltensänderungen werden mit jährlich circa 1.250 Tonnen CO<sub>2</sub>e Einsparungen gerechnet. Außerdem

erhielt die Mein Schiff 4 einen neuen Unterwasseranstrich, welcher die Reibung und somit den Widerstand reduziert und die Treibstoffeffizienz um geschätzt ca. 6 % verbessert, sowie zwei optimierte Propeller zur Verbesserung des Antriebs.

Die Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz werden fortlaufend umgesetzt und zahlen direkt auf die SBTi-Klimaziele der TUI Group ein. Die tatsächliche Umsetzung ist abhängig von der Verfügbarkeit notwendiger Komponenten sowie von Lieferzeiten und technischen Herausforderungen bei der Installation.

#### OPTIMIERUNG DER ROUTEN

Die kontinuierliche Optimierung der Reiserouten ist ein wirksames Instrument zur Reduktion von Treibstoffverbrauch und damit verbundenen Emissionen im Kreuzfahrtbetrieb. Die Experten-Teams der TUI Kreuzfahrtgesellschaften analysieren die Routenplanung regelmäßig mithilfe spezialisierter Softwarelösungen.

Durch gezielte Anpassungen von Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie der Fahrgeschwindigkeit können Einsparungen erzielt werden. Dies ermöglicht eine effizientere Programmgestaltung, eine bessere Prognose des Treibstoffbedarfs und eine gezielte Umsetzung von Effizienzmaßnahmen. Zur weiteren Verbesserung der Routenplanung hat TUI Cruises im Winter 2024 ein neues „Voyage Optimization Tool“ eingeführt. Dieses ermöglicht die Analyse von Daten aus tatsächlich durchgeführten Reisen und unterstützt die Identifikation zusätzlicher Optimierungspotenziale. Die Potenziale zur Routenoptimierung sind abhängig von einer Vielzahl externer Faktoren, darunter die Verfügbarkeit freier Routen, geopolitische Entwicklungen, lokale Vorschriften und Ereignisse sowie Wetterbedingungen.

#### Hotels & Resorts

##### ZIEL (ESRS E1-4)

Im Rahmen der TUI Sustainability Agenda hat sich die TUI Group ein Ziel für die Verringerung der Treibhausgasemissionen des Geschäftsbereichs Hotels & Resorts gesetzt. Bis 2030 sollen die CO<sub>2</sub>e-Emissionen um 46,2 % verringert werden. Damit trägt TUI zur Begrenzung der Klimaerwärmung auf 1,5 °C bei.

Umfasst sind folgende Treibhausgase, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen: Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), Fluorkohlenwasserstoffe (HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). 41,9 % der Emissionen entfallen auf Scope 1 und 58,1 % auf Scope 2.

Das Ziel umfasst die Emissionen aus allen Energiequellen sowie Gase aus Kältemitteln (Scope 1 und 2). Das Ziel bezieht sich auf Hotels im Eigentum und Hotels mit Leasing- und Managementverträgen, dabei werden Joint Ventures einbezogen. Dadurch weicht der Anwendungsbereich des SBT von der Treibhausgasbilanz der TUI Group im Abschnitt „Kennzahlen“ ab.

Das Ziel berücksichtigt künftige Entwicklungen, wie das geplante Wachstum des Hotelportfolios unter Verwendung der aktuellen Wachstumsszenarien. Aufgrund von Portfolioveränderungen wird eine regelmäßige Bewertung durchgeführt, ob der Basiswert neu berechnet werden muss. Gegebenenfalls wird dieser anschließend angepasst. Dieser Prozess sichert die Darstellung der tatsächlichen Emissionen unter Berücksichtigung der Portfolioveränderungen. In diesem Geschäftsjahr erfolgte eine SBTi-Standard-konforme Anpassung des Basiswertes unter Berücksichtigung von Veränderungen des Hotelportfolios. Der neue Basiswert liegt bei 875.468 t CO<sub>2</sub>e.

#### Zielerreichung Science Based Target TUI Hotels & Resorts

		2025	Basisjahr 2019	Veränderung in %	Ziel (2030) in %
Hotels & Resorts	t CO <sub>2</sub> e	722.489	875.468	- 17,5	- 46,2

Um das Ziel zu erreichen, werden verschiedene Dekarbonisierungshebel genutzt. Dazu zählen die Steigerung der Energieeffizienz, die Produktion von Strom aus erneuerbaren Quellen und der Einkauf von erneuerbarer Energie. Eine ausführliche Beschreibung findet sich im folgenden Abschnitt „Maßnahmen“.

##### MAßNAHMEN (ESRS E1-3)

Unsere Hotels und Hotelpartner fokussieren sich weiterhin auf die Förderung der Nachhaltigkeitstransformation in ihren Geschäftsbetrieben. Unsere Priorität ist die Reduktion der Emissionen. Dafür wurden für den Geschäftsbereich Hotels & Resorts folgende Dekarbonisierungshebel zur Erreichung unseres Science Based Target identifiziert und Aktionspläne erstellt: die Steigerung der Energieeffizienz, die Produktion von Energie aus erneuerbaren Quellen und der Einkauf von erneuerbarer Energie. Die im folgenden beschriebenen Maßnahmen erstrecken sich auf alle Hotels im Eigentum der

TUI Group, direkt oder über Joint Ventures, sowie auf Hotels mit Leasing- oder Managementvertrag. Zum Ende des Berichtsjahres umfasst dies insgesamt 375 Hotels.

### ENERGIEEFFIZIENZ

Die Reduktion des Energieverbrauchs trägt wesentlich zur Senkung von Emissionen bei und unterstützt damit die Erreichung der Klimaziele der TUI Group. Zur Steigerung der Energieeffizienz werden konzernweit vielfältige Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählt unter anderem der umfassende Einsatz moderner LED-Beleuchtung sowie die Nutzung von Elektrofahrzeugen.

Ein zentraler Hebel zur Verbesserung der Energieeffizienz ist das nachhaltige Bauen. Es ermöglicht eine signifikante Reduktion des Energiebedarfs und der CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Hotels. Maßnahmen dazu werden auch durch die zuvor genannten *Green Building Guidelines* unterstützt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde beispielsweise im Royalton Blue Waters in Jamaika ein Trigenerationssystem installiert, das gleichzeitig Wärme, Kälte und Strom erzeugt und so eine besonders effiziente Energieversorgung sicherstellt. Die Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen ist ein kontinuierlicher Prozess. Die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen hängt von der Verfügbarkeit technologischer Lösungen, hotelspezifischen Gegebenheiten, gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie den infrastrukturellen Möglichkeiten in den jeweiligen Ländern ab.

### ERZEUGUNG VON STROM AUS ERNEUERBAREN QUELLEN

Der Ausbau der Eigenerzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsagenda der TUI Group. Durch die Nutzung von Solarenergie können Emissionen deutlich reduziert und der Eigenbedarf an Strom teilweise abgedeckt werden. Bereits mehr als ein Drittel der TUI Hotels & Resorts erzeugt Energie aus erneuerbaren Quellen. Im Geschäftsjahr 2025 wurden weltweit neue Photovoltaikanlagen installiert. Dazu zählt unter anderem eine Photovoltaikanlage des Riu Touareg auf den Kap Verden mit einer Kapazität von ca. 1.500 kWp. Die Kapazität der Photovoltaikanlagen in der Türkei konnte im Berichtsjahr um ca. 4 Megawatt auf 19 Megawatt erhöht werden. Im Geschäftsjahr 2025 konnten durch den Einsatz von Photovoltaik schätzungsweise 20.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden.

Die Implementierung von Photovoltaikanlagen ist abhängig von länderspezifischen Rahmenbedingungen, darunter rechtliche Vorgaben, Zollauflagen für bestimmte Komponenten sowie die lokale Verfügbarkeit. Darüber hinaus können Strompreisschwankungen die Wirtschaftlichkeit der Anlagen beeinflussen.

### EINKAUF ERNEUERBARER ENERGIE

Neben der Eigenerzeugung setzt die TUI Group ergänzend auch auf den gezielten Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen, um die Emissionen aus dem Stromverbrauch weiter zu reduzieren. Wo verfügbar, sind Hotels angehalten, Strom aus grünen Tarifen zu beziehen, direkte Stromabnahmeverträge (Power Purchase Agreements, PPAs) abzuschließen oder sogenannte ‚Energy Attribute Certificates‘ (EACs) zu erwerben. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck im Vergleich zum herkömmlichen Strommix deutlich zu senken. Ein Beispiel ist der Hotelpartner Blue Diamond, der für das Geschäftsjahr 2025 10.000 Tonnen seiner CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Stromverbrauch durch den Zukauf von EACs in der marktbasierenden Betrachtung reduzieren konnte.

Der Einkauf von erneuerbarer Energie ist ein fortlaufender Prozess und stark abhängig von der lokalen Verfügbarkeit. In vielen Ländern sind grüne Stromtarife nicht flächendeckend verfügbar, und auch EACs können nur in bestimmten Regionen bezogen werden. In Destinationen, in denen weder grüne Tarife noch Zertifikate verfügbar sind, setzt die TUI Group verstärkt auf die Eigenerzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen.

### TUI Musement

Der Geschäftsbereich TUI Musement ist aufgrund des vergleichsweise geringeren Anteils an den Gesamtemissionen der TUI Group nicht durch ein eigenständiges SBTi-Ziel abgedeckt. Dennoch setzt TUI Musement Maßnahmen zum Klimaschutz um und trägt so zur übergreifenden Netto-Null-Ambition (Klimaneutralität) der TUI Group bei. Die wichtigsten Dekarbonisierungshebel sind der Umstieg auf *Nachhaltige Mobilität* und das Projekt *Nachhaltige Büros*.

### MAßNAHMEN (ESRS E1-3)

#### NACHHALTIGE MOBILITÄT

Im Rahmen der Umstellung auf nachhaltige Mobilität am Boden werden die Treibhausgasemissionen der TUI Bus-Flotte durch den Einsatz alternativer Kraftstoffe gesenkt. Darüber hinaus werden Dieselfahrzeuge zum Transport der Mitarbeitenden durch Hybrid- und Elektrofahrzeuge sowie E-Fahrräder ersetzt, dadurch werden auch die Treibhausgasemissionen des Mitarbeitendentransportes reduziert.

Die Maßnahmen zur Steigerung der nachhaltigen Mobilität werden laufend umgesetzt und umfassen den gesamten eigenen Fuhrpark für Bodentransporte. Dieser befindet sich in den Ländern Spanien, Kap Verde, Marokko, Tunesien und die Türkei. Im Rahmen der Umstellung wurden bis zum Ende des Geschäftsjahres bereits 246 emissionsärmere Fahrzeuge eingeführt, dies entspricht einem Anteil von 14,5 %. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2025 versuchsweise in zwei Bussen in Benidorm, Spanien, Hydrotreated Vegetable Oil (HVO) eingeführt. Mit diesem aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellten Diesel-Kraftstoff können die treibstoffbedingten Emissionen im Vergleich zu herkömmlichem Diesel um bis zu 90 % reduziert werden. Daraufhin wurde das Projekt noch im selben Jahr von zwei auf zehn Busse ausgeweitet, fünf in Benidorm und fünf in Málaga. Für die Zukunft ist weiterhin geplant, die dieselbetriebene Flotte durch nachhaltigere Elektro- oder Hybridfahrzeuge zu ersetzen. Dies gilt auch für die Fahrzeugflotte der TUI Reiseleiter in den Destinationen. Die Ausweitung der Verwendung von HVO ist vollständig von der Verfügbarkeit des Treibstoffs und Allokation von Ressourcen abhängig. Um die Transparenz zu erhöhen und die Steuerung der Fahrzeugemissionen effizienter zu gestalten, werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Berechnung der Treibhausgasemissionen eingeführt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Verbesserung der Datenbasis für die Emissionen der eigenen Fahrzeugflotte.

#### PROJEKT NACHHALTIGE BÜROS

TUI arbeitet laufend daran, die eigenen Bürogebäude nachhaltiger und emissionsärmer zu gestalten. Im ersten Schritt wurde dafür eine TUI Group Offices Database geschaffen, um einen Überblick über die Gestaltung der Bürogebäude zu erlangen. Nachfolgend wurden mit der Einführung der *Sustainable Office Guidelines* Büroabläufe standardisiert. Darüber hinaus wurden über Fragebögen Informationen über den Verbrauch und die Erfolgsmethoden in den Büros gesammelt und analysiert. Basierend auf den Guidelines sowie den Ergebnissen der Umfragen, werden Maßnahmen ergriffen, die dazu beitragen, die Büros nachhaltiger zu gestalten. In das Projekt wurden zunächst alle TUI Musement Büros weltweit einbezogen, die vollständig unter der Kontrolle der TUI Group stehen. Flughafenschalter oder kleine Büros in Häfen sind bisher noch nicht regelmäßig eingebunden. Die Guidelines sowie die Fragebögen wurden im Februar 2025 auf alle Büros der TUI Group ausgeweitet.

#### Ergänzende Angaben zu den Zielen zum Klimaschutz (ESRS E1-4)

Die zuvor genannten Klimaschutzziele der Geschäftsbereiche TUI Airline, Kreuzfahrten und Hotel & Resorts sind von der SBTi bestätigt und beruhen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen. Sie basieren auf der Methodik des Greenhouse Gas-Protokolls und den Ambitionen des Pariser Klimaabkommens von 2015 zur Begrenzung der globalen Erwärmung sowie den Inhalten des Europäischen Green Deals zur Erreichung von Klimaneutralität bis 2050. Bei der Festlegung der Ziele hat TUI die Interessen von Stakeholdern durch Anwendung der anerkannten SBTi-Methodik berücksichtigt. Über die SBTi werden verschiedene Stakeholder-Interessen durch unter anderem Organisationen wie CDP, WWF, UN und dem World Resources Institute vertreten.

Die SBT decken die in ESRS E1-6 Scope 1 und Scope 2 berichteten Emissionen zu 99 %, Scope 3, Kategorie 1 zu 3 % und Scope 3, Kategorie 3 zu 94 % ab. Von den berichteten gesamten Brutto-Treibhausgasemissionen in E1-6 decken die SBT der TUI 58 % ab.

Für alle SBTs wurde das Basisjahr 2019 gewählt. Das Basisjahr ist damit repräsentativ und nicht beeinflusst durch externe Faktoren, wie den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in den Folgejahren. Soweit nicht anders angegeben wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Änderungen an den Zielwerten vorgenommen. Für die drei SBTs sind keine Zwischenziele öffentlich kommuniziert.

Das SBT für den Geschäftsbereich TUI Airline ist auf die Begrenzung der Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C ausgerichtet. Das Ziel wurde auf Basis des sektoralen Dekarbonisierungsansatzes der SBTi abgeleitet. Bei der Zielsetzung und dem Emissionsreduktionsplan wurden zukünftige Entwicklungen wie neue Technologien und regulatorische Entwicklungen berücksichtigt. Die zugrunde liegenden Klimaszenarien basieren auf der SBTi-Methodik deutlich unter 2 °C-Ambition für Fluggesellschaften.

Das SBT für den Geschäftsbereich Kreuzfahrten ist auf die Begrenzung der Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C ausgerichtet. Das Ziel wurde auf Basis des absoluten Kontraktionsansatzes der SBTi gesetzt. Bei der Zielsetzung und den Emissionsreduktionsplänen wurden zukünftige Entwicklungen wie neue Technologien und regulatorische Entwicklungen berücksichtigt. Die zugrunde liegenden Klimaszenarien basieren auf der SBTi-Methodik und der deutlich unter 2 °C-Ambition.

Das SBT für den Geschäftsbereich Hotels & Resorts ist auf die Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C ausgerichtet. Das Ziel wurde auf Basis des absoluten Kontraktionsansatzes der SBTi gesetzt. Bei der Zielsetzung und den Emissionsreduktionsplänen wurden zukünftige Entwicklungen wie neue Technologien und regulatorische Entwicklungen berücksichtigt. Die zugrunde liegenden Klimaszenarien basieren auf der SBTi-Methodik und der 1,5 °C-Ambition.

Die Ziele werden durch das Management der Geschäftsbereiche, das Group Sustainability Team und den Sustainability Council fortlaufend überwacht und die aktuelle Performance jährlich über den CDP-Bericht (Carbon Disclosure Project) veröffentlicht.

### **Ergänzende Angaben zu den Maßnahmen zum Klimaschutz (ESRS E1-3)**

Die erzielten Reduktionen der Treibhausgasemissionen durch die Maßnahmen fließen in die Zielerreichung der Science Based Targets für die Geschäftsfelder TUI Airline, Kreuzfahrten und Hotels ein. Die erzielten Gesamtmininderungen können im jährlich angegebenen Ziel-Fortschritt verfolgt werden.

Das Management der wesentlichen Auswirkungen wird durch Mitarbeiter des Group Sustainability Teams und der verantwortlichen Geschäftsbereiche vorangetrieben. Größere Investitionen im Zusammenhang mit den Maßnahmen werden im Rahmen der Finanzplanung der Segmente berücksichtigt. Angaben zu signifikanten Investitionen sind im Abschnitt „Finanzlage“ ausgewiesen, dies beinhaltet zum Beispiel Auszahlungen für die Modernisierung unserer Flugzeugflotte. Informationen zur Taxonomie finden sich im Berichtsabschnitt „Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852“, aufgrund der Taxonomiekriterien ergeben sich aus den Maßnahmen zum Klimaschutz keine taxonomiekonformen Angaben.

Weiterführende Information finden sich im Abschnitt „[Finanzlage](#)“ und sowie in den „[Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung \(EU\) 2020/852](#)“

### **Management der Risiken durch die Auswirkungen und Anpassung an den Klimawandel**

#### **Managementansatz (ESRS E1-2)**

Die Gruppenrichtlinie des Risikomanagements regelt den Umgang mit existierenden Risiken sowie die Identifizierung möglicher kritischer Risiken innerhalb der TUI Group, um den langfristigen Erfolg zu sichern. Der Managementansatz umfasst dabei neben allen denkbaren Risiken und Chancen des Unternehmens ebenfalls das Management der Risiken in Bezug auf Emissionen sowie die TUI Sustainability Agenda.

Das Ziel des Risikomanagementansatzes besteht darin, die Risiken zu reduzieren. Zudem soll durch ein effektives Risikomanagement im gesamten Konzern eine positive Risiko-Governance-Kultur geschaffen werden. Der Managementansatz betrifft alle Mitarbeitenden der TUI Group über alle Ebenen hinweg. Das Management des jeweiligen Tochterunternehmens der TUI Group ist für die wirksame Umsetzung des Managementansatzes verantwortlich. Gruppenfunktionen sind für die Identifizierung, die Bewertung und den Umgang mit Risiken verantwortlich. Die Funktion des 'Group Risk & Internal Control' unterstützt bei den Aufgaben und berichtet regelmäßig an das 'Group Risk Oversight Committee' (GROC). Das GROC nimmt eine überprüfende Rolle ein und formuliert daraufhin Risikostrategien und Managementansätze. Es stellt zudem die effektive Überwachung der Risiken sicher und berichtet darüber an das Executive Board, welches zuletzt die übergreifende Verantwortung über das Risikomanagement trägt und die Strategien und Ansätze des GROC überprüfend genehmigt.

Die relevanten zentralen Funktionen der TUI Group, die in dem Risikoprozess beteiligt sind, bringen Fragen und Anmerkungen ein. Dabei werden relevante Stakeholder-Interessen über die beteiligten Experten stellvertretend berücksichtigt. Das Executive Board ist für die interne und externe Kommunikation des Managementansatzes verantwortlich. Die *Group Risk Policy* ist über das Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich. Über die Verfahren und Risiken wird öffentlich im Geschäftsbericht kommuniziert.

Im „[Risikobericht](#)“ finden sich nähere Informationen zu den Verfahren.

#### **ZIEL (ESRS E1-4)**

Die zuvor genannten Ziele für den Klimaschutz der Geschäftsbereiche TUI Airline, Kreuzfahrten und Hotels & Resorts zahlen neben der Minderung der Auswirkungen auf den Klimawandel auch auf die Minimierung der identifizierten Risiken in Bezug auf den Klimawandel und die Anpassung an den Klimawandel ein.

#### **MAßNAHMEN ZUR RISIKOMINIMIERUNG (ESRS E1-3)**

Angaben zu den risikobegrenzenden Faktoren sind im Abschnitt „Risikobericht“ unter dem Hauptrisiko 5 Nachhaltiger Tourismus und Hauptrisiko 8 Klimawandel angegeben. Der Umfang der Maßnahmen unterscheidet sich je nach im Abschnitt „Maßnahmen“ für TUI Airline, Kreuzfahrten und Hotels & Resorts beschriebener Ausgestaltung und Verortung. Die Maßnahmen werden, soweit nicht anders beschrieben, laufend umgesetzt und optimiert.

Im „[Risikobericht](#)“ finden sich Informationen zu den risikobegrenzenden Faktoren.

## Kennzahlen

### Energie (ESRS E1-5)

#### Energieverbrauch und Energiemix

	2025	2024 <sup>1</sup>
1 Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	109	-
2 Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	18.529.133	19.278.562
3 Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	112.432	94.709
4 Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0	-
5 Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	669.442	696.612
6 Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	19.311.116	20.069.883
<b>Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</b>	<b>98%</b>	<b>99%</b>
7 Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0	-
<b>Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
8 Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	96.392	2.159
9 Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	169.209	199.687
10 Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	43.665	27.589
11 Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	309.266	229.435
<b>Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)</b>	<b>19.620.382</b>	<b>20.299.318</b>

<sup>1</sup> Vorjahresangaben sind ungeprüft.

#### Energieintensität pro Nettoerlös

	2025	2024 <sup>1</sup>	% N / N-1
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren pro Nettoumsatzerlös aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/€)	0,00081	0,00088	-7,4%

<sup>1</sup> Vorjahresangaben sind ungeprüft.

#### Nettoumsätze aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden

	2025	2024 <sup>1</sup>	Veränderung in %
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss) (Mio €)	24.179	23.167	4,4%
Nettoumsatzerlöse (sonstige) (Mio €)	0	-	-

<sup>1</sup> Vorjahresangaben sind ungeprüft.

## BERECHNUNGSGRUNDLAGEN ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX

**TUI Airline:** Die Hauptdatenquelle von TUI Airline ist das System Airpas. Dabei handelt es sich um eine branchenspezifische Lösung für das Treibstoff- und Kostenmanagement. Die Daten werden auf Basis „pro Flug“ gesammelt. Die Daten werden täglich (über Nacht) in Airpas übertragen. Vierteljährlich werden die Daten auf Flottenebene konsolidiert.

**Kreuzfahrten:** Die Kreuzfahrtgesellschaften verwenden NAPA als primäre Datenquelle. NAPA ist eine branchenspezifische Lösung für die Schifffahrt, die täglich Echtzeitdaten liefert. Die Umweltmanager geben die Daten manuell in das NAPA-System an Bord der Schiffe ein. Die Daten werden wöchentlich oder am Ende einer Reise als „Voyage Performance Reports“ (VPR) zusammengestellt und vierteljährlich auf Schiffsebene konsolidiert.

**Hotels & Resorts:** Die Datenerfassung variiert innerhalb des Portfolios. Ein kleiner Prozentsatz der Hotels hat AMRs (Automatic Meter Reading) oder intelligente Zähler installiert, die zur automatischen Datenerfassung eingeführt wurden. Der

Großteil der Daten wird monatlichen Rechnung entnommen und / oder abgelesen. Die Daten werden vierteljährlich auf Hotelebene konsolidiert.

*TUI Musement:* Die Datenerfassung erfolgt durch manuelle Abfragen und wird auf Flottenebene jährlich konsolidiert.

*Märkte und Reisebüros:* Die Daten werden manuell über Rechnungen oder AMRs abgefragt und auf Regionsebene jährlich konsolidiert.

*Bürostandorte:* Die Datenabfrage variiert, wobei einige Betriebsstätten Informationen über ein Tool zur Datenerfassung in Form von Checkboxes übermitteln. Die Daten werden auf Gebäudeebene jährlich konsolidiert.

#### DEFINITION ENERGIEARTEN

*Kraftstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölprodukten:* Dies umfasst den Verbrauch von Heizöl, Diesel, Benzin, Flüssiggas (Propan) und Butan in Hotels. Er umfasst HFO (High Sulfur), HFO-VLSFO [0,5 %], HFO-VLSFO [1,5 %] und Marine Gas Oil von Kreuzfahrten. Ebenso wird Heizöl von Märkten, den Reisebüros und zentralen Funktionen erfasst. Ebenso ist Kerosin von Fluggesellschaften enthalten. Ebenso wird Diesel aus dem öffentlichen Nahverkehr erfasst. Der Kraftstoffverbrauch aus Erdgas umfasst Erdgas aus Hotels, dem Einzelhandel und zentralen Funktionen.

*Verbrauch von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme, Dampf oder Kälte aus fossilen Quellen:* Umfasst den Kauf von Strom aus dem Netz durch Hotels, zentrale Funktionen und den Reisebüros. Enthält Fernwärme und Fernkälte, die von Hotels, zentralen Funktionen und den Reisebüros gekauft werden.

*Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen:* Enthält die Nutzung von Biomasse durch Hotels und Kraftstoffe aus erneuerbaren Quellen.

*Energieverbrauch von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme, Dampf oder Kälte aus erneuerbaren Quellen:* Umfasst den von Hotels, dem Einzelhandel und zentralen Funktionen erworbenen Ökostrom.

*Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie, die nicht aus Brennstoffen stammt:* Dies umfasst z. Bsp., die von den Hotels erzeugte und verbrauchte PV-Energie.

Die *Energieintensität* ergibt sich auf Basis des oben genannten Energieverbrauchs und den Nettoumsatzerlösen der gesamten TUI Group. Die gesamten Geschäftsaktivitäten der TUI Group sind als klimaintensiv einzuordnen.

#### Treibhausgas (THG) -Emissionen (ESRS E1-6)

##### THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

	2025	2024 <sup>1</sup>	% N / N-1	Basisjahr	2025 Ziel	2030 Ziel	Jährlich % des Ziels / Basisjahr
<b>Scope-1-Treibhausgasemissionen</b>							
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	4.673.449	4.855.744	-3,8%	n/a	n/a	n/a	n/a
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	n/a	33%	-	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>							
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	339.440	367.810	-7,7%	n/a	n/a	n/a	n/a
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	145.539	169.176	-14,0%	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen</b>							
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	3.806.468	3.854.763	-1,3%	n/a	n/a	n/a	n/a
2 Investitionsgüter	127.749	79.981	59,7%	n/a	n/a	n/a	n/a
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	1.023.596	1.049.915	-2,5%	n/a	n/a	n/a	n/a
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	106	125	-15,2%	n/a	n/a	n/a	n/a
5 Abfallaufkommen in Betrieben	55.388	55.022	0,7%	n/a	n/a	n/a	n/a

**THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen**

	2025	2024 <sup>1</sup>	% N / N-1	Basisjahr	2025 Ziel	2030 Ziel	Jährlich % des Ziels / Basisjahr
6 Geschäftsreisen	45.911	47.834	-4,0%	n/a	n/a	n/a	n/a
7 Pendelnde Arbeitnehmer	52.652	52.448	0,4%	n/a	n/a	n/a	n/a
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	n/a
9 Nachgelagerter Transport	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	n/a
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	n/a
11 Verwendung verkaufter Produkte	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	n/a
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	n/a
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	n/a
14 Franchises	119.390	108.736	9,8%	n/a	n/a	n/a	n/a
15 Investitionen	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	n/a
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	5.231.260	5.248.824	-0,3%	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Treibhausgasemissionen insgesamt</b>							
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO <sub>2</sub> e)	10.244.148	10.472.378	-2,2%	n/a	n/a	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO <sub>2</sub> e)	10.050.248	10.273.744	-2,2%	n/a	n/a	n/a	n/a

<sup>1</sup> Mit Ausnahme der Angaben zu Scope 3.2 sind alle Vorjahresangaben ungeprüft.

**BERECHNUNGSMETHODEN DER SCOPE-KATEGORIEN**

*Wesentliche Änderung:* Der Umfang der Kennzahlen Berichterstattung von TUI hat sich im Geschäftsjahr 2025 gegenüber den Vorjahren geändert und wurde an die Anforderungen der ESRS-Standards angepasst. Die wesentlichen Änderungen sind der Ausschluss von TUI Cruises (Flotten Mein Schiff und Hapag-Lloyd) und TUI Hotel & Resorts, die nicht mit dem Ansatz der Finanzkonsolidierung übereinstimmen. Alle relevanten Vorjahreskennzahlen wurden entsprechend neu berechnet.

*Scope 1:* Für Scope-1-Emissionen umfasst der methodische Ansatz die Quantifizierung direkter Treibhausgasemissionen aus Quellen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, wie die Verbrennung von Treibstoff in den Fahrzeugen des Unternehmens (Flugzeuge, Kreuzfahrtschiffe und Bodentransport), die Verbrennung von Treibstoff vor Ort (Hotels, größere Gebäude und Reisebüros) und die Verwendung von Kühlmitteln. Dieser Prozess folgt dem Greenhouse Gas Protocol's Corporate Accounting and Reporting Standard, um Genauigkeit und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

*Scope 2 (standortbezogen):* Für Scope-2-Emissionen beinhaltet die Methode die Berechnung der indirekten Emissionen, die aus dem Verbrauch von gekauftem Strom, Wärme, Dampf oder Kälte aus eigenen oder kontrollierten Quellen (Hotels, größere Gebäude und Reisebüros) resultieren. Unser standortbezogener Ansatz berechnet die Emissionen anhand der durchschnittlichen Netzemissionsfaktoren (IEA) des geografischen Standorts, an dem der Strom verbraucht wird, unabhängig von der Wahl der spezifischen Energiebeschaffung.

*Scope 2 (marktbezogen):* Für Scope-2-Emissionen umfasst die Methode die Berechnung der indirekten Emissionen, die sich aus dem Verbrauch von eingekauftem Strom, Wärme, Dampf oder Kälte aus eigenen oder kontrollierten Quellen (Hotels, größere Gebäude und Reisebüros) ergeben. Unser marktbasierter Ansatz berechnet die Emissionen auf der Grundlage der spezifischen Stromkäufe des Unternehmens und berücksichtigt dabei die von den Datenerfassern bereitgestellten lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren sowie vertragliche Instrumente wie Energieattribut-Zertifikate (EACs).

*Scope 3, Kategorie 1:* Eine Kombination aus Ausgabendaten und Durchschnittswerten basierend auf der Methode des Greenhouse Gas Protocol (GHGP) wurde für die Emissionsberechnung von TUI eingekauften Waren und Dienstleistungen verwendet. Zur Berechnung der Emissionen aus ausgabenbasierten Daten verwendet TUI Faktoren der Environmental Protection Agency (EPA) (v1.3 nach NAICS-6). Da die Berechnungsmethode für diese Kategorie angepasst wurde (Einbeziehung von Durchschnittswerten), wurden die Werte für 2024 neu berechnet.

*Scope 3, Kategorie 2:* Ausgabendaten wurden für die Berechnung der Emissionen von Investitionsgütern von TUI verwendet. Zur Berechnung der Emissionen aus ausgabenbasierten Daten verwendet TUI Faktoren der Environmental Protection Agency (EPA) (v1.3 nach NAICS-6). Die Berechnungen von TUI für Investitionsgüter stimmen mit der ausgabenbasierten Methode des GHGP überein.

*Scope 3, Kategorie 3:* Brennstoff- und Energiedaten auf Unternehmensebene werden jährlich während des Datenerfassungszeitraums in Sphera (konzernweites System zur Erfassung, Analyse und Berichterstattung von ESG-Daten) eingegeben. Zur Berechnung der Emissionen aus Kraftstoff- und Energiedaten verwendet TUI die Faktoren des britischen Ministeriums für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten (DEFRA), wobei die neuesten verfügbaren Versionen angewandt werden. Die Berechnungen von TUI für brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten stimmen mit der Durchschnittsdatenmethode des GHGP überein.

*Scope 3, Kategorie 4:* Für die Postdienste und die Logistik der TUI Group wurden Ausgabendaten verwendet. Zur Berechnung der Emissionen aus ausgabenbasierten Daten verwendet TUI Faktoren der Environmental Protection Agency (EPA) (v1.3 nach NAICS-6). Die Berechnungen von TUI für Transport und Vertrieb entsprechen der ausgabenbasierten Methode des GHGP.

*Scope 3, Kategorie 5:* Abfalldaten auf Unternehmensebene werden jährlich während des Datenerfassungszeitraums in Sphera eingegeben. Zur Berechnung der Emissionen aus Abfalldaten verwendet TUI die Faktoren des DEFRA, wobei die neuesten verfügbaren Versionen angewandt werden. Die Berechnungen des betrieblichen Abfallaufkommens von TUI entsprechen der Durchschnittsdatenmethode des GHGP, teilweise wurde die Methode für spezifische Abfallarten angewandt.

*Scope 3, Kategorie 6:* Für die Geschäftsreisen der TUI Group wurden Ausgabendaten verwendet. Zur Berechnung der Emissionen aus ausgabenbasierten Daten verwendet TUI Faktoren der Environmental Protection Agency (EPA) (v1.3 nach NAICS-6). Die Berechnungen der TUI Group Geschäftsreisen entsprechen der ausgabenbasierten Methode des GHGP.

*Scope 3, Kategorie 7:* Die FTE-Daten und Arbeitsvertragsdaten (Standortangabe) der konsolidierten Unternehmen werden aggregiert und mit einem externen Berater geteilt, der ein Tool zur Berechnung der Emissionen von Mitarbeitern beim Pendeln entwickelt hat. Faktoren wie länderspezifische Aufschlüsselungen der Pendelzeiten und Verkehrsmittel werden berücksichtigt. Die Berechnung der Emissionen der Mitarbeiter beim Pendeln erfolgt in Übereinstimmung mit der Durchschnittsdatenmethode des GHGP.

*Scope 3, Kategorie 8 (nicht wesentlich für TUI):* Das Hauptgeschäft der TUI Group ist der Verkauf von Reiseerlebnissen, und die von ihr geleaste Vermögenswerte, die unter ihrer operativen Kontrolle stehen, fallen unter Scope 1 und 2. Daher ist diese Kategorie nicht berichtet.

*Scope 3, Kategorie 9 bis Kategorie 13 (nicht wesentlich für TUI):* Das Hauptgeschäft der TUI Group ist der Verkauf von Reiseerlebnissen und nicht von physischen Produkten, und es werden keine Vermögenswerte vermietet. Daher sind diese Kategorien nicht berichtet.

*Scope 3, Kategorie 14:* Brennstoff- und Energiedaten auf Unternehmensebene werden jährlich während des Datenerfassungszeitraums in Sphera eingegeben. Die Liste des TUI Hotels & Resorts Portfolios wird jährlich während des Datenerhebungszeitraums vom Portfolio-Management bereitgestellt. Die Franchise-Hotels der TUI Group werden von dritten Hoteliers betrieben. Zur Berechnung der Emissionen aus Treibstoff- und Energiedaten verwendet TUI die Faktoren des DEFRA, wobei die jeweils neuesten verfügbaren Versionen angewendet werden. Die Liste des TUI Hotels & Resorts Portfolios wird überprüft und die Anzahl der Franchise-Hotels wird gezählt. Die durchschnittlichen (marktbasierten) Emissionen für die Franchise-Hotemarken werden berechnet und mit der Anzahl der Franchise-Hotels im Portfolio multipliziert, um eine Gesamtsumme zu erhalten. Die Franchise-Berechnungen von TUI orientieren sich an der Durchschnittsdatenmethode des GHGP. Für eine kleine Anzahl von Franchise-Hotels liegen Primärdaten vor, die anstelle der Durchschnittsdatenmethode verwendet werden.

*Scope 3, Kategorie 15 (nicht wesentlich für TUI):* Das Hauptgeschäft der TUI Group ist der Verkauf von Reiseerlebnissen. TUI tätigt keine Investitionen, sondern erwirbt Unternehmen und Marken, die sie unter dem TUI Banner führen möchte. Daher ist diese Kategorie nicht berichtet.

## THG-Bruttoemissionen und biogene Emissionen

	THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	Biogene Emissionen aus Verbrennung oder biologischem Abbau (t CO <sub>2</sub> e)
<b>Scope-1-Treibhausgasemissionen</b>		
Gesamt Scope 1	4.673.449	3.833 <sup>1</sup>
<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>		
standortbezogen	339.440	-
marktbezogen	145.539	-
<b>Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen</b>		
Gesamt Scope 3	5.231.260	-

<sup>1</sup> Umfasst Biokraftstoff aus Kreuzfahrten und Hotels

## THG-Emissionen Anteil konsolidierter Rechnungslegungsgruppe und Unternehmen unter operativer Kontrolle

	Konsolidierte Rechnungslegungsgruppe (Muttergesellschaft und Tochtergesellschaften) (t CO <sub>2</sub> e)	Beteiligungsunternehmen wie assoziierte Unternehmen, Joint Ventures oder nicht konsolidierte / nicht voll konsolidierte Tochterunternehmen unter operativer Kontrolle (t CO <sub>2</sub> e)
Scope 1	4.595.257	78.191
Scope 2 standortbezogen	107.849	231.591
Scope 2 marktbezogen	52.581	92.958

### BERECHNUNGSGRUNDLAGEN

Die Emissionsberechnungen sind für die konsolidierte Rechnungslegungsgruppe und die Beteiligungsunternehmen im Geltungsbereich gleich.

Für *Scope-1-Emissionen* umfasst der methodische Ansatz die Quantifizierung direkter Treibhausgasemissionen aus Quellen, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, wie z. B. die Verbrennung von Treibstoff (Flugzeuge, Kreuzfahrtschiffe und Bodentransport). Dieser Prozess folgt dem Greenhouse Gas Protocol's Corporate Accounting and Reporting Standard, um Präzision und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Für *Scope-2-Emissionen* umfasst die Methodik die Berechnung indirekter Emissionen, die aus dem Verbrauch von gekauftem Strom, Wärme, Dampf oder Kühlung aus eigenen oder kontrollierten Quellen (Hotels, Betriebsstätten und Reisebüros) resultieren. *Unser standortbezogener Ansatz* berechnet die Emissionen anhand der durchschnittlichen Netzemissionsfaktoren (der IEA) des geografischen Standorts, an dem der Strom verbraucht wird, unabhängig von der Wahl der Stromart. *Unser marktbasierter Ansatz* berechnet die Emissionen auf der Grundlage der vom Unternehmen getätigten spezifischen Stromkäufe, wobei lieferantenspezifische Emissionsfaktoren oder vertragliche Instrumente wie Zertifikate für erneuerbare Energien (EACs) berücksichtigt werden.

*Scope-3-Primärdaten:* 21 % der Emissionen werden anhand von Primärdaten berechnet, die von Lieferanten und aus der eigenen Geschäftstätigkeit stammen. Sie beinhalten Treibstoff und energiebezogene Emissionen von Fluggesellschaften, Kreuzfahrten und Musement-Bodenverkehrsmitteln. Sie beinhalten ferner Treibstoff- und energiebezogene Emissionen von Treibstoff, der in Hotels, in den Reisebüros und den zentralen Funktionen vor Ort verbraucht wird. Enthalten sind brennstoff- und energiebezogene Emissionen aus gekauftem Strom, Heizung und Kühlung von Hotels, Reisebüros und zentralen Funktionen sowie das Abfallaufkommen von Kreuzfahrten und Hotels.

*Scope-3-Sekundärdaten:* Sie beinhalten Abfälle von Fluggesellschaften, Franchise-Emissionen von Franchise-Hotels und Pendel-Emissionen von Mitarbeitenden. Sie beinhalten ferner alle ausgabenbasierten Berechnungen, wie zum Beispiel eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, Geschäftsreisen und Transport und Vertrieb.

## Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoumsatzerlöse

	2025	2024 <sup>1</sup>	Veränderung in %
Nettoumsatz (Mio. €)	24.178,7	23.167,3	+ 4,4
Gesamt-THG-Emissionen (standortbezogen) pro Nettoumsatzerlös (t CO <sub>2</sub> e/€)	0,00042	0,00045	-5,9%
Treibhausgasemissionen insgesamt (marktbasiert) pro Nettoumsatzerlös (t CO <sub>2</sub> e/€)	0,00042	0,00044	-6,2%

<sup>1</sup> Vorjahreswerte sind ungeprüft.

### BERECHNUNGSGRUNDLAGE THG-INTENSITÄT

Die gesamten standortbezogenen THG-Emissionen werden durch die in den Jahresabschlüssen ausgewiesenen Nettoeinnahmen geteilt. Die gesamten marktbasierten THG-Emissionen werden durch die in den Jahresabschlüssen ausgewiesenen Nettoeinnahmen geteilt.

### Marktinstrumente Elektrizität

Art der vertraglichen Instrumente Elektrizität	Anteil der vertraglichen Instrumente [MWh/MWh Gesamtstromverbrauch]
Grüne Tarife	20%
EACs	46%
PPAs	1%

### BERECHNUNGSMETHODE

Die Art des Stromverbrauchs nach Vertragstyp wird separat über unser konzernweites System zur Erfassung, Analyse und Berichterstattung von ESG-Daten gemeldet. *Grüne Tarife* umfassen zertifizierten Ökostrom, der von Hotels, der Reisebüros und zentralen Funktionen bezogen wird. *EACs* beinhalten von Hotels gekaufte Energieattribut-Zertifikate. *PPAs* umfassen von Hotels gekaufte Stromabnahmeverträge. Angegeben wird der Anteil der mit diesen vertraglichen Instrumenten erworbenen Energie im Verhältnis zur Gesamtmenge der erworbenen Energie.

### Angaben zur externen Validierung der Kennzahlenerhebung für den Abschnitt „Kennzahlen“

Von den unter E1-5 und E1-6 offengelegten Kennzahlen wurden die Treibstoffverbrauchsdaten der TUI Airline und die damit verbundenen Emissionen (in Tonnen) mit begrenzter Sicherheit von einer unabhängigen Emissionsprüfstelle extern verifiziert. Dies gilt für die in Scope 1 und Scope 3, Kategorie 3 konsolidierten Daten sowie für die konsolidierten Energieverbrauchsdaten. Weitere Datenerhebungen wurden nicht extern durch weitere Prüfinstitute, zusätzlich zur Prüfung mit begrenzter Sicherheit im Rahmen dieses Berichts, verifiziert.

### Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852

Gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen berichtet die TUI AG gemäß der EU-Taxonomieverordnung. Zunächst ist anzugeben, welcher Teil der Umsätze, der Investitionen und der Betriebsausgaben von TUI auf Wirtschaftstätigkeiten entfallen, die in den Verordnungen und delegierten Rechtsakten der EU beschrieben werden und somit als taxonomiefähig gelten. Darüber hinaus ist der Anteil dieser Kennzahlen anzugeben, welcher als ökologisch nachhaltig bzw. taxonomiekonform gemäß Art. 3 und Art. 9 der Taxonomieverordnung einzustufen ist.

Die ökologische Nachhaltigkeit ist anhand technischer Bewertungskriterien für die folgenden sechs Umweltziele zu prüfen:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressource,
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und Ökosysteme

Eine Wirtschaftstätigkeit ist als ökologisch bzw. taxonomiekonform einzustufen, wenn sie nachweislich einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs Umweltziele leistet und mit keiner erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer anderer Umweltziele einhergeht. Weiterhin muss die Wirtschaftstätigkeit den Mindestschutz von Menschenrechten einschließlich Sozial- und Arbeitsstandards, Antikorruption, fairen Wettbewerbs und Besteuerung gewährleisten.

Für das Geschäftsjahr 2023 waren Wirtschaftstätigkeiten nur für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel durch entsprechende Verordnungen definiert. Diese Wirtschaftstätigkeiten, sofern für TUI einschlägig, werden wie in den Vorjahren hinsichtlich Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität untersucht und entsprechend berichtet. Zum 1. Januar 2024 wurden zusätzliche Wirtschaftstätigkeiten auch für die übrigen Umweltziele berichtspflichtig. Entsprechend fielen im Geschäftsjahr 2024 zusätzliche Tätigkeiten von TUI unter die EU-Taxonomie, darunter insbesondere die Tätigkeit 6.19 „Personen- und Frachtluftverkehr“, die dem Umweltziel „Klimaschutz“ zugeordnet ist, und die Tätigkeit 2.1 „Hotels, Ferienunterkünfte, Campingplätze und ähnliche Beherbergungsbetriebe“, die dem Umweltziel „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und Ökosysteme“ zugeordnet ist. Damit wurden erstmals Kernaktivitäten von TUI erfasst. Für diese im letzten Jahr neu identifizierten Kernaktivitäten erfolgt in diesem Berichtsjahr erstmalig die Prüfung der Taxonomiekonformität (Alignment). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Geschäftsjahr 2025 keine neuen Wirtschaftstätigkeiten berichtspflichtig.

Die EU-Taxonomieverordnungen enthalten Formulierungen und Begriffe, deren Bedeutung und Auslegung noch unklar sind und zu deren Klärung die EU regelmäßig Verlautbarungen (FAQ) veröffentlicht. Diese Unklarheiten und die sich ändernden Verordnungen führen zu dem Risiko, dass die Kennzahlen von TUI zukünftig anders zu beurteilen sind und sich die Berichterstattung entsprechend ändern kann.

Die am 4. Juli 2025 von der EU Kommission vorgeschlagenen Änderungen an den Vorschriften der EU Taxonomie im Rahmen des sogenannten Omnibusverfahrens sind noch nicht rechtskräftig. Die vorgeschlagenen Änderungen wären erst ab dem 1. Januar 2026 anwendbar. Die Berichterstattung der TUI AG zum Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt diese Änderungen daher nicht.

### **Ermittlung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten**

TUI hat in einem ersten Schritt ihre Wirtschaftstätigkeiten dahingehend untersucht, ob diese den in der EU-Taxonomie definierten Tätigkeiten entsprechen. Hierbei wurden sowohl Außenumsätze generierende als auch dem Eigenbedarf dienende Wirtschaftstätigkeiten beachtet.

In einem zweiten Schritt wurden die entsprechenden auf diese Wirtschaftstätigkeiten entfallenden Kennzahlen ermittelt. Sofern die jeweilige Kennzahl mehrere Wirtschaftstätigkeiten umfasst, erfolgte eine sachgerechte Aufteilung, die in der Regel auf den angefallenen direkten Kosten der Wirtschaftstätigkeit basierte. In den berichteten Werten werden nur die Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben der mittels Vollkonsolidierung in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen berücksichtigt.

### **Überprüfung der technischen Bewertungskriterien**

Die Ermittlung der Einhaltung der jeweiligen technischen Bewertungskriterien erfolgt anhand von Abfragen bei den jeweiligen Konzerngesellschaften bzw. durch die Beurteilung anhand übergeordneter Prozesse und im Rahmen nationaler oder EU-weiter Regulierungen. Sofern es in Ermangelung von Daten oder Nachweisen nicht möglich war, die Einhaltung von technischen Bewertungskriterien zu prüfen und die betroffene Wirtschaftstätigkeit für TUI nicht wesentlich ist, wurde gemäß Bekanntmachung der Kommission C/2023/305 vom 20. Oktober 2023 Nr. 13 auf eine Bewertung verzichtet und die Wirtschaftstätigkeit als nicht taxonomiekonform eingestuft. Die Ergebnisse werden in den nachfolgenden Abschnitten zu den Umsätzen, Investitionen und Betriebsausgaben jeweils beschrieben.

### **Überprüfung der Mindestschutzkriterien**

Die Einhaltung der Mindestschutzkriterien stellt TUI durch konzernweit gültige Richtlinien, Schulungen, Verhaltenskodizes und Risikomanagementsysteme sicher, die auch unsere Lieferanten sowie die Auswirkung der von uns erbrachten Dienstleistungen umfassen. Wir verweisen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte auf die Nichtfinanzielle Konzernklärung, insbesondere die Erläuterungen zu den ESRS S1, S2 und S4 und in Bezug auf Antikorruption und fairen Wettbewerb auf ESRS G1 sowie für weiterführende Informationen auf den Corporate-Governance-Bericht. TUI hat zudem eine Steuerstrategie implementiert, deren Ziel es ist, eine unserem Geschäft entsprechende Besteuerung zu gewährleisten, keine aggressive oder künstliche Steuerplanung vorzunehmen, die Zusammenarbeit mit den lokalen Steuerbehörden sicherzustellen und steuerliche Risiken zentral zu steuern und zu prüfen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Veröffentlichung zu unserer Steuerstrategie unter [Reports & Documents | TUI Group - One of the world's leading tourism groups](#). Zum Zeitpunkt der Berichterstattung liegen keine relevanten Rechtsverfahren in diesem Zusammenhang vor.

## Umsatz

Die gesamten Umsätze entsprechen den nach den internationalen Rechnungslegungsvorschriften ermittelten und im Konzernanhang ausgewiesenen Umsatzerlösen. Es werden nur Umsätze konsolidierter Tochtergesellschaften als taxonomiefähig oder -konform berichtet.

Im Segment TUI Musement wurde der Transport von Kunden im Zielgebiet zum Beispiel im Rahmen von Ausflügen oder dem Transfer vom Flughafen zum Hotel der Wirtschaftstätigkeit 6.3 „Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr“ zugeordnet. Die Umsätze wurden dabei unserem internen Berichtswesen entnommen. Sofern diese Umsätze auch andere Wirtschaftstätigkeiten umfassten, zum Beispiel bei Exkursionen nicht nur den Transport, sondern auch Stadtführungen, erfolgte eine Aufteilung anhand der direkten Kosten der jeweiligen Wirtschaftstätigkeit. Bei von Dritten erbrachten Transportdienstleistungen mit Bussen erfolgt der Ansatz von Umsätzen lediglich, wenn es sich um Umsatzerlöse nach den internationalen Rechnungslegungsvorschriften handelt und die zugrunde liegenden Prozesse von der TUI kontrolliert werden.

Die im Segment Kreuzfahrten erzielten Umsatzerlöse können der Wirtschaftstätigkeit 6.11 „Personenbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt“ zugeordnet werden. Die Umsätze des Segments Region Nord enthalten Umsätze der Wirtschaftstätigkeit 6.7 „Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt“. Die Umsätze werden hier regelmäßig durch den Verkauf von Pauschalreisen erbracht, die zum Beispiel eine Flugreise, einen Transport im Zielgebiet und eine Übernachtungsleistung auf einem Schiff umfassen. Für Zwecke der EU-Taxonomie werden diese Umsatzerlöse gemäß den direkten Kosten der jeweiligen Wirtschaftstätigkeit aufgeteilt und so die auf den Transport von Personen mit Schiffen entfallenden Umsätze ermittelt.

Die Umsätze der Tätigkeit 6.19 „Personen- und Frachtluftverkehr“ und der Tätigkeit 2.1 „Hotels, Ferienunterkünfte, Campingplätze und ähnliche Beherbergungsbetriebe“ fallen in den Segmenten Region Nord, Region Zentral, Region West und Hotels & Resorts an. Diese Tätigkeiten entsprechen dem Flugbetrieb sowie den angebotenen Übernachtungsdienstleistungen der TUI und damit deren Kernaktivitäten. Sofern die Umsätze hier als Teil einer Pauschalreise erzielt werden, werden die taxonomiefähigen Umsätze aus den konzerninternen Kosten abgeleitet. Die der Berechnung der Umsätze der Tätigkeit 2.1 „Hotels, Ferienunterkünfte, Campingplätze und ähnliche Beherbergungsbetriebe“ zugrundeliegenden internen Berichte wurden im Geschäftsjahr 2025 neu konzipiert. Um eine Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr zu ermöglichen, wurden die Umsätze des Geschäftsjahres 2024 entsprechend angepasst. Zusätzlich wurden diese Umsätze um im Vorjahr enthaltene Doppelerfassungen korrigiert. Sofern die Umsätze mit Hilfe von Flug- oder Hotelkapazitäten konzernfremder Dienstleister erzielt werden, erfolgt die Berichterstattung dieser Umsätze nur, wenn es sich um Umsätze nach den internationalen Rechnungslegungsvorschriften handelt und die der Dienstleistung zugrunde liegenden Prozesse von der TUI kontrolliert werden.

Der Anteil der taxonomiefähigen Umsätze an den Gesamtumsätzen ist im Geschäftsjahr 2025 von 36,4 % auf 35,4 % gesunken. Der Rückgang ist auf den gestiegenen Anteil dynamisch paketieter Produkte im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen. Für dynamische paketierte Produkte muss die TUI nicht vorab feste Flug- oder Übernachtungskapazitäten einkaufen. Daher sinkt der Anteil von Umsätzen, die auf von der TUI kontrollierten Prozessen basiert. Es wurden keine taxonomiekonformen Umsätze berichtet.

Umsätze der Tätigkeit 6.19 „Personen- und Frachtluftverkehr“ erfüllen zum Teil deswegen die Kriterien zur Taxonomiekonformität nicht, weil die Verordnung zur EU-Taxonomie bei Einsatz bestimmter Chemikalien eine Beeinträchtigung von anderen Umweltzielen sieht. Die genannten Chemikalien werden aber im Flugbetrieb aus Sicherheitsgründen im Einklang mit anderen EU-Verordnungen eingesetzt. Die im Rahmen des so genannten Omnibus-Verfahrens vorgeschlagenen Änderungen an der EU-Taxonomie würden diese Anforderung anpassen. Mit Anwendbarkeit des Rechtsaktes erwartet die TUI daher einen Anstieg der taxonomiekonformen Umsätze.

## Investitionsausgaben

Unter den Investitionsausgaben werden die im Anhang in den Abschnitten „Geschäfts- oder Firmenwerte“, „Sonstige immaterielle Vermögenswerte“, „Sachanlagen“ und „Nutzungsrechte“ genannten Zugänge zu den jeweiligen Vermögenswerten subsumiert. Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen erfolgten im Geschäftsjahr 2025 im Bereich der sonstigen immateriellen Vermögenswerte (1,1 Mio. €).

Die gesamten Investitionsausgaben von 1.055,7 Mio. € lassen sich für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt aufteilen:

Sonstige immaterielle Vermögenswerte	154,0 Mio. €
--------------------------------------	--------------

Sachanlagen	751,7 Mio. €
-------------	--------------

Nutzungsrechte	150,0 Mio. €
----------------	--------------

Die Investitionen können in der Regel basierend auf unserem internen Projektcontrolling sowie den Kontierungen im Konzernberichtswesen einzelnen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet werden. Insgesamt ergibt sich ein Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben an den gesamten Investitionsausgaben von 79,8% (Vorjahr 71,3%). Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr ergibt sich durch die insgesamt gestiegenen Investitionen im Flugbereich und für Hotels. Im Geschäftsjahr 2025 ergaben sich keine taxonomiekonformen Investitionsausgaben.

### **Betriebsausgaben**

Unter Betriebsausgaben von TUI fallen direkte, nicht kapitalisierte Kosten aus Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristigem Leasing, Wartung und Reparatur sowie aus sämtlichen anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens, von immateriellen Vermögenswerten und von Nutzungsrechten. Betriebsausgaben werden sofern notwendig ebenfalls kostenbasiert einer Wirtschaftstätigkeit zugeordnet. Die Zuordnung zu Wirtschaftstätigkeiten folgt dabei der Zuordnung der Investitionsausgaben. Die Prüfung der Taxonomiefähigkeit und -konformität der Betriebsausgaben folgt der Überprüfung der jeweiligen Sachanlagen, sonstigen immateriellen Vermögenswerten bzw. Nutzungsrechten, denen sie zugeordnet werden können. Entsprechend wurden analog zu den Investitionsausgaben auch keine taxonomiekonformen Betriebsausgaben identifiziert. Es ergibt sich ein Anteil taxonomiefähiger Betriebsausgaben an den gesamten Betriebsausgaben von 92,4% (Vorjahr 91,5%).

## Umsatz 2025

	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag									DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)											
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatz-anteil, 2025 (4)	Klima-schutz (5)	Anpas-sung an den Klima-wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt-ver-schmut-zung (8)	Kreis-laufwirt-schaft (9)	Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme (10)	Klima-schutz (11)	Anpas-sung an den Klima-wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt-ver-schmut-zung (14)	Kreis-laufwirt-schaft (15)	Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme (16)	Mindest-schutz (17)	Anteil taxono-mie-konfor-mer (A.1.) oder ta-xono-miefähi-ger (A.2.) Umsatz, 2024 (18)	Katego-rie ermög-lichende Tätigkei-ten (19)	Katego-rie Über-gangs-tätigkeit (20)		
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T		
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (ta-xonomiekonform)																					
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätig-keiten (taxonomiekonform) (A.1.)		0,0	0,0																	0,0	
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0																	0,0	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0																	0,0	
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
				EL;N/EL EL;N/EL EL;N/EL EL;N/EL EL;N/EL EL;N/EL																	
Hotels, Ferienunterkünfte, Campingplätze und ähnliche Beherbergungsbetriebe	BIO 2.1	2.645,0	10,9	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL								10,9 <sup>1</sup>				
Personen- und Frachtluftverkehr	CCM 6.19	5.082,5	21,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								22,2				
Personenbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt	CCM 6.11	676,5	2,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,6				
Personenbeförderung im Orts- und Nah-verkehr, Personenkraftverkehr																					
	CCM 6.3	103,6	0,4	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,6				

## Umsatz 2025

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)						Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2024 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
		Umsatz (3)	Umsatzanteil, 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)				
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T
Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt																			
	CCM 6.7	41,4	0,2	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1		
<b>Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)</b>		<b>8.549,0</b>	<b>35,4</b>	<b>24,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>10,9</b>								<b>36,4<sup>1</sup></b>		
<b>A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1.+A.2.)</b>		<b>8.549,0</b>	<b>35,4</b>	<b>24,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>10,9</b>								<b>36,4<sup>1</sup></b>		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		15.629,7	64,6																
<b>Gesamt</b>		<b>24.178,7</b>	<b>100,0</b>																

<sup>1</sup> angepasst (ungeprüft)

Abkürzungen

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

EL – ‚Eligible‘, für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit

N/EL – ‚Not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

## Investitionen (CapEx) 2025

Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)										
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	Anteil CapEx, 2025 (4)	Klima-schutz (5)	Anpas-sung an den Klima-wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt-ver-schmut-zung (8)	Kreis-laufwirt-schaft (9)	Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme (10)	Klima-schutz (11)	Anpas-sung an den Klima-wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt-ver-schmut-zung (14)	Kreis-laufwirt-schaft (15)	Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme (16)	Mindest-schutz (17)	Anteil taxono-mie-konfor-mer (A.1.) oder ta-xono-miefähi-ger (A.2.) CapEx, 2024 (18)	Katego-rie ermög-lichende Tätigkei-ten (19)	Katego-rie Über-gangs-tätigkeit (20)	
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)		0,0	0,0													0,0				
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0													0,0 E				
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0																	
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL											
Hotels, Ferienunterkünfte, Campingplätze und ähnliche Beherbergungsbetriebe		BIO 2.1	375,3	35,5	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL							31,8			
Personen- und Frachtluftverkehr		CCM 6.19	375,4	35,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							30,3			
Personenbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt		CCM 6.11	68,7	6,5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							5,6			
Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr		CCM 6.3	5,5	0,5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							1,2			
Erwerb und Eigentum von Gebäuden		CCM 7.7	16,8	1,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,0			
Renovierung bestehender Gebäude		CCM 7.2	0,8	0,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,9			

## Investitionen (CapEx) 2025

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	Anteil CapEx, 2025 (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)						Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2024 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)				
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T
Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie	CCM4.1	0,0	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,5		
<b>CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)</b>		<b>842,5</b>	<b>79,8</b>	<b>44,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>35,5</b>								<b>71,3</b>		
<b>A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1.+A.2.)</b>		<b>842,5</b>	<b>79,8</b>	<b>44,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>35,5</b>								<b>71,3</b>		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		213,2	20,2																
<b>Gesamt</b>		<b>1.055,7</b>	<b>100,0</b>																

## Abkürzungen

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

EL – ‚Eligible‘, für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit

N/EL – ‚Not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

## Betriebsausgaben (OpEx) 2025

		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)										
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	Anteil OpEx, 2025 (4)	Klima-schutz (5)	Anpas-sung an den Klima-wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt-ver-schmut-zung(8)	Kreis-lauf-wirt-schaft (9)	Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme (10)	Klima-schutz (11)	Anpas-sung an den Klima-wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt-ver-schmut-zung (14)	Kreis-lauf-wirt-schaft (15)	Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme (16)	Mindest-schutz (17)	Anteil taxono-mie-konfor-mer (A.1.) oder taxono-miefähi-ger (A.2.) OpEx, 2024 (18)	Katego-rie ermög-lichende Tätigkei-ten (19)	Katego-rie Über-gangs-tätigkeit (20)	
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)		0,0	0,0														0,0			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0														0,0			
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0														0,0			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL											
Hotels, Ferienunterkünfte, Campingplätze und ähnliche Beherbergungsbetriebe		BIO 2.1	91,7	11,2	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL								10,8		
Personen- und Frachtluftverkehr		CCM 6.19	572,3	69,8	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								68,8		
Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr		CCM 6.3	16,3	2,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,9		
Personenbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt		CCM 6.11	65,5	8,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								7,6		
Renovierung bestehender Gebäude		CCM 7.2	8,6	1,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,0		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		CCM 8.1	3,1	0,4	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4		

## Betriebsausgaben (OpEx) 2025

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	Anteil OpEx, 2025 (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)						Mindestschutz (17)	Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) OpEx, 2024 (18)	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit (19)	Kategorie Über- gangs- tätigkeit (20)
				Klima- schutz (5)	Anpas- sung an den Klima- wandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmut- zung(8)	Kreis- lauf- wirt- schaft (9)	Biologi- sche Vielfalt und Ökosys- teme (10)	Klima- schutz (11)	Anpas- sung an den Klima- wandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmut- zung (14)	Kreis- lauf- wirt- schaft (15)	Biologi- sche Vielfalt und Ökosys- teme (16)				
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		757,5	92,4	81,2	0,0	0,0	0,0	0,0	11,2								91,5		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1.+A.2.)		757,5	92,4	81,2	0,0	0,0	0,0	0,0	11,2								91,5		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		62,0	7,6																
Gesamt		819,5	100,0																

## Abkürzungen

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

EL – ‚Eligible‘, für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit

N/EL – ‚Not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

## Umsatzanteil / Gesamtumsatz

%	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	-	24,5
Anpassungen an den Klimawandel (CCA)	-	-
Wasser (WTR)	-	-
Kreislaufwirtschaft (CE)	-	-
Umweltverschmutzung (PPC)	-	-
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	-	10,9

## CapEx-Anteil / Gesamt-CapEx

%	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	-	44,3
Anpassungen an den Klimawandel (CCA)	-	-
Wasser (WTR)	-	-
Kreislaufwirtschaft (CE)	-	-
Umweltverschmutzung (PPC)	-	-
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	-	35,5

## OpEx-Anteil / Gesamt-OpEx

%	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	-	81,2
Anpassungen an den Klimawandel (CCA)	-	-
Wasser (WTR)	-	-
Kreislaufwirtschaft (CE)	-	-
Umweltverschmutzung (PPC)	-	-
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	-	11,2

## Sozialinformationen

### Eigene Belegschaft (S1)

#### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Risiken für Belange im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft.

#### S1 Eigene Belegschaft

Unterthema	Auswirkung / Risiko / Chance	Zeithorizont	Verortung	Beschreibung
Schulungen und Kompetenzentwicklung	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Die Stärkung von Kompetenzen, Selbstvertrauen und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Weiterentwicklung organisatorischer Innovation durch etablierte Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen die positive Entwicklung und das berufliche Fortkommen der eigenen Mitarbeitenden. Die Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende umfassen verschiedene Lern- und Entwicklungsformate wie On-the-Job-Training, von Ausbildern geleitete Präsenz- und Online-

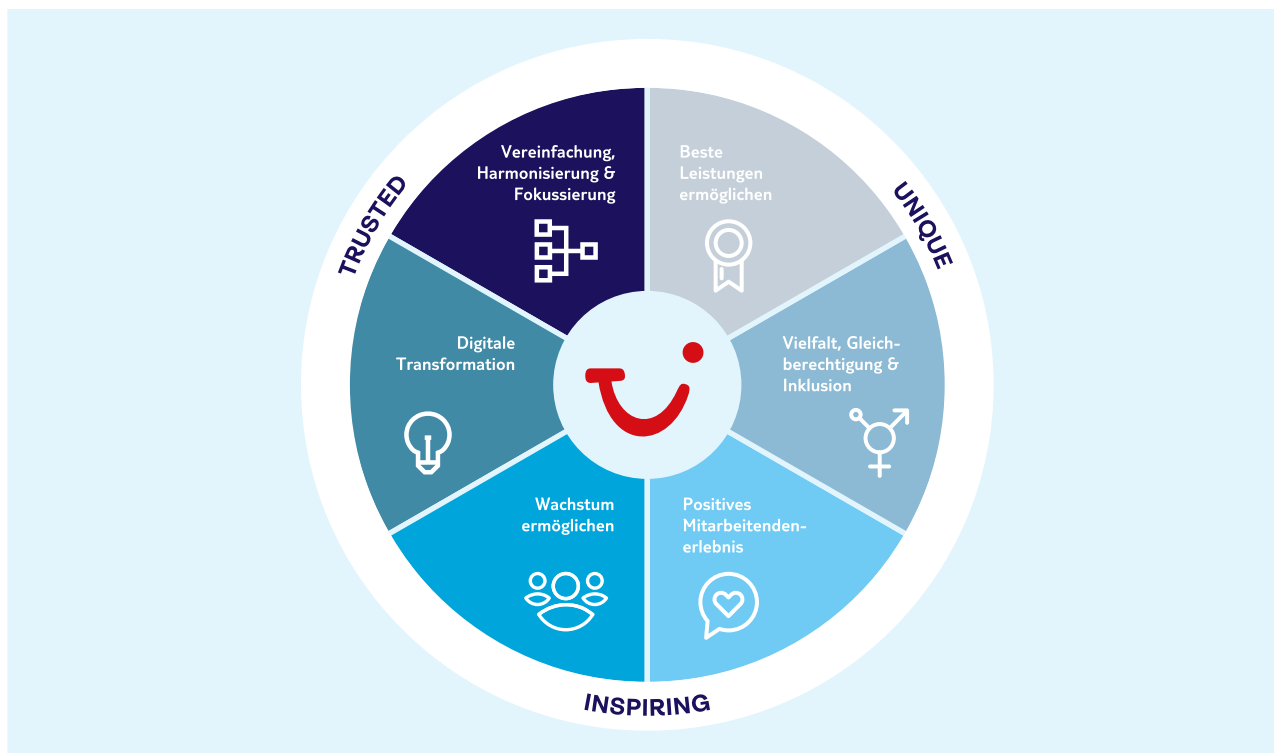
## S1 Eigene Belegschaft

Unterthema	Auswirkung / Risiko / Chance	Zeithorizont	Verortung	Beschreibung
				Schulungen, Coaching oder Mentoring. Die Maßnahmen zur Laufbahnenentwicklung beinhalten Feedback, Beratung und Anerkennung.
Menschen mit Behinderung	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Das Leben und die Integration von Vielfalt, Inklusion und Empowerment in die Unternehmenskultur schaffen positive Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen. Zurückzuführen sind diese positiven Auswirkungen auf die Ermöglichung von Chancen, angemessene Vorkehrungen, Unterstützungsleistungen und die Abwesenheit jeglicher Form von Diskriminierung, Belästigung oder Stigmatisierung am Arbeitsplatz.
Diversität	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Vielfalt bei den Beschäftigten, bei Kunden und Interessenträgern trägt für TUI einen hohen Stellenwert. Das Unternehmen ist bestrebt, ein durch Inklusion und Gleichberechtigung geprägtes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede und jeder einzelne einen Beitrag leisten und sich entfalten kann. Diese Vielfalt wirkt sich positiv auf die Einbeziehung, Innovationskraft und Leistung der Mitarbeitenden des Unternehmens sowie auf die Kundenzufriedenheit und soziale Verantwortung aus.
Vergütungsparameter	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	TUI setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter und gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit unter seinen Mitarbeitenden ein. Das Unternehmen stellt sicher, dass Mitarbeitende unabhängig vom Geschlecht die gleichen Rechte, Chancen und Pflichten am Arbeitsplatz haben und für gleiche oder gleichwertige Arbeit die gleiche Entlohnung erhalten. Die im Unternehmen praktizierte Gleichstellung der Geschlechter und gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit haben positive Auswirkungen auf die Bereiche Fairness, Anerkennung und Motivation seiner Mitarbeitenden und auf die Unternehmenskultur.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Positive Auswirkungen entstehen durch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie die Kultur und Reputation des Unternehmens. Dazu bietet TUI den Mitarbeitenden flexible und vielfältige Arbeitsbedingungen und verschiedene Vorteile wie Elternzeit, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Wellbeing-Programme.
Angemessene Entlohnung	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Durch eine angemessene Entlohnung, die sich an der marktüblichen Vergütung, den Lebenshaltungskosten sowie der Leistung und Qualifikation der Mitarbeitenden orientiert, schafft TUI positive Auswirkungen für die eigenen Mitarbeitenden. Zudem stellt TUI sicher, dass die Mitarbeitenden ihre Gehälter pünktlich erhalten und über ihre Gehaltsbestandteile und Abzüge informiert werden.
Angemessene Entlohnung	Risiko	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	TUI ist einem Kostensteigerungsrisiko ausgesetzt, da freie Stellen potenziell mit Agenturmitarbeitenden oder externen Kräften besetzt werden müssen, was mit höheren Kosten einhergeht.

### TUI People Strategy (ESRS S1-1)

TUI ist ein People Business, und unsere Mitarbeitenden stehen im Zentrum unseres Handelns. Unsere Vision: eine digitale, engagierte und inklusive Arbeitswelt. Unsere People Strategy ist das Herzstück für die Umsetzung dieser Vision. Der Erfolg von TUI basiert maßgeblich auf dem Engagement unserer Mitarbeitenden. Daher ist es für uns von zentraler Bedeutung zu definieren, wer wir als Unternehmen sein wollen und was es bedeutet, für TUI zu arbeiten. Unsere People Strategy mit ihren sechs Handlungsfeldern bildet die Grundlage für die Umsetzung dieser Bemühungen und adressiert alle identifizierten wesentlichen Auswirkungen und Risiken. Durch die daraus abgeleiteten Aktivitäten und Handlungsfelder steuern wir gezielt die Auswirkungen und Risiken im Hinblick auf unsere Mitarbeitenden.

## Handlungsfelder unserer People Strategy



- **Beste Leistungen ermöglichen:** Die Maßnahmen befähigen Mitarbeitende, ihre besten Leistungen zu erbringen. Zur Förderung dieses Ziels wurde ein breites Spektrum von Entwicklungs- und Lernformaten eingeführt.
- **Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion:** Die Maßnahmen schaffen eine Umgebung, in der sich Mitarbeitende akzeptiert, wertgeschätzt und inkludiert fühlen. Alle Mitarbeitenden haben gleiche Karrierechancen und erhalten gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit.
- **Positives Mitarbeitenderlebnis:** Die Maßnahmen schaffen eine Arbeitsumgebung, in der sich Mitarbeitende wohl fühlen, eine Kultur des Vertrauens erleben und flexibel arbeiten können.
- **Wachstum ermöglichen:** Die Maßnahmen stellen sicher, dass neue Mitarbeitende in einem anspruchsvollen Arbeitsmarkt gewonnen werden können. Sie gewährleisten die Talentnachfolge und umfassen die Einführung einer neuen TUI Karriere-Website zur Steigerung der Social-Media-Präsenz.
- **Digitale Transformation:** Die Maßnahmen dienen der Vereinheitlichung und Digitalisierung der HR-Systeme und der Anwendung von künstlicher Intelligenz, um datengesteuerte Entscheidungen treffen zu können.
- **Vereinfachung, Harmonisierung & Fokussierung:** Unsere Maßnahmen orientieren sich an den Prinzipien der Vereinfachung, Harmonisierung und Fokussierung, um die HR-Organisationsstruktur durch länderübergreifende Bündelung von Fachkenntnissen neu auszurichten und effizienter zu gestalten.

Die Handlungsfelder „Vereinfachung, Harmonisierung & Fokussierung“ sowie „Digitale Transformation“ werden im vorliegenden Bericht nicht behandelt, da diese Themen nicht Teil der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind.

Die People Strategy findet Anwendung für die eigenen Mitarbeitenden der TUI Group. Beschäftigte von Riu Hotels & Resorts sind von den Richtlinien, Maßnahmen oder Zielen der People Strategy nicht betroffen, da die Zuständigkeit für sie bei der Geschäftsführung der Riu Group liegt. Die Umsetzung der Strategie liegt in der Verantwortung des Vorstands, des Group Executive Committee (GEC) und des HR-Leadership-Teams (HRLT) und zählt auf drei Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) ein: „Geschlechtergleichheit“, „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ sowie „Weniger Ungleichheiten“. Durch verschiedene Formate der Einbeziehung gewinnt TUI ein Verständnis für die Interessen ihrer Mitarbeitenden und richtet sich mit der People Strategy daran aus. Weitere Informationen finden sich im Abschnitt „Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Mitarbeitenden und von Arbeitnehmervertretenden“. Unsere Strategie wird

über das Intranet (Smile), über Live-Chats und bei verschiedenen anderen Veranstaltungen kommuniziert. Die Strategie wird durch weitere Initiativen wie die Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusions-Strategie (DEI-Strategie) umgesetzt, wobei stets auf die übergeordnete Strategie für TUI Bezug genommen wird. Die ganzheitlich ausgerichtete People Strategy stellt einen konzernübergreifenden Ansatz dar. Für eine detailliertere Betrachtung werden die Maßnahmen und Ziele für die einzelnen Handlungsfelder der People Strategy mit Blick auf die positiven Auswirkungen und Risiken für Mitarbeitende näher ausgeführt.

## Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Beste Leistungen ermöglichen (ESRS S1-13)

#### MANAGEMENTANSATZ „LOOK@LEARNING“

Mit dem globalen „Look@Learning“-Ansatz, der im April 2025 eingeführt wurde, fördert TUI gezielt die Stärkung von Kompetenzen der Mitarbeitenden und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Das Hauptziel besteht darin, ein einheitliches, inklusives Lernangebot mit Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle zu schaffen. Die Entwicklung einer globalen Lernlösung, die das Engagement von TUI für die Weiterentwicklung seiner Beschäftigten und Führungskräfte unterstreicht und die Geschäftsstrategie unterstützt, fördert Innovationen und ermöglicht den Geschäftserfolg von TUI. Auch dank dieser Entwicklungsmöglichkeiten kann TUI leistungsstarke Mitarbeitende gewinnen und halten. Die Mitarbeitenden von TUI erhalten somit auch die Möglichkeit, ihr Potenzial auszuschöpfen und die Kompetenzen zu erwerben, die sie benötigen, um in einem sich wandelnden globalen Umfeld erfolgreich zu sein. Das Lernangebot von Look@Learning umfasst vier Module:

- Online-Lernen im selbstbestimmten Tempo
- Virtuelle Trainings
- Von Ausbildern geleitete virtuelle oder Präsenz-Schulungen
- Peer-to-Peer-/soziales Lernen im Rahmen eines Mentoring- oder Coaching-Konzepts

Bei der Entwicklung des Ansatzes werden die Interessen der Interessenträger ausdrücklich berücksichtigt. Freiwilliges und anonymes Feedback hilft dabei, Bereiche zu identifizieren, in denen zusätzliche Unterstützung oder Anpassungen erforderlich sind, und trägt so zur kontinuierlichen Verbesserung des Lernansatzes bei. Mithilfe eines Kommunikationsplans soll Look@Learning für Mitarbeitende des Unternehmens verfügbar gemacht werden. Das Angebot erstreckt sich in seiner Anwendbarkeit auf alle Mitarbeitenden mit Zugang zu unserer globalen Lernplattform TUI People (SAP Success Factors). Dieser Plan umfasst eine monatliche Aktualisierung der Richtlinie, Kommunikation über Smile und die Learning Lounge sowie die Integration in die Lernplattform TUI People. Informationen werden auch über Webinare, die People Development & Culture Teams, Führungskräfte und im HRLT weitergegeben. Das Projekt ist eine Initiative des Chief People Officers (CPO) und des Director of Global Talent, People Development and Culture im Bereich Learning & Development.

#### ZIELE

Der Managementansatz und die entsprechenden Maßnahmen wurden im laufenden Geschäftsjahr eingeführt und umgesetzt, die Festlegung einer Zielvorgabe ist für das kommende Berichtsjahr geplant. Der bisherige Erfolg von Look@Learning spiegelt sich an dem Interesse der Mitarbeitenden an dem Managementansatz und den monatlichen Updates zu neuen Lernangeboten wider. Seit der Einführung des Programms gab es 10.489 Zugriffe auf die monatlichen Updates und Informationen rund um unsere Lernangebote.

#### MAßNAHMEN

Im Rahmen des globalen Look@Learning-Ansatzes hat TUI personalisierte Schulungen für die Mitarbeitenden entwickelt. Zusammengefasst bilden diese unterschiedlichen Lernmethoden ein umfassendes Lernmodell, das den effektiven Erwerb, die Anwendung und den Erhalt von Wissen und Qualifikationen unterstützt. Neben diesen Lernmethoden bietet TUI in der ersten Phase maßgeschneiderte Lernansätze für alle Mitarbeitenden mit dem Programm „Skills for All“ und Trainingsangebote für Führungskräfte mit „Skills for Leaders“. In der zweiten Phase werden verschiedene Geschäftsbereiche durch das Programm „Skills for Business“ mit einbezogen. Mit „Skills for All“ hat TUI global relevante Lernthemen für seine Mitarbeitenden festgelegt. Das Programm hilft Mitarbeitenden, die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie benötigen, um in ihrer jeweiligen Rolle hervorragende Leistungen zu erbringen und ihre Karriereziele zu verwirklichen. Zentrale Themen sind Kommunikationsfähigkeiten, Veränderung, kritisches Denken, Inklusion, technische Fähigkeiten und persönliche Effektivität. Das Programm „Skills for Leaders“ umfasst global relevante Lernthemen für Führungskräfte. Es ermöglicht ihnen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, die Entwicklung anderer Beschäftigter zu unterstützen und ihre Karriereziele zu verwirklichen. Die zentralen Lernthemen sind daher Coaching und Entwicklung anderer Beschäftigter, Delegation und Empowerment sowie Emotionale Intelligenz.

Die Umsetzung der Schulungsprogramme im Rahmen von Look@Learning erstreckt sich auf die eigenen Mitarbeitenden von TUI, für die saisonal Beschäftigten von Hotels & Resorts ist das Trainingsangebot eingeschränkt verfügbar. Die erste Phase der Programme „Skills for Leaders“ und „Skills for All“ wurde im April 2025 erfolgreich eingeleitet. Die zweite Phase mit dem individuellen Lernansatz für die einzelnen Geschäftsbereiche wird im Geschäftsjahr 2026 erfolgen.

## Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion (ESRS S1-9/12/16)

### MANAGEMENTANSATZ „COME AS YOU ARE“

Der „Come as you are“-Ansatz ist ein konzernweiter Ansatz für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion, der TUI weiter stärkt und eine Fülle an Möglichkeiten eröffnet. Unser Ansatz beruht auf drei Säulen.

Menschen und Kultur	Inklusive Führung	Gemeinschaft
Menschen und Kultur tragen dazu bei, eine vielfältige Belegschaft anzuziehen, zu rekrutieren, zu fördern und zu halten. Der Schwerpunkt liegt auf der Beurteilung von inklusiven Einstellungsprozessen, fairen Beförderungskriterien, Schulungen und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz, um sicherzustellen, dass jede Person ihr Potenzial unvoreingenommen ausschöpfen kann. Ein weiteres Ziel ist die Förderung und Unterstützung globaler und lokaler Netzwerkgruppen, um sie in Entscheidungsprozesse einzubinden und ihnen die Möglichkeit zur Bereitstellung von Feedback zu geben, damit sie zur Verwirklichung der Ziele beitragen können. Die Fortschritte werden überwacht und dokumentiert, um sie nachverfolgen zu können.	Inklusive Führung stärkt Vertrauen und schafft ein offenes Arbeitsumfeld, in dem sich jede und jeder entfalten kann; daher ist inklusive Führung von zentraler Bedeutung. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, den „Come as you are“-Ansatz zu fördern und in Leistungsbeurteilungen und Zielsetzungen zu integrieren. Dank der Stärkung ihrer kulturellen Kompetenz können Führungskräfte diskriminierendes Verhalten verstehen, erkennen und mögliche Gegenmaßnahmen einleiten, was eine inklusivere Kultur fördert. TUI unterstützt und fördert ein vielfältiges Team während der gesamten beruflichen Laufbahn jeder und jedes Einzelnen. Diese Säule umfasst gleiche Entlohnung und Teilhabe an globalen Initiativen wie Programmen für Allyship und Frauen in Führungspositionen.	Gemeinschaft fördert globale Partnerschaften und schafft entschlossenes Engagement für soziale Verantwortung und ethisches Handeln. TUI möchte über das Unternehmen hinaus echten Wandel in der Welt mit vorantreiben und unterstützt unterrepräsentierte Gruppen durch die TUI Care Foundation. Anhand von Benchmarkdaten holt TUI Feedback ein, ob das Unternehmen als vielfältig und inklusiv wahrgenommen wird. Dies soll sowohl potenzielle Mitarbeitende ansprechen als auch das Gemeinschaftsgefühl und die Unternehmensbindung unserer Mitarbeitenden stärken.

Der Managementansatz „Come as you are“ gilt für die eigenen Mitarbeitenden. Der Ansatz wird von den Interessen und Bedürfnissen einer Vielzahl unterschiedlicher Interessenträger geprägt. Dadurch wird sichergestellt, dass er inklusiv und effektiv ist und im Einklang mit umfassenderen Verpflichtungen steht. Mitarbeitende werden über die Teilnahme an der globalen TUIgether+-Umfrage und ihrer Kommentierungsmöglichkeit einbezogen. Dies soll sicherstellen, dass ihre Sichtweisen berücksichtigt werden. Darüber hinaus spielen die Führungskräfte und der HR-Bereich eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Richtlinie. Dieser Ansatz wird sowohl intern als auch extern kommuniziert, um die Berücksichtigung und Einbeziehung aller Interessenträger zu gewährleisten. Die interne Kommunikation erfolgt in Form von unternehmensweiten Bekanntmachungen, Launch-Veranstaltungen, All-Hands-Meetings der HR-Abteilung sowie regelmäßigen Workshops und Diskussionen. Die externe Kommunikation erfolgt über die Unternehmenswebsite, die Karriere-Website und die Angabe in Stellenanzeigen. Der Managementansatz des Unternehmens für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) zielt darauf ab, Diskriminierung zu verhindern und die Gleichberechtigung aller TUI Mitarbeitenden zu fördern. Gleichzeitig befasst er sich mit Gründen für Diskriminierung wie Hautfarbe, ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, nationale Abstammung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung und soziale Herkunft sowie andere Formen der Diskriminierung. TUI richtet ein besonderes Augenmerk auf Menschen aus gefährdeten Gruppen und verpflichtet sich, ein inklusiver Arbeitgeber mit internen Benchmarks für Vielfalt, wie den unten genannten Zielen, zu sein. Darüber hinaus unterliegt TUI gesetzlichen Anforderungen, die sich je Land und lokaler Gesetzgebung unterscheiden. Lokale Anforderungen werden von TUI erfüllt, beispielsweise die Vorgabe einer Schwerbehindertenquote in Deutschland. Der Managementansatz wird an alle Mitarbeitenden kommuniziert, um das Bewusstsein für die Prävention von Diskriminierung zu fördern. Darüber hinaus gibt es spezifische Schulungen zum Thema Inklusion für alle Mitarbeitenden. Erhält TUI Kenntnis von Beschwerden oder Fällen von Diskriminierung, zum Beispiel über die SpeakUp Line, werden Maßnahmen und Verfahren zur Behebung eingeleitet. Die Verantwortung für die Umsetzung des „Come as you are“-Ansatzes liegt bei dem CPO, dem HRLT und dem Head of People Development and Culture bei TUI.

## ZIELE

### Menschen und Kultur

Ziel von TUI ist es, bis 2030 als inklusiver Arbeitgeber anerkannt zu werden und eine Bewertung von mindestens 85 % in einer internen DEI-Umfrage zu erreichen.

Zur Erreichung des ersten Ziels hat TUI im aktuellen Geschäftsjahr ein umfangreiches Audit zur Zugänglichkeit zu Bürogebäuden an den Head-Office-Standorten durchgeführt, eine Inclusive Hiring Guideline verfasst, Neuroinklusionstrainings mit externen Anbietern durchgeführt und ein globales Projekt mit Fokus auf das Thema Behinderung und entsprechende Zielerreichung gestartet. Für das zweite Ziel ist TUI derzeit im Austausch mit verschiedenen Anbietern zur Festlegung der Benchmarking-Option. Eine abschließende Entscheidung zur Messung der Zielerreichung ist noch ausstehend.

Der Fortschritt hinsichtlich der Zielerreichung wird über den Inklusions- und Authenticity-Score in der TUIGether+ Umfrage gemessen. Die Authenticity ist im aktuellen Berichtsjahr von 83 um einen Punkt auf 84 gestiegen, Inclusive Leadership hat sich ebenfalls um +1 von 73 auf 74 verbessert.

### Inklusive Führung

TUI will bis 2026 den Frauenanteil in Führungspositionen auf 35 % erhöhen. Das Ziel von 35% Frauenanteil in Führungspositionen wurde auf Grund einer Umstellung der Berichtslogik und der Verbesserung der Datenqualität im aktuellen Berichtsjahr erreicht und wird im folgenden Berichtsjahr auf Anpassungsbedarf überprüft. Die Zielerreichung wird je Quartal über ein spezifisches Reporting für das GEC nachverfolgt, in welchem der Frauenanteil in Führung mit Blick auf die gesetzten Ziele gemessen wird.

### Gemeinschaft

TUI zielt darauf ab, bis Dezember 2026 mindestens fünf neue Akkreditierungen oder Partnerschaften für DEI zu etablieren. TUI ist seit dem abgelaufenen Berichtsjahr ein Mitglied im Business Disability Forum. Der aktuelle Zielerreichungsstand wird regelmäßig im HRLT berichtet und von dem Gremium nachverfolgt.

Die Ziele beziehen sich auf den „Come as you are“-Ansatz und untergliedern sich ebenfalls in die drei Säulen „Menschen und Kultur“, „Inklusive Führung“ und „Gemeinschaft“. Die Zielwerte beziehen sich auf die eigenen Mitarbeitenden von TUI. Alle Ziele in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion wurden auf der Grundlage verschiedener interner Berechnungen innerhalb der Abteilungen unter Berücksichtigung der Herausforderungen und des Verbesserungspotenzials definiert. Abschließend wurden die Ziele vom Vorstand genehmigt. Da der Abschnitt „Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion“ ausschließlich absolute Ziele umfasst, gibt es kein Referenzjahr. An der Festlegung der Ziele waren verschiedene Interessengruppen beteiligt. Neben der Geschäftsleitung und dem HRLT haben weitere Interaktionen mit dem GEC und allen Direktoren stattgefunden. Darüber hinaus wurden verschiedene Kollegen aus der gesamten TUI Group sowie Mitarbeitenden-Netzwerkgruppen und Absolventen eingebunden.

## MAßNAHMEN

Zur Förderung positiver Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden im Bereich Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion hat TUI folgende Maßnahmen umgesetzt.

### Menschen und Kultur

TUI plant die Entwicklung eines inklusiven Talentakquisitionsprozesses. Hierzu wird die derzeitige Einstellungspraxis überprüft, wie auch das Verständnis möglicher Chancen und Lücken in der gelebten DEI-Praxis. Der nächste Schritt sieht die Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen sowie Schulungen für die für den Prozess verantwortlichen Rekrutierer und Führungskräfte vor. Darüber hinaus plant TUI eine Folgenabschätzung zur Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Ziel ist es, Veränderungen umzusetzen, die es TUI ermöglichen, Menschen mit Behinderungen zu gewinnen und zu halten. Die dafür notwendigen Veränderungen, die Kosten sowie die Prioritäten im Hinblick auf die Unternehmensbereiche werden in einem Bericht dargestellt. Auf dieser Basis erfolgt die Planung der Kommunikation der Ergebnisse sowie der Umsetzung der Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Behinderungen. Die oben genannten Maßnahmen unterteilen sich in Aufgabenpakete mit einem Ausführungszeitrahmen von 6 bis 12 Monaten. Zur Beurteilung der Barrierefreiheit setzt TUI Arbeitsgruppen ein und

### Inklusive Führung

Einer der Schwerpunkte des Programms ist die Schaffung eines Arbeitsumfelds, welches Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsaufgaben und der persönlichen Weiterentwicklung bietet. Bestehende Richtlinien werden anhand einer funktions- und themenübergreifenden Überprüfung bewertet und aktualisiert, um sicherzustellen, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern, beispielsweise durch flexible Arbeitszeitregelungen und Elternzeit. Im Rahmen des kulturellen Wandels erfolgen Initiativen, die Vorurteile hinterfragen und inklusive Führung fördern und würdigen. Erzielte Fortschritte werden anhand von Maßnahmen zur Rechenschaftslegung wie die Verwendung klarer Kennzahlen und Mechanismen für die Berichterstattung nachverfolgt, die auch dafür sorgen, dass TUI zur Verantwortung gezogen wird. Das Programm befindet sich in der Anfangsphase; aktuell werden die Schwerpunkte entwickelt. Es ist noch nicht möglich, einen Zeitrahmen für den Abschluss der Maßnahme festzulegen.

### Gemeinschaft

TUI strebt den Aufbau externer Partnerschaften mit führenden Organisationen an, um die eigene positive Wirkung zu verstärken, systemischen Wandel voranzutreiben und ein inklusiveres Umfeld für Mitarbeitende, Kunden und Gemeinschaften zu schaffen. Die inhaltlichen Schwerpunkte umfassen die Verbesserung der DEI-Expertise und die Nutzung externer Partnerschaften, um modernste Erkenntnisse, Tools und Ressourcen für TUI zu sichern. Die Maßnahmen zum Aufbau von Partnerschaften mit externen Organisationen und der TUI Care Foundation haben bereits begonnen und sollen bis 2026 abgeschlossen sein. Im Rahmen des Workstreams „Externe Partnerschaften“ wurden bereits fünf potenzielle Partnerschaften identifiziert, die mit den DEI-Zielen im Einklang stehen und Möglichkeiten bieten, Fortschritte voranzutreiben. Dabei handelt es sich zum Beispiel um Partnerschaften mit der International LGBTQ+ Travel Association (IG-LTA). Die nächsten Schritte bestehen darin, die Partnerschaften abzuschließen, Aktionspläne zu entwickeln, die Mitarbeitenden mit

## Menschen und Kultur

arbeitet mit Access Able, einem externen Anbieter, zusammen.

## Inklusive Führung

## Gemeinschaft

einzubinden und die Auswirkungen zu messen.

## GLEICHE ENTLOHNUNG

Das strategische Ziel besteht darin, Einblicke in die Höhe der geschlechtsbedingten Einkommensdifferenz bei TUI zu gewinnen und Maßnahmen zur Reduzierung einer potenziellen Entgeltungleichheit auf globaler und lokaler Ebene zu definieren. Zu den wichtigsten Maßnahmen für gleiche Entlohnung bei TUI gehört die Erhebung von Vergütungsdaten aller Mitarbeitenden zur Berechnung des Gender-Pay-Gap. TUI hat dafür ein standardisiertes globales Berichtswesen eingerichtet, bei dem jährliche Daten zur Berechnung des bereinigten und unbereinigten geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede herangezogen werden. Der unbereinigte Gender-Pay-Gap spiegelt diese Differenz wider, ohne Faktoren wie Funktionsgruppe (Jobfamilie), Funktionsebene oder andere relevante Vergleichsgrößen zu berücksichtigen. Daher ermittelt TUI zusätzlich den bereinigten Gender-Pay-Gap, der die durchschnittlichen Gehaltsniveaus weiblicher und männlicher Beschäftigter innerhalb vergleichbarer Funktionsgruppen bewertet. Dieser Ansatz ermöglicht eine aussagekräftige Darstellung auf vergleichbarer Basis, da er strukturelle Unterschiede berücksichtigt und so die Verdienstgleichheit in ähnlichen Funktionen widerspiegelt. Dies ist Teil unserer umfassenderen Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit. TUI ist bestrebt, potenzielle strukturelle Ungleichheiten frühzeitig zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen zu beseitigen. Die Analyse erstreckt sich auf 48.735 Mitarbeitende in 45 Ländern. Die Maßnahmen werden kontinuierlich fortgeführt, wobei die Berechnung zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle jährlich durchgeführt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf die Auswirkungen und Risiken wird durch die jährliche Nachverfolgung des Gender-Pay-Gap gemessen.

Alle genannten Maßnahmen im Abschnitt DEI betreffen die eigenen Mitarbeitenden der TUI. Die Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf die Auswirkungen und Risiken wird indirekt anhand der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele gemessen.

## KENNZAHLEN

## DIVERSITÄT

## Geschlechterverteilung in der obersten Managementebene

	2025		2024 <sup>1</sup>	
	Zahl der Mitarbeitenden	in %	Zahl der Mitarbeitenden	in %
Männlich	105	65,6%	97	66,9%
Weiblich	55	34,4%	48	33,1%
Sonstige	0	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>	<b>145</b>	<b>100,0%</b>

<sup>1</sup> Vorjahresangaben sind ungeprüft.

Bei TUI besteht die oberste Managementebene aus globalen Führungskräften, die die Geschäftsstrategie gestalten und vorantreiben. Die für diesen Datenpunkt relevante Population wird auf der Grundlage einer qualifizierten Analyse ermittelt, bei der alle Mitarbeitenden einer von insgesamt 6 Bändern zugeordnet werden, wobei Band 1 die Vorstandsebene darstellt. Die für diesen Datenpunkt herangezogene Population entspricht dem Band 2, das heißt der Ebene unterhalb der Vorstandsebene. Diese Kennzahl definiert sich als Geschlechterverteilung in Bezug auf die Anzahl der Mitarbeitenden in der obersten Managementebene.

## Altersstruktur der Mitarbeitenden

	2025		2024 <sup>2</sup>	
	Zahl der Mitarbeitenden	in %	Zahl der Mitarbeitenden	in %
Unter 30 Jahre <sup>1</sup>	15.435	30,0%	16.995	32,5%
30–50 Jahre	23.912	46,5%	23.926	45,8%
Über 50 Jahre	12.093	23,5%	11.323	21,7%
<b>Gesamt</b>	<b>51.440</b>	<b>100,0%</b>	<b>52.244</b>	<b>100,0%</b>

<sup>1</sup> Im Geschäftsjahr 2024 umfasste die entsprechende Altersgruppe Unter-31-Jährige. Zum Geschäftsjahr 2025 wurde eine Anpassung vorgenommen, um den CSRD-Anforderungen zu entsprechen.

<sup>2</sup> Vorjahresangaben sind ungeprüft.

Diese Kennzahl definiert sich als Verteilung der Mitarbeitenden nach den Altersgruppen „Unter 30 Jahre“, „30 bis 50 Jahre“ und „Über 50 Jahre“, abzüglich Geschäftsführer, Praktikanten und Mitarbeitenden von Riu Hotels & Resorts.

## VERGÜTUNGSKENNZAHLEN (GENDER-PAY-GAP UND GESAMTVERGÜTUNG)

### Gender-Pay-Gap

	2025
Gender-Pay-Gap in % – unbereinigt	21,78

Der Gender-Pay-Gap definiert sich als die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter. In die Berechnung gehen alle aktiven, dauerhaft oder befristeten Beschäftigten ein, mit Ausnahme des Vorstands der TUI AG, Beschäftigter ohne garantierte Arbeitsstunden und Praktikanten.

### Vergütungsrelation

	2025
Vergütungsrelation	33:1

Diese Kennzahl definiert sich als das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die höchstbezahlte Einzelperson). Aufgrund der geraden Anzahl von Beschäftigten (ohne Berücksichtigung der Person mit dem höchsten Einkommen ergibt sich eine Zahl von 48.734 Beschäftigten) spiegelt der Medianwert nicht das Gehalt eines einzelnen Mitarbeitenden wider, sondern den Durchschnitt der Gehälter zweier Mitarbeitenden.

## Positives Mitarbeitendenerlebnis (ESRS S1-15)

### MANAGEMENTANSATZ

Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hat TUI einen Managementansatz für die Schaffung eines positiven Mitarbeitendenerlebnisses entwickelt, der verschiedene Bereiche der Work-Life-Balance abdeckt. Der Managementansatz wird in dem „TUI Workwide“-Ansatz sowie im „TUI Way of Working“ festgelegt. Ziel von TUI ist es, das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ganzheitlich zu fördern und in der TUI Kultur zu verankern. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Verantwortung zwischen der Führungsebene, den Führungskräften und allen Mitarbeitenden geteilt wird. Durch Bewältigung zentraler Herausforderungen im Bereich des Wohlbefindens sollen die Einbeziehung, Produktivität und Bindung der Mitarbeitenden verbessert werden.

Der Managementansatz in Bezug auf ein positives Mitarbeitendenerlebnis gilt für die eigenen Mitarbeitenden von TUI und richtet sich an globalen Best Practices aus, ermöglicht jedoch zugleich regionale Flexibilität, um lokalen Bedürfnissen gerecht zu werden. Darüber hinaus ermöglicht es der Managementansatz den Mitarbeitenden, bis zu 30 Arbeitstage im Jahr im Ausland zu arbeiten. Mitarbeitende können aus einer Vielzahl von Ländern wählen; ausgenommen sind Standorte, an denen Krieg oder zivile oder politische Unruhen herrschen. Weitere mögliche Ausnahmen betreffen Mitarbeitende, die von einem bestimmten Standort aus oder durch die Art und Weise Ihrer Tätigkeit an einen nicht flexiblen

Arbeitsplatz gebunden sind, wie beispielsweise Mitarbeitende mit Kundenkontakt im Reisebüro. Zur Berücksichtigung der Sichtweisen und Interessen seiner wichtigsten Interessenträger, der TUI Mitarbeitenden, führt das Unternehmen jährlich eine Mitarbeitendenbefragung durch. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung des Managementansatzes ein. Die durch den Managementansatz behandelten Themen werden separat über Smile kommuniziert. Auch Änderungen und Aktualisierungen werden über diesen Kanal veröffentlicht. Die Verantwortung für die Umsetzung und Überprüfung des Managementansatzes im Einklang mit der allgemeinen People Strategy liegt beim Vorstand, dem GEC und dem HRLT.

## ZIELE

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden vom Aufsichtsrat Nachhaltigkeitsziele für die Mitglieder des Vorstands definiert. Für den Zielbereich Social ist dieser mit der Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit um 2 Punkte definiert. Die Zielerreichung wird über die Ergebnisse der jährlich durchgeführten TUIgether+ Befragung gemessen und vom Aufsichtsrat evaluiert. Für das abgelaufene Berichtsjahr liegt die Mitarbeitendenzufriedenheit auf Vorjahresniveau.

Weiterführende Informationen siehe Abschnitt „II. Überblick: Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands“ im „Vergütungsbericht“.

## MAßNAHMEN

Im abgelaufenen Berichtsjahr wurden drei globale Befragungen durchgeführt, um die Wirksamkeit des Managementansatzes sicherzustellen. Die Umfragen sind an die verschiedenen Beschäftigungszyklen bei TUI angepasst.

Die TUIgether+ Befragung verfolgt das Ziel, Feedback von Mitarbeitenden zu allgemeinen Themen rund um den Arbeitsplatz zu sammeln (zum Beispiel Führung, Lernen und Entwicklung, Nachhaltigkeit, Wellbeing, DEI), um das Engagement innerhalb von TUI zu messen und die Faktoren zu verstehen, die das Engagement beeinflussen bzw. fördern.

Eine weitere Befragung entlang des Beschäftigtenzyklus der Mitarbeitenden bei TUI ist die Exit-Umfrage. Diese soll Erkenntnisse über Austritte aus der TUI Group ermöglichen, basierend auf dem Grund für das Ausscheiden der betreffenden Mitarbeitenden, der Branche, in die sie wechseln, sowie möglichen Erwägungen für eine Rückkehr. Das übergeordnete Ziel besteht darin, ein Verständnis für Verbesserungsmöglichkeiten zur Steigerung der Mitarbeitendenbindung zu gewinnen.

Neu eingeführt im aktuellen Geschäftsjahr wurde die Business Insights Survey, die das Ziel verfolgt, spezifisch wichtige Themen für eine bestimmte Gruppe von Mitarbeitenden der TUI Group zu messen. So wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr die Wahrnehmung der Kommunikationsaktivitäten für die laufende Transformation des Bereichs Markets + Airline gemessen. Die Umfrage wurde im Rahmen der Change-Management-Aktivitäten eingeführt, um ein besseres Verständnis der Wahrnehmung der Transformationskommunikation zu ermöglichen. Die Ergebnisse helfen dem Transformationsteam, sein Change Management für die betroffenen Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern, was sich positiv auf das gesamte Mitarbeitendenerlebnis auswirkt.

Die Umfragen richten sich an die eigenen Mitarbeitenden von TUI. Die verschiedenen Umfragen wurden im Laufe des Berichtsjahres durchgeführt. Die erste Business Insights Survey für den Bereich Markets + Airline wurde im Dezember 2024 eingeleitet, während die erste Exit-Umfrage im April 2025 gestartet wurde. Die TUIgether+ Umfrage wurde im Juni 2025 durchgeführt und ist als jährlicher Prozess etabliert. Die Business Insights Survey wurde bereits zweimal durchgeführt und hat jeweils mit Teilnahmequoten von 16 % und 14 % abgeschlossen. Basierend auf den Ergebnissen der Befragung wurde die Kommunikation besser an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtet (zum Beispiel Einführung eines KI-Chatbots, der alle Fragen der Mitarbeitenden zum Thema Transformation beantwortet). Da die Exit-Umfrage erst im April 2025 gestartet wurde und die Teilnahmequote an Umfragen zu Austrittsgründen naturgemäß niedriger ist, wird die Auswertung der Ergebnisse einige Zeit in Anspruch nehmen. Geplant ist, die Ergebnisse auf globaler Ebene im kommenden Berichtsjahr bereitzustellen. Im Jahr 2025 lag der Engagement-Index bei der TUIgether+ Umfrage bei 80 und damit auf dem Niveau des Vorjahres. Die Teilnahmequote stieg um zwei Prozentpunkte auf 77 %.

## Wachstum ermöglichen (ESRS S1-10)

### MANAGEMENTANSATZ

Unsere globalen Vergütungsrichtlinien stellen sicher, dass Mitarbeitende weltweit nach klaren, fairen und wettbewerbsfähigen Standards vergütet werden. Das stärkt die Attraktivität von TUI im Markt, erhöht die Leistungsbereitschaft und unterstützt eine sich weiterentwickelnde Unternehmenskultur. So schaffen wir die Basis, um Wachstum zu beschleunigen und unsere strategischen Ziele zu erreichen. Einheitliche, schlanke und digitale Prozesse in den globalen Vergütungsrichtlinien von TUI reduzieren Komplexität und administrative Aufwände. Das schafft Transparenz, beschleunigt Entscheidungen und erhöht die Skalierbarkeit der Organisation. Mitarbeitende profitieren von klaren Abläufen und effizientem Zugang zu Informationen – und das Unternehmen von mehr Agilität, Kosteneffizienz und nachhaltigem Wachstum. Der

Managementansatz im Zusammenhang mit „Wachstum ermöglichen“ gilt für die Mitarbeitenden von TUI. Die Richtlinien sind das Ergebnis eines globalen Projekts mit Reward-Experten aller Geschäftsbereiche. Die unterschiedlichen Interessen werden durch die Ländervertretenden mit eingebracht. Die Richtlinien werden direkt an die Reward-Teams weitergeleitet, die die Umsetzung gewährleisten. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie liegt bei dem CPO. Die Umsetzung der Global Reward Guidelines durch die Reward-Teams ist in der Verantwortung des HRLT.

## **ZIEL UND MAßNAHMEN**

Faire Gehälter und Sozialleistungen sind über das TUI Global Employment Statement in der Unternehmenskultur verankert. Daher spiegeln die gezahlten Gehälter die marktüblichen Gehaltsniveaus, die Lebenshaltungskosten sowie die Leistung und Qualifikation der Mitarbeitenden wider. Durch die Zahlung von marktüblichen Gehaltsniveaus steuern wir dem Risiko entgegen, Mitarbeitende auf Grund nichtadäquater Bezahlung zu verlieren, welche durch Einstellung über Agenturen oder anderen externen Kräften nachbesetzt werden müssten.

## **KENNZAHLEN**

### **ANGEMESSENE ENTLOHNUNG**

Im Berichtsjahr erhielten alle Mitarbeitenden eine angemessene Entlohnung von TUI.

Die lokalen Reward- und HR-Teams ermitteln die Mitarbeitenden mit dem niedrigsten Vergütungspaket pro Land. Dabei werden ausschließlich Mitarbeitende berücksichtigt, die die entsprechenden Kriterien erfüllen (ausgeschlossen sind zum Beispiel Praktikanten). Anhand des niedrigsten Vergütungspakets wird überprüft, ob den Mitarbeitenden mindestens eine angemessene Entlohnung gezahlt wird, die im Einklang mit dem geltenden Referenzwert steht. Ist dies nicht der Fall, wird die Anzahl der Beschäftigten, deren Entlohnung unter dem Referenzwert liegt, gemeldet und eine Erklärung zu den Gründen abgegeben.

## **Weitere Angaben zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **ZIELE (ESRS S1-5)**

Die Ziele für die Mitarbeitenden von TUI werden von den jeweiligen Abteilungen festgelegt und aus der People Strategy abgeleitet. Bei Bedarf werden Mitarbeitende oder Arbeitnehmervertretende in den Zielsetzungsprozess einbezogen. Die Leistungen zur Erreichung der Ziele werden von der jeweiligen Abteilung nachverfolgt, und die Fortschritte werden regelmäßig intern an CPO und die Mitarbeitenden und extern über die Nachhaltigkeitsberichterstattung kommuniziert. TUI gewinnt aus Mitarbeitendenbefragungen wertvolle Erkenntnisse; diese tragen zur Verbesserung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele bei.

### **MAßNAHMEN (ESRS S1-4)**

Alle eingeleiteten Maßnahmen und Initiativen mit positiven Auswirkungen auf die eigenen Mitarbeitenden der TUI werden in den Absätzen „Maßnahmen“ beschrieben. Die Wirksamkeit der Maßnahmen lässt sich generell durch die Ziele nachverfolgen, die jeweils oberhalb der Maßnahmen beschrieben sind. Ist eine Maßnahme nicht mit entsprechenden Zielen verknüpft, finden sich weitere Informationen über die Nachverfolgung der Maßnahmen in dem entsprechenden Kapitel. Die geplanten und umgesetzten Maßnahmen und die jeweiligen Ziele zur Nachverfolgung der Wirksamkeit werden in den einzelnen Kapiteln beschrieben. In der People Strategy finden sich Verweise, um sicherzustellen, dass TUI keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigenen Mitarbeitenden verursacht oder dazu beiträgt; darin einbezogen sind ggf. auch die Praktiken des Unternehmens im Hinblick auf Beschaffung, Vertrieb und Datennutzung. Schwerpunktmäßig geht es darin um das Management und das Vorantreiben positiver Auswirkungen auf die Mitarbeitenden, um dadurch negative Auswirkungen zu vermeiden, die ebenfalls aktuell nicht wesentlich sind. Das Management der wesentlichen Auswirkungen erfolgt hauptsächlich durch Mitarbeitende; daher ist es schwierig, die mit dem Management wesentlicher Auswirkungen verbundenen Kosten genauer aufzuschlüsseln. Eigene Teams für DEI, Reward, Reporting und Training managen eine Vielzahl von Auswirkungen. Erhebliche Investitionen im Zusammenhang mit den Maßnahmen werden im Rahmen der Finanzplanung besprochen.

## **Allgemeine Informationen in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden von TUI (ESRS 2, SBM-3)**

Alle positiven Auswirkungen für die Mitarbeitenden von TUI ergeben sich aus der People Strategy und stehen daher im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit und den HR-Aktivitäten von TUI. Die Auswirkungen spielen bei der Entwicklung der People Strategy und des Geschäftsmodells von TUI eine wichtige Rolle. Alle Maßnahmen und strategischen Entscheidungen im Zusammenhang mit den identifizierten Auswirkungen werden in den Managementansätzen beschrieben. Aufgrund des Geschäftsmodells von TUI als Touristikonzern, der allgemeinen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der People Strategy als Grundlage für den Ansatz des Unternehmens in Bezug auf seine Mitarbeitenden ist TUI stark auf ihre Mitarbeitenden angewiesen und sieht sich daher dem Risiko von Kostensteigerungen angesichts eines potenziellen Fachkräftemangels ausgesetzt. Insbesondere die starke Saisonalität des Geschäfts von TUI trägt zu Schwankungen der Beschäftigtenzahl und des Bedarfs an Mitarbeitenden bei.

Alle aufgeführten Kapitel des Abschnitts „Eigene Belegschaft“ beziehen sich auf die eigenen Mitarbeitenden der TUI Group. Die Auswirkungen und Risiken gelten gleichermaßen für alle. Beschäftigte von Riu Hotels & Resorts sind von den Richtlinien, Maßnahmen oder Zielen der People Strategy nicht betroffen, da die Zuständigkeit für sie bei der Geschäftsführung der Riu Group liegt. In den Kennzahlen der TUI Group sind die Mitarbeitenden von Riu lediglich in den „Merkmale der Mitarbeitenden“ berücksichtigt, in den themenspezifischen Datenangaben werden sie mit Bezug auf die teilweise Anwendung der ESRS ausgeschlossen. Die Berücksichtigung der Beschäftigten von Riu Hotels & Resorts ist für die relevanten Datenpunkte gekennzeichnet.

Die eigene Belegschaft von TUI umfasst alle Mitarbeitenden, die in einem Arbeitsverhältnis mit der TUI Group stehen, sowie nicht angestellte Beschäftigte, das heißt Selbstständige und Arbeitnehmende, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind. Die dargestellten Auswirkungen und Risiken beziehen sich auf die eigenen Mitarbeitenden.

Die Aktivitäten, die zu den positiven Auswirkungen führen, werden im Rahmen der Maßnahmen zu dem jeweiligen Themenbereich beschrieben. Diese Aktivitäten haben tatsächliche oder potenzielle positive Auswirkungen auf alle Mitarbeitenden. Es wurden keine wesentlichen Geschäftsaktivitäten identifiziert, bei denen ein erhebliches Risiko in Bezug auf Vorfälle von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit besteht. TUI stützt sich auf gesicherte Daten, um Hindernisse aufzuzeigen und Menschen mit besonderen Merkmalen sowie potenzielle Auswirkungen auf diese Menschen zu verstehen. Weitere Informationen zu diesem Thema finden sich unter S1-2 „Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Mitarbeitenden und von Arbeitnehmervertretenden“.

Alle in diesem Bericht genannten Kennzahlen unterliegen einem Governance-Modell, welches die Validierung und Einhaltung globaler Definitionen durch klare Rollen und Verantwortlichkeiten bei lokalen Teams und dem HR-Führungsteam sicherstellt. Alle Angaben erfolgen als Personenzahlen.

## Merkmale der Mitarbeitenden (ESRS S1-6)

### Zahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht

	2025		2024	
	Zahl der Mitarbeitenden	in %	Zahl der Mitarbeitenden	in %
Männlich	29.559	44,2%	28.717	43,0%
Weiblich	37.293	55,8%	38.123	57,0%
Sonstige	2	0,0%	5	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>66.854</b>	<b>100,0%</b>	<b>66.845</b>	<b>100,0%</b>

Der Datenpunkt definiert sich als Gesamtzahl der Beschäftigten, abzüglich Geschäftsführer und Praktikanten, am Ende des Berichtszeitraums, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Dieser Datenpunkt enthält die Mitarbeitenden von Riu Hotels & Resorts.

### Zahl der Mitarbeitenden nach Ländern

	2025		2024	
	Zahl der Mitarbeitenden	in %	Zahl der Mitarbeitenden	in %
Vereinigtes Königreich	11.505	17,2%	11.759	17,6%
Spanien	10.250	15,3%	10.505	15,7%
Türkei	8.328	12,5%	8.375	12,5%
Deutschland	7.167	10,7%	7.269	10,9%
Mexiko	3.660	5,5%	3.737	5,6%
Kapverden	3.599	5,4%	3.492	5,2%
Niederlande	2.240	3,4%	2.140	3,2%
Belgien	2.131	3,2%	2.251	3,4%
Schweiz	1.820	2,7%	2.010	3,0%
Sonstige	16.154	24,2%	15.307	22,9%
<b>Gesamt</b>	<b>66.854</b>	<b>100,0%</b>	<b>66.845</b>	<b>100,0%</b>

Der Datenpunkt definiert sich als Gesamtzahl der Beschäftigten, abzüglich Geschäftsführer und Praktikanten, am Ende des Berichtszeitraums, aufgeschlüsselt nach Ländern, in denen das Unternehmen 50 oder mehr Beschäftigte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens am Ende des Berichtszeitraums ausmachen. Dieser Datenpunkt enthält die Mitarbeitenden von Riu Hotels & Resorts.

#### Zahl der Mitarbeitenden nach Art des Arbeitsverhältnisses<sup>1</sup>

	2025			Gesamt
	Unbefristet	Befristet	Saisonal	
Männlich	19.441	3.208	6.910	29.559
Weiblich	26.158	4.286	6.849	37.293
Sonstige	1	0	1	2
<b>Gesamt</b>	<b>45.600</b>	<b>7.494</b>	<b>13.760</b>	<b>66.854</b>

<sup>1</sup> Datenerhebung erst ab dem Geschäftsjahr 2025; für das Geschäftsjahr 2024 ist keine Aufschlüsselung nach Arbeitsverhältnissen und Geschlecht verfügbar.

Diese Kennzahl definiert sich als Gesamtzahl der Beschäftigten, abzüglich Geschäftsführer und Praktikanten, mit unbefristeten, befristeten und saisonalen Arbeitsverhältnissen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die Messung saisonaler Beschäftigter ist TUI spezifisch, um die Unterscheidung zwischen Beschäftigten, die zur Bewältigung des erhöhten Arbeitsaufkommens während der Hochsaison eingestellt werden, und Beschäftigten im nichtsaisonalen Geschäft abzubilden. Daher berichtet TUI die Zahl der Beschäftigten mit geschäftsspezifischen „saisonalen“ Arbeitsverhältnissen anstelle von Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden. Dieser Datenpunkt enthält die Mitarbeitenden von Riu Hotels & Resorts.

#### Mitarbeitende, die die TUI Group verlassen haben

	2025			2024		
	Unbefristet	Befristet/saisonal Beschäftigte	Gesamt	Unbefristet	Befristet/saisonal Beschäftigte	Gesamt
Abgänge	11.816	12.162	23.978	14.265	11.461	25.726
Quote der Fluktuation	19,2%	19,8%	39,0%	23,5%	18,9%	42,4%

Diese Kennzahl definiert sich als Gesamtzahl der Mitarbeitenden, abzüglich Geschäftsführer und Praktikanten, die aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, im Verhältnis zur durchschnittlichen Beschäftigtenzahl zum Ende der Quartale des Berichtsjahrs. Berücksichtigt werden Beschäftigte, die freiwillig oder aufgrund von Entlassung, Eintritt in den Ruhestand, Invalidität oder Tod, Abwicklungsverträgen, Ablauf befristeter oder saisonaler Verträge sowie aus anderen Gründen ausscheiden. Aufgrund der Saisonalität des Geschäftsverlaufs der TUI Group steigt die Beschäftigtenzahl im Frühjahr stark an und sinkt wieder, sobald sich die Urlaubssaison in Richtung Herbst bewegt. Dies führt zu einer hohen Fluktuationsquote, die durch die Saisonalität des Geschäftsverlaufs bedingt ist.

#### Menschenrechtsverpflichtungen der TUI Group (ESRS S1-1)

Die TUI Group verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte in ihrer eigenen Belegschaft. Der Konzern betrachtet den Schutz der Menschenrechte als elementar wichtig. Seit 2014 ist TUI Unterzeichnerin der weltweit zehn allgemein anerkannten Prinzipien des UN Global Compact, einschließlich derjenigen, die sich auf Menschen- und Arbeitsrechte beziehen. TUI verurteilt alle Formen von Kinder- und Zwangsarbeit, alle Formen von Sklaverei und sklavereiähnlichen Praktiken.

Das Unternehmen ist überzeugt, dass alle Mitarbeitenden mit Respekt und Würde zu behandeln sind. Dieses Bekenntnis spiegelt sich in der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten wider und wird von dem Menschenrechtsbeauftragten des Konzerns überwacht. Darüber hinaus berücksichtigt TUI den Standard der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) mit den Prinzipien Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektiverhandlungen, Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, effektive Abschaffung der Kinderarbeit, Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. TUI befolgt außerdem die OECD-Leitsätze mit den Themen Menschenrechte und Arbeitsnormen (basierend auf den IAO-Prinzipien), Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherschutz, Offenlegung von Informationen und Steuertransparenz.

Die Einbindung der eigenen Mitarbeitenden ist für die TUI Group von grundlegender Bedeutung. Der Konzern arbeitet mit Betriebsräten in verschiedenen Ländern sowie mit dem TUI Europa Forum, dem Europäischen Betriebsrat, zusammen. Darüber hinaus wird die jährliche TUIgether+ Umfrage genutzt, um spezifische Einblicke in die Sichtweisen der Mitarbeitenden zu gewinnen.

Das Thema Menschenrechte ist im TUI Konzern in einem strukturierten Due-Diligence-Prozess verankert und folgt dem allgemeinen Ansatz der Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Menschenrechte unserer Beschäftigten. Dieser Prozess umfasst klare Verantwortlichkeiten, jährliche und ad hoc durchgeführte Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen, zugängliche Beschwerdemechanismen, Abhilfemaßnahmen sowie eine kontinuierliche Dokumentation und Berichterstattung. Die Wirksamkeit dieser Verfahren wird regelmäßig überprüft und verbessert.

TUI führt mindestens einmal jährlich sowie bei Eintritt wesentlicher Veränderungen umfassende Risikoanalysen durch, um potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Lieferkette zu identifizieren. Diese Analysen haben bereits dazu beigetragen, wichtige Risiken anhand ihrer Art, ihres Umfangs und ihrer potenziellen Auswirkungen zu priorisieren.

TUI setzt ihr Engagement mit Hilfe von Richtlinien, Verfahren und Schulungen in die Tat um. Zentrale Dokumente wie der TUI Verhaltenskodex (Integrity Passport) und das Global Employment Statement formulieren klare Erwartungen an ethisches Verhalten und die faire Behandlung aller Mitarbeitenden. Diese Dokumente gehen Hand in Hand mit praktischen Instrumenten wie gezielten Schulungen über die Lernplattform TUI People, die Themenbereiche wie Menschenrechte, Kinderschutz und Arbeitssicherheit abdeckt. Darüber hinaus fördert TUI die interne Zusammenarbeit, um Menschenrechtsstandards in den täglichen Geschäftsbetrieb zu integrieren. Mit Hilfe dieses mehrschichtigen Ansatzes will TUI Menschenrechtsverletzungen verhindern und wirksame Abhilfemaßnahmen sicherstellen, falls Auswirkungen eintreten sollten.

Die Richtlinien von TUI für ihre Mitarbeitenden stehen im Einklang mit international anerkannten Instrumenten einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Dieses Engagement spiegelt sich in den Grundsatzserklärungen der TUI Group zu Menschenrechten und Beschäftigung wider, die das Bekenntnis des Unternehmens zu ethischen und verantwortlichen Geschäftspraktiken beschreiben.

Die TUI Group verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte und Umweltstandards in ihrem Geschäftsbetrieb und ihrer globalen Lieferkette. Sie befolgt die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und erwartet dies auch von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern. Als Unterzeichnerin des UN Global Compact richtet TUI ihre Richtlinien und ihr Handeln an dessen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung aus. Darüber hinaus unterstützt TUI auch den globalen Ethikkodex der UN-Welttourismusorganisation (UNWTO), den sie im Jahr 2012 unterzeichnet hat. Diese internationalen Rahmenwerke werden bei den Inhalten und der Ausrichtung der wichtigsten Richtliniendokumente herangezogen. Die Richtlinien von TUI befassen sich explizit mit Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Diese Verpflichtungen sind klar in der konzernweiten Grundsatzserklärung zu Menschenrechten beschrieben, in der TUI alle derartigen Praktiken, einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit sowie Sklaverei, verurteilt. Die TUI Group ist aktives Mitglied von ECPAT und Unterzeichnerin des Verhaltenskodex zum Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung im Tourismus. Entsprechende Richtlinien und Guidelines sind in den jeweiligen Geschäftsbereichen implementiert, um diese Verpflichtungen zu unterstützen.

### **Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann (ESRS S1-3)**

TUI bietet sowohl Konzernmitarbeitenden als auch Externen die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze oder die im Integrity Passport verankerten Prinzipien abzugeben. Über die SpeakUp Line kann jede Person, die einen tatsächlichen oder potenziellen Verstoß gegen Compliance-Vorschriften durch Geschäftstätigkeiten von TUI oder durch einen Lieferanten von TUI feststellt oder vermutet, die verfügbaren Kanäle nutzen, um Bedenken zu äußern. Die SpeakUp Line ist weltweit verfügbar. Das System wird von dem externen Anbieter NAVEX bereitgestellt und betrieben. Neben der SpeakUp Line können Mitarbeitende auch die Möglichkeit anderer Kanäle, zum Beispiel zur direkten Meldung von Verstößen an ihre Vorgesetzten sowie an die jeweils zuständigen Compliance-Kontakte oder über das auch extern verfügbare Compliance-Postfach, nutzen. Meldungen, die über die SpeakUp Line eingehen, werden von dem Integrity & Compliance Team selbst bearbeitet oder zur Bearbeitung an die jeweils zuständige Abteilung weitergeleitet.

Mitteilungen über die SpeakUp Line werden von dem Integrity & Compliance Team aufgegriffen und mit der erforderlichen Sorgfalt und Professionalität bearbeitet. Sobald eine Meldung über die SpeakUp Line erfolgt, geht sie innerhalb von ca. 24 Stunden bei dem Team ein (erforderlichenfalls mit Übersetzung). Daraufhin nimmt das Integrity & Compliance

Team eine erste Beurteilung der Meldung vor, die eine Plausibilitätsprüfung und eine Entscheidung über die nächsten Schritte umfasst. Die Erstbeurteilung kann entweder dazu führen, dass eine interne Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts eingeleitet wird, oder dass die Meldung geschlossen wird, wenn sich kein Anhaltspunkt für weitere Untersuchungen, das heißt kein Nachweis auf Verstöße oder Fehlverhalten, ergibt. Je nach Sachverhalt wird die Meldung möglicherweise nicht direkt vom Integrity & Compliance Team untersucht und die Kommunikation mit der oder dem Meldenden gemäß den internen Verfahren und Risikoverantwortlichkeiten an die zuständige Abteilung weitergeleitet, zum Beispiel Group Audit, Group Sustainability, Group Health & Safety. Die mit der Umsetzung der Verfahren betrauten Personen müssen unparteiisch und unabhängig sein, dürfen nicht an Weisungen gebunden sein und haben Vertraulichkeit zu wahren. Die Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems hat im vergangenen Geschäftsjahr ein Audit durchlaufen, welches ohne Findings zur SpeakUp Line abgeschlossen wurde.

Die SpeakUp Line wird intern und extern über verschiedene Kanäle, wie beispielsweise die Website oder das Intranet, bekanntgemacht. Über die Informationskanäle werden alle relevanten Informationen zum Verfahren und der Systemfunktion vermittelt. Um möglichst vielen Menschen Zugang zum Whistleblower-System zu ermöglichen, können Meldungen über einen Online-Dienst, per Telefon und über mobile Geräte erfolgen.

Angaben zur Nutzung der SpeakUp Line und zu den eingegangenen Meldungen finden sich im Abschnitt „Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten“. TUI behandelt jede Meldung eines möglichen Verstoßes vertraulich und schützt die Identität der meldenden Person. Darüber hinaus können Meldungen anonym eingereicht werden. Unabhängig davon, ob sich die Meldung als wahr herausstellt, wird die Person keinen Vergeltungsmaßnahmen, Disziplinarmaßnahmen oder anderen nachteiligen Folgen ausgesetzt sein. In Übereinstimmung mit der Richtlinie (EU) 2019/1937 führt der Integrity Passport der TUI Group aus, dass keine Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower, einschließlich Drohungen, toleriert wird. Dazu gehören auch Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen, wie Kolleginnen und Kollegen sowie Verwandte, die in einem beruflichen Umfeld Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein könnten, sowie Personen, die einen Hinweisgeber bei der Meldung unterstützt haben.

#### **Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten (ESRS S1-17)**

Gesamtzahl gemeldeter Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	6
Gesamtzahl der gemeldeten Vorfälle und Beschwerden über die SpeakUp Line im Berichtszeitraum, über die Mitarbeitende Bedenken äußern können.	51
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden sowie Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag.	0
Gesamtzahl schwerwiegender Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit der TUI Belegschaft im Berichtszeitraum, einschließlich Angaben dazu, wie viele davon gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen.	1
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen sowie Abgleich der Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten in den Abschlüssen angegebenen Betrag.	0

#### **Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Mitarbeitenden und von Arbeitnehmervertretenden (ESRS S1-2)**

Die direkte oder indirekte Einbeziehung der eigenen Mitarbeitenden spielt bei TUI eine bedeutende Rolle. TUI steht in regelmäßigem Austausch mit Betriebsräten in verschiedenen Ländern sowie dem TUI Europa Forum, dem Europäischen Betriebsrat von TUI. In Deutschland sind Arbeitnehmervertretende auch im Aufsichtsrat der TUI AG, TUI Deutschland GmbH und TUIfly GmbH vertreten. Der Austausch mit den Betriebsräten erfolgt auf lokaler Ebene in den verschiedenen Rechtseinheiten, auf nationaler und auch auf europäischer Ebene. Die Betriebsräte treffen gewöhnlich einmal pro Monat zusammen. Darüber hinaus werden bedarfsweise weitere Sitzungen zu konkreten Themen abgehalten.

Der CPO ist für den Dialog mit den Mitarbeitenden zuständig. Sie führt das Labour Law & Labour Relations-Team auf Konzernebene, das die Beziehung zum TUI Europa Forum und dem deutschen Konzernbetriebsrat pflegt. Daneben gibt es in verschiedenen Ländern Expertinnen und Experten, die den Austausch mit den lokalen Beschäftigten wahrnehmen. Aktuell gibt es kein konkretes Global Framework Agreement mit Arbeitnehmervertretenden zu Menschenrechten.

TUI prüft die Einbeziehung der Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen TUIgether+ Befragung. Mehrmals jährlich werden Vereinbarungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften zu verschiedenen Themen abgeschlossen, die die TUI Mitarbeitenden betreffen. TUI setzte auf gesicherte Daten (zum Beispiel DEI-Berichte von McKinsey und Erkenntnisse

des Weltwirtschaftsforums), die Barrieren für Gruppen wie ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen und die LGBTQ+ Community aufzeigen. TUI befand sich auch im Austausch mit ihren Employee Networking Groups, um Einblicke aus dem Dialog mit diesen Mitarbeitenden und den DEI-Botschafterinnen und -botschaftern zu erlangen, die Rückmeldung zu wiederholt auftretenden Themen wie Mikroaggression und Hindernisse für die Karriereentwicklung gegeben haben. Künftig wird TUI den Dialog mit den DEI-Botschafterinnen und -Botschaftern, dem Global DEI and Well-being Colleague Forum fortführen und Daten aus dem globalen DEI-Datenprojekt nutzen.

## Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)

### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für Belange im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Diese Erkenntnisse fließen zunehmend in die strategische Ausrichtung von TUI ein, etwa durch die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung sozialer Standards bei Partnern und Lieferanten. Die Berücksichtigung dieser Auswirkungen hat strategische Relevanz für TUI, da sie die Grundlage für eine verantwortungsvolle und zukunftsfähige Geschäftsentwicklung bildet.

#### S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Unterthema	Auswirkung / Risiko / Chance	Zeithorizont	Verortung	Beschreibung
Arbeitsbedingungen	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Potenziell könnten prekäre Arbeitsbedingungen wie saisonale Beschäftigung, unsichere Vertragsverhältnisse, unzureichende Löhne, eingeschränkte Arbeitszeitregelungen sowie mangelnde Vereinigungsfreiheit und fehlende Möglichkeiten zur Kollektivverhandlung die soziale Absicherung, die berufliche Entwicklung und die Gleichstellungschancen von Arbeitskräften in der touristischen Wertschöpfungskette von TUI beeinträchtigen.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Potenziell kann die Ungleichbehandlung von Arbeitskräften – etwa durch diskriminierende Praktiken oder die Nichtgewährung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit – zu struktureller Benachteiligung und eingeschränkter Chancengleichheit für Arbeitskräfte innerhalb der touristischen Wertschöpfungskette von TUI führen.
Kinder- und Zwangsarbeit	Negative Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Der potenzielle Missbrauch von Kinderarbeit und Zwangsarbeit kann zu schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen führen und die physische, psychische sowie soziale Entwicklung betroffener Personen massiv beeinträchtigen – mit weitreichenden Folgen für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und die gesellschaftliche Verantwortung innerhalb der touristischen Wertschöpfungskette von TUI.

In der Wertschöpfungskette von TUI sind zahlreiche externe Arbeitskräfte tätig, deren Tätigkeiten für die Erbringung touristischer Leistungen erforderlich sind. Potenziell betroffen sind unter anderem Beschäftigte in Partnerhotels, Fluggesellschaften, Reinigungsfirmen, Transportunternehmen, IT-Dienstleistern, lokalen Reiseagenturen sowie gastronomischen Betrieben, etwa in der Lebensmittelversorgung für Hotels und Kreuzfahrten. Die Arbeitsbedingungen dieser Gruppen variieren je nach Region und Branche erheblich. Unter dem Begriff „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ werden alle Personen zusammengefasst, die durch Lieferanten vertraglich beschäftigt sind. Aufgrund des Geschäftsmodells von TUI befinden sich diese Arbeitskräfte hauptsächlich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Eigene Beschäftigte des Unternehmens werden im Kapitel Eigene Belegschaft (S1) behandelt. In der Regel sind die hier betrachteten Arbeitskräfte am Standort des jeweiligen Lieferanten tätig. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen sie direkt an TUI Standorten arbeiten – beispielsweise Mitarbeitende von Reinigungsfirmen oder anderen Dienstleistern.

TUI ist sich bewusst, dass unternehmerisches Handeln Auswirkungen auf die Menschenrechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben kann. Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse zur Lieferkette wurden vor allem die Bereiche Hotellerie, Gastronomie, Transport und lokale Agenturen als besonders relevante Segmente identifiziert, die wesentlich zur Erbringung touristischer Leistungen beitragen. Erhöhte Risiken im Zusammenhang mit Kinder- und Zwangsarbeit bestehen insbesondere in Regionen mit eingeschränkten sozialen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Dazu zählen unter anderem Teile Nordafrikas, des Nahen Ostens sowie ausgewählte asiatische Destinationen, in denen touristische Leistungen erbracht oder beschafft werden. Diese Risiken betreffen vor allem Arbeitskräfte in Hotellerie,

Gastronomie, Transport und lokalen Agenturen und sind häufig strukturell bedingt. Sie stehen in engem Zusammenhang mit branchenspezifischen Herausforderungen im Tourismussektor sowie den jeweiligen regionalen Gegebenheiten. TUI begegnet diesen Herausforderungen durch gezielte Maßnahmen wie Kapazitätsaufbau bei Lieferanten, Schulungen zu Arbeitsrechten und die Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern, um menschenrechtliche Standards zu fördern und strukturelle Risiken zu minimieren.

### Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (S2-1)

TUI verfügt über einen konzernweiten Managementansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Dieser Ansatz stellt zugleich den unternehmensweiten Due-Diligence-Prozess dar, der strukturierte Verfahren zur Risikoanalyse, Bewertung von Lieferanten und Ableitung geeigneter Maßnahmen umfasst. TUI bekennt sich zur Achtung international anerkannter Menschenrechte einschließlich der Arbeitnehmerrechte und Umweltstandards entlang der globalen Lieferkette. Im Rahmen dieses integrierten Ansatzes werden potenzielle negative Auswirkungen systematisch identifiziert, verhindert und minimiert. Die konzeptionelle Grundlage bilden unter anderem die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Ergänzend wurde der globale Ethikkodex der UN-Welttourismusorganisation (UNWTO) unterzeichnet. Das menschenrechtliche Konzept von TUI umfasst ausdrücklich die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Diese Aspekte sind fester Bestandteil der unternehmensweiten Risikoanalysen und Sorgfaltsprozesse.

Der Managementansatz berücksichtigt zudem die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Der Chief Sustainability Officer übernimmt offiziell die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten der TUI Group und überwacht alle dazugehörigen Prozesse und Maßnahmen. Die Umsetzung wird durch das zentrale „Supply Chain Due Diligence Committee“ sowie eine Koordinierungsstelle innerhalb der Abteilung Group Sustainability unterstützt. Bei Bedarf werden weitere internen Stakeholder eingebunden, die Sicht von externen Stakeholdern wird überwiegend indirekt über Multi-Stakeholder-Initiativen abgedeckt.

Die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten dient als zentrale Referenz für den konzernweiten Managementansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Darin verpflichtet sich das Unternehmen, die Menschenrechte sowohl intern als auch entlang der Wertschöpfungskette zu achten. Es nimmt dabei unter anderem Bezug auf die UN-Global-Compact-Prinzipien, die ILO-Standards und die Anforderungen von The Code. Die Erklärung konkretisiert die Erwartungen an menschenrechtliches Verhalten in der Lieferkette und erläutert das zugrunde liegende Konzept der Sorgfaltspflichten. Sie gilt sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der Lieferkette des Konzerns. Sie wird jährlich überprüft, bei Bedarf angepasst und vom Vorstand verabschiedet.

TUI unterhält keine direkten vertraglichen Beziehungen zu Arbeitskräften innerhalb der Wertschöpfungskette. Stattdessen sind alle Lieferanten verpflichtet, die im TUI Supplier Code of Conduct definierten Standards einzuhalten und sicherzustellen, dass auch ihre eigenen Geschäftspartner diese Anforderungen umsetzen. Der Kodex bildet den verbindlichen Rahmen für die ökologischen, sozialen und ethischen Erwartungen, die TUI entlang der gesamten Lieferkette stellt. Er umfasst unter anderem das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel, die Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutzstandards, den respektvollen Umgang mit Beschäftigten sowie Anforderungen in den Bereichen Datenschutz und Gesundheitsschutz. Der Supplier Code of Conduct wird inhaltlich vom Konzerneinkauf verantwortet und vom Vorstand freigegeben.

Außerdem wurde die Konzernrichtlinie „Diverser, nachhaltiger und ethischer Einkauf“ eingeführt. Sie definiert Kriterien für den Einkaufsprozess, um die vielfältigen, ethischen und nachhaltigen Eigenschaften in der Auswahl von Lieferanten zu berücksichtigen. Die Richtlinie setzt Ziele in Bereichen wie Reduzierung des Energieverbrauchs, faire und soziale Arbeitsbedingungen sowie Vielfalt in der Lieferantenbasis und unterstützt damit die Umsetzung der menschenrechtlichen und nachhaltigen Anforderungen im Einkauf. Sie liegt im Verantwortungsbereich des Konzerneinkaufs und wurde vom Vorstand verabschiedet.

Darauf aufbauend ist im Einkaufssystem ein Fragenkatalog hinterlegt, der von allen Lieferanten im Auswahlprozess beantwortet werden muss. Dieser wurde im Berichtsjahr überarbeitet und umfasst unter anderem Fragen zur Einhaltung ethischer Standards sowie zu Arbeits- und Menschenrechten.

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen hinsichtlich Einkaufspraktiken und internen Prozessen setzt das Unternehmen auch auf die Kooperation mit weiteren Stakeholdern in Rahmen von Brancheninitiativen sowie den Kompetenzaufbau bei Lieferanten. Dies wird im Abschnitt S2-4 genauer beschrieben.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt vier Fälle gemeldet, bei denen Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette von möglichen Nichteinhaltungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen betroffen waren. Es gab keine schwerwiegenden Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten im Berichtsjahr.

### **Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen (S2-2)**

Die Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen sind Teil des unternehmensweiten Due-Diligence-Prozesses, welcher im Verantwortungsbereichs des Menschenrechtsbeauftragten liegt.

TUI führt im Rahmen des Risikomanagements strukturierte Risikoanalysen durch, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie entlang der Lieferkette zu identifizieren. Diese Analysen erfolgen jährlich sowie anlassbezogen bei wesentlich veränderter Risikolage.

Die Arbeitsbedingungen und potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind dabei zentraler Bestandteil. Bereits im Rahmen der Identifikation und Bewertung menschenrechtlicher Risiken werden insbesondere Risiken für Beschäftigte – etwa in Bezug auf faire Löhne, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit oder Arbeitssicherheit – systematisch berücksichtigt.

Ein zentrales Instrument hierfür ist ein IT-gestütztes Risikomanagement-Tool, das eine ganzheitliche Bewertung entlang der Wertschöpfungskette ermöglicht. Es berücksichtigt sowohl unmittelbare als auch – soweit bekannt – mittelbare Zulieferer. Auf Basis anerkannter Indizes und externer Quellen wird für jedes Unternehmen ein abstraktes Risiko im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltstandards ermittelt. Dieses Risiko wird anschließend in die Kategorien „niedrig“, „mittel“ oder „hoch“ eingestuft. In einem zweiten Schritt erfolgt eine Konkretisierung des Risikos durch Selbstbewertungen, Auditnachweise oder weitere Erkenntnissen aus der Lieferbeziehung. Dieses Verfahren gibt indirekt Aufschluss über die Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und ermöglicht durch den direkten Austausch mit Lieferanten – etwa über angefragte Nachweise oder Selbstauskünfte – auch eine Einbeziehung der Perspektive der dort beschäftigten Personen. Dieses Verfahren dient zugleich als Lieferantenanalyse im Sinne der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten.

Zur indirekten Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verpflichtet TUI alle Geschäftspartner zur Einhaltung eines Code of Conduct für Lieferanten, der grundlegende Anforderungen zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz definiert. Durch entsprechende Vertragsklauseln kann eine Prüfung der Einhaltung im Rahmen von Audits durch TUI oder beauftragte Dritte erfolgen.

Das über die Unternehmenswebsite öffentlich zugängliche Beschwerdesystem ermöglicht eine strukturierte Einbindung von Arbeitskräften entlang der Wertschöpfungskette. Durch die Möglichkeit, Hinweise – auch anonym – zu übermitteln, wird ein direkter Austausch mit den betroffenen Personen ermöglicht. Dies trägt dazu bei, Auswirkungen auf Arbeitskräfte frühzeitig zu erkennen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuleiten.

Darüber hinaus engagiert sich TUI in Multi-Stakeholder-Initiativen, um die Perspektiven potenziell betroffener Gruppen – insbesondere von Arbeitskräften in der Lieferkette – in die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Standards einzubeziehen. Beispiele hierfür sind die Mitgliedschaften bei Futouris e. V., einer Nachhaltigkeitsinitiative der Tourismusbranche, sowie bei ECPAT Deutschland, einer Organisation zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung im Tourismus.

### **Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können (S2-3)**

Die TUI Group verpflichtet sich, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren, zu beheben oder von vornherein zu verhindern. Arbeitskräfte, die von Verstößen betroffen sind oder Kenntnis davon haben, können jederzeit Bedenken äußern – auch anonym. Der Zugang zum elektronischen Hinweisgebersystem und Informationen für Dritte sind auf der TUI Group Website unter <https://www.tuigroup.com/de/compliance> veröffentlicht und damit unabhängig vom direkten Arbeitgeber zugänglich. Das anonyme Verfahren soll das Vertrauen in das Meldesystem bestärken. Zusätzlich erhalten Lieferanten mit den Vertragsunterlagen auch Informationen zum Hinweisgebersystem und sind angehalten, diese an ihre Arbeitskräfte weiterzugeben. Darüber hinaus bestehen derzeit keine weiteren strukturellen Maßnahmen oder Prozesse zur aktiven Sensibilisierung für das Hinweisgebersystem. Dennoch wird das System als grundsätzlich zugänglich bewertet, da es von Arbeitskräften innerhalb der Lieferkette genutzt wird.

Das Hinweisgeber System wird im Kapitel „Unternehmensführung (G1)“ im Abschnitt „[Managementansatz 2: Schutz von Hinweisgebern](#)“ detailliert beschrieben.

Bei festgestellten wesentlichen negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette erfolgt die Bearbeitung in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Lieferanten. Ziel ist es, die Ursachen zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Behebung der Missstände umzusetzen. Bei fehlender Kooperationsbereitschaft seitens der Lieferanten kommen vertraglich vereinbarte Maßnahmen zur Anwendung. Bleiben trotz dieser Schritte substanzielle Fortschritte aus, besteht die Möglichkeit, Geschäftsbeziehungen auszusetzen oder zu beenden.

### **Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-4)**

Zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette hat TUI verschiedene Maßnahmen eingeführt, die darauf abzielen, identifizierte wesentliche Risiken zu verhindern, zu vermeiden oder angemessen zu reduzieren. Dabei wird die Wirksamkeit dieser Maßnahmen regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie die gewünschten positiven Effekte für Arbeitskräfte in der Lieferkette tatsächlich erzielen. Die Bewertung erfolgt unter anderem durch Monitoring der Trainingsbeteiligung sowie durch die Analyse von Meldungen und Beschwerden. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein. Soweit nicht anders angegeben, werden alle Maßnahmen kontinuierlich umgesetzt.

Zur Stärkung des Bewusstseins für Menschenrechte und Arbeitsstandards sowie des Kapazitätsaufbaus steht Lieferanten ein Human Rights Toolkit zur Verfügung, das dabei unterstützt, menschenrechtliche Risiken zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Dieses Informationspaket enthält unter anderem Informationen zu Arbeitsbedingungen, Diskriminierung sowie Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Es bietet Hilfestellungen zur Umsetzung präventiver Maßnahmen im eigenen Unternehmen, um die Arbeitsstandards für Beschäftigte in der Lieferkette zu verbessern. Das Toolkit ist öffentlich auf der TUIPartner-Website zugänglich und wird einmal jährlich hinsichtlich des Inhalts überprüft.

Ergänzend wird über die Brancheninitiative Futouris ein E-Learning-Programm zu Menschenrechten im Tourismus angeboten. Seit Januar 2025 steht dieses kostenfrei direkten Partnerunternehmen touristischer Anbieter zur Verfügung. Das Programm vermittelt grundlegende Informationen zu gesetzlichen Anforderungen im Bereich Menschenrechte und zeigt praxisnah auf, auf welche Weise Risiken wie prekäre Arbeitsbedingungen, Ungleichbehandlung in der Beschäftigung sowie Kinder- und Zwangsarbeit vermieden werden können. Lieferanten finden sowohl Informationen hierzu als auch den Link zum Trainingsprogramm auf der TUIPartner-Website und können diese Inhalte mit ihren Arbeitskräften teilen. Eine Kommunikationskampagne für die direkten Lieferanten von TUI ist für das kommende Geschäftsjahr geplant. Im Rahmen des Programms wird zudem ein Beitrag zur Umsetzung von Maßnahmen gegen wesentliche negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette geleistet – etwa durch den Kapazitätsaufbau bei Lieferanten und die Zusammenarbeit mit Branchenkollegen.

Konzernweit sind Schulungen zu Kinderschutz, Menschenrechten, Arbeitssicherheit und Integrität über die TUI People Learning-Plattform zugänglich. Spezifische Trainings, etwa zum Kindeswohl für Unterhaltungs- und Kinderbetreuungspersonal oder zum Modern Slavery Act für Einkaufs- und Beschaffungsteams, ergänzen das Angebot. Ziel dieser Schulungen ist es, das Bewusstsein für menschenrechtliche Risiken zu stärken und praxisnahe Handlungskompetenz zu vermitteln. Anhand konkreter Fallbeispiele lernen Mitarbeitende, wie sie potenzielle Missstände erkennen – auch solche, die Arbeitskräfte in der Lieferkette betreffen – und wie sie entsprechende Vorfälle verantwortungsvoll melden und weiterverfolgen können.

Menschenrechtliche und umweltbezogene Anforderungen wurden systematisch in Verträge mit Lieferanten integriert. Diese vertraglichen Klauseln schaffen eine verbindliche Grundlage für verantwortungsvolles Handeln entlang der Lieferkette. TUI überprüft regelmäßig, mindestens jährlich, die Angemessenheit dieser Anforderungen und passt sie bei Bedarf an, um auf neue Erkenntnisse oder regulatorische Entwicklungen zu reagieren.

Zur Beurteilung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards kommen anerkannte und glaubwürdige Nachhaltigkeitszertifizierungen zum Einsatz. Für Anbieter von Aktivitäten und Ausflügen wurde ein zertifizierter Standard in Übereinstimmung mit den Kriterien des Global Sustainable Tourism Council (GSTC) entwickelt. Dieser verpflichtet Anbieter, Informationen zu fairen Löhnen, Arbeitszeiten, Kinderschutz und lokaler Beschäftigung offenzulegen.

Darüber hinaus erfolgt ein aktives Engagement in branchenweiten Initiativen und Kooperationen, um gemeinsam mit anderen Akteuren und Unternehmen in der Wertschöpfungskette systemische Herausforderungen in der Lieferkette anzugehen und nachhaltige Verbesserungen für Arbeitskräfte zu erzielen.

TUI identifiziert erforderliche Maßnahmen unter anderem durch Risikoanalysen und aktuelle Entwicklungen in der Tourismusbranche. Die Auswahl und Priorisierung der Maßnahmen erfolgt auf Basis der Wesentlichkeit der identifizierten Risiken sowie der Möglichkeit zur Einflussnahme. Im Falle wesentlicher negativer Auswirkungen stellt TUI sicher, dass Verfahren zur Durchführung oder Ermöglichung von Abhilfemaßnahmen verfügbar sind.

[Diese Verfahren werden im Abschnitt „Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können \(S2-3\)“ näher beschrieben.](#)

Zur Sicherstellung der Wirksamkeit dieser Verfahren werden Rückmeldemechanismen, wie zum Beispiel Beschwerdekanaal, regelmäßig evaluiert. Die Umsetzung und Ergebnisse der Abhilfemaßnahmen werden dokumentiert und fließen in die Weiterentwicklung der Prozesse ein.

Für das Management wesentlicher Auswirkungen stehen personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Die Verantwortung liegt bei der Abteilung Group Sustainability, die in enger Zusammenarbeit mit Einkauf, Compliance und weiteren relevanten Funktionen agiert. Die Bereitstellung dieser Mittel ermöglicht eine systematische Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette.

### **Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-5)**

Ein zentrales Anliegen besteht darin, die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sowie die relevanten gesetzlichen Anforderungen konsequent zu erfüllen. Dabei rücken insbesondere die Arbeitsbedingungen von Arbeitskräften entlang der Wertschöpfungskette zunehmend in den Fokus. Die Wirksamkeit der Konzepte und Maßnahmen wird jährlich im Rahmen des Sorgfaltspflichtenprozesses überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Bislang wurden keine formalen quantitativen Zielsetzungen in Bezug auf diese Anspruchsgruppe definiert. Im Rahmen der Weiterentwicklung des menschenrechtlichen Risikomanagements wird derzeit geprüft, inwieweit entsprechende Ziele für kommende Berichtszyklen formuliert werden können.

## **Verbraucher und Endnutzer (S4)**

### **Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)**

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für Belange im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern.

#### **S 4 Verbraucher und Endnutzer**

Unterthema	Auswirkung / Risiko / Chance	Zeithorizont	Verortung	Beschreibung
Gesundheit und Sicherheit (Health and Safety)	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Die umfassenden Sicherheits- und Qualitätsstandards von TUI über alle Geschäftsbereiche hinweg sichern die Qualität von Produkten und Dienstleistungen und haben kurz-, mittel- und langfristig positive Auswirkungen auf das Kundenerlebnis.
Gesundheit und Sicherheit (Health and Safety)	Risiko	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Für TUI besteht das Risiko rechtlicher, finanzieller und rufschädigender Folgen bei fehlenden Qualitäts- und Sicherheitsstandards für alle Produkte und Dienstleistungen.
Personensicherheit (Security of a Person)	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	TUI ermöglicht kurz-, mittel- und langfristig durch Sicherheitsmanagement und Pauschalreiseangebote ein planbares und abgesichertes Reiseerlebnis.
Personensicherheit (Security of a Person)	Risiko	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Sicherheitsrisiken in Zielgebieten können kurz-, mittel- und langfristig zu Kundenbeschwerden, Reputationsverlust und wirtschaftlichen Nachteilen führen.

### **Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Konsumenten und Endnutzer (SBM-3)**

Unsere Gäste und Kunden stehen mit ihren individuellen Wünschen und Bedürfnissen im Mittelpunkt unserer Organisation – ihnen wollen wir differenzierte und konsistente Erlebnisse bieten. Unser integriertes Geschäftsmodell ermöglicht es uns, unsere Gäste über das komplette Reiseerlebnis hinweg von der Buchung über die Anreise, den Hotelaufenthalt

und die Kreuzfahrt bis hin zu den Aktivitäten und Ausflügen vor Ort zu begleiten – digital und persönlich. Das digitale Reiseerlebnis wird durch die persönliche Betreuung durch unsere Mitarbeitenden ergänzt, die unsere Gäste in unseren Reisebüros, Flugzeugen und Hotels, bei Touren und Erlebnissen, auf unseren Schiffen und im Zielgebiet vor Ort erfahren.

In allen operativen Geschäftsbereichen legen wir einen starken Fokus auf ein attraktives und sicheres Kundenerlebnis. Dabei sind die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden für uns von zentraler Bedeutung. Durch unser integriertes Geschäftsmodell sehen wir in diesen Bereichen wesentliche positive Auswirkungen auf unsere Kunden: Ein effektives Sicherheitsmanagement erhöht die Kundenzufriedenheit und kann Wettbewerbsvorteile verschaffen. TUI engagiert sich daher für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Kunden auf allen Stufen der Wertschöpfungskette. So beobachtet und analysiert TUI fortlaufend sicherheitskritische Entwicklungen in den Zielgebieten durch regelmäßige Bewertungen von Unterkünften, Aktivitäten und Transportanbietern sowie spezifischen Überwachungsprotokolle für Krankheitsausbrüche. Dadurch kann TUI Sicherheitsrisiken frühzeitig identifizieren und mit den eigenen Reiseveranstaltern und anderen beteiligten Geschäftsbereichen Reaktionsmaßnahmen diskutieren und einleiten. Um die Qualität des gesamten Kundenerlebnisses sicherzustellen, bietet TUI ihren Gästen entlang der gesamten Customer Journey zahlreiche digitale und physische Kontaktpunkte und erzielt so einen starken Mix aus digitaler und persönlicher Interaktion.

### **Einfluss der Kundenperspektive auf Strategie und Geschäftsmodell**

Da unsere Gäste und Kunden im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells stehen, fließen die Ansichten, Interessen und Standpunkte sowie Rechte der Kunden in Form von Rückmeldungen zu unserem Produkt- und Dienstleistungsportfolio in die Anpassung und Weiterentwicklung der Strategie und des Geschäftsmodells der TUI Group ein.

Mit der Erfassung des Net Promoter Score (NPS)<sup>1</sup> über alle Märkte und Marken hinweg ermitteln und evaluieren wir kontinuierlich die Zufriedenheit unserer Kunden. Erstmals im Geschäftsjahr 2024 wurde diese Messgröße als individueller Vergütungsbestandteil in das Vergütungssystem des Vorstands der TUI AG aufgenommen und war auch im Geschäftsjahr 2025 Vergütungsbestandteil für alle Mitglieder des Vorstands.

Kundenfeedback, das wir während der Erbringung von Dienstleistungen erhalten, wird ebenfalls berücksichtigt. Im Bereich Gesundheit und Sicherheit betreiben wir beispielsweise ein Meldesystem für Zwischenfälle, in dem alle bekannten und gemeldeten kundenseitigen Vorfälle erfasst werden. Diese Vorfälle werden anschließend vom Team für Sicherheit und Risiken des Konzerns geprüft, und bei Bedarf werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Wenn ein Kunde nach der Erbringung von Dienstleistungen ein Problem meldet, wird dies ebenfalls an das Team für Sicherheit und Risiken weitergeleitet, das den Fall prüft und gegebenenfalls weitere Maßnahmen einleitet.

Die Erkenntnisse aus dem Kundenfeedback und den Meldesystemen können Hinweise auf potenzielle Schwachstellen geben, die bei der Bewertung unternehmensspezifischer Risiken berücksichtigt werden.

Die als wesentlich ermittelten Risiken der TUI Group stehen in direktem Zusammenhang mit dem touristischen Geschäftsmodell. Wir streben danach, insbesondere durch die Durchführung von Pauschalreisen, die den Kunden eine nahtlose Betreuung bieten, das Reisen sicherer zu machen. Gelingt es uns nicht, unsere eigenen Standards einzuhalten, kann es potenziell zu Kundenunzufriedenheit, Reputationsschäden oder Rechtskosten kommen.

Vor diesem Hintergrund ist es für die TUI Group essenziell, die individuellen Bedürfnisse ihrer Kunden zu erkennen und zu respektieren, unabhängig von Herkunft, Lebenssituation oder gewähltem Reiseprodukt. Die TUI Group hat den Anspruch, die Persönlichkeitsrechte, die Sicherheit und den Schutz der persönlichen Daten aller ihrer Kunden zu gewährleisten und jegliche individuellen Bedürfnisse, wie zum Beispiel von Kindern oder Personen mit eingeschränkter Mobilität, zu berücksichtigen. Die positiven Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen betreffen ausdrücklich alle Kunden, unabhängig davon, welches Produkt oder welche Dienstleistung sie in welchem Land beziehen.

### **Kundenspektrum**

TUI bietet touristische und Freizeitdienstleistungen für unterschiedliche Kundengruppen, wie insbesondere Alleinreisende, Paare, Familien, Gruppenreisende an. Die Kundengruppen haben unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen, denen TUI mit maßgeschneiderten Angeboten und Dienstleistungen gerecht wird.

Diese Vielfalt an individuellen Angeboten spiegelt das Markenversprechen „Live Happy“ von TUI wider. Es begründet einen Anspruch, der über das reine Reiseerlebnis hinausgeht. TUI verfolgt das Ziel, durch sichere, gesundheitsverträgliche

---

<sup>1</sup> Der NPS-Wert wird in Fragebögen zur Kundenzufriedenheit erhoben. Er basiert auf der Frage „Wie wahrscheinlich ist es auf einer Skala von 0 bis 10, dass Sie die Marke einem Freund, Kollegen oder Verwandten weiterempfehlen würden?“, wobei 10 „sehr wahrscheinlich“ und 0 „sehr unwahrscheinlich“ entspricht. Der Wert bemisst sich am Anteil der Befürworter (Werte 9 und 10) abzüglich des Anteils der Kritiker (Werte 0 bis 6).

Produkte und Dienstleistungen das Wohlbefinden der Kunden nachhaltig zu unterstützen. Grundsätzlich sind unsere Produkte und Dienstleistungen nicht schädlich für den Menschen und erhöhen nicht das Risiko einer chronischen Krankheit.

Neben dem physischen Wohlbefinden unserer Kunden legen wir großen Wert auf den Schutz ihrer persönlichen Rechte und Freiheiten. Die Nutzung unserer Dienstleistungen birgt nicht das Risiko wesentlicher negativer Auswirkungen auf das Recht der Privatsphäre, den Schutz der personenbezogenen Daten oder die Rechte auf freie Meinungsäußerung und Nichtdiskriminierung. Wir achten auf die Erfüllung aller Vorgaben der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO).

Im Sinne eines ganzheitlichen Verantwortungsverständnisses achtet die TUI Group nicht nur auf den Schutz persönlicher Daten und Rechte, sondern auch darauf, dass Verbraucher jederzeit transparent und verlässlich informiert werden.

Reisedienstleistungen können im Sinne des EU-Verbraucherschutzrechts als Dienstleistungen gelten, bei denen die Nutzer auf präzise Informationen angewiesen sind, um potenziell schädliche Nutzung oder Fehlentscheidungen zu vermeiden. Daher stellt die TUI Group ihren Kunden vor Vertragsabschluss umfassende Informationen, wie zum Beispiel Leistungsdetails, Visumerfordernisse und gesundheitliche Hinweise oder Rechte bei Stornierungen, zur Verfügung. Auch während der Inanspruchnahme der Reisedienstleistungen gelten Verbraucherrechte, die auf der Notwendigkeit beruhen, dass Reisende rechtzeitig und korrekt informiert werden. Hierunter fallen beispielsweise Sicherheitshinweise auf Flügen oder die Hinweise zum Verhalten im Brandfall in Hotels. Damit sichergestellt ist, dass allen Kunden entsprechende dienstleistungsbezogene Informationen zur Verfügung gestellt werden, stellt die TUI Group Verfahrensanweisungen zur Einhaltung der internen Verhaltensregeln und Verfahrensanweisungen für die Bereiche Gesundheit, Sicherheit und Personensicherheit ihren Mitarbeitenden konzernweit bereit.

TUI berücksichtigt im Management der Auswirkungen auch die Bedürfnisse besonders schutzbedürftiger Personengruppen wie Kinder und Personen mit Behinderungen. Die Tochtergesellschaften der TUI Group geben in der Regel auf ihren jeweiligen Websites Hinweise und Tipps für diese Gruppen, um das Reisen zu erleichtern. An Bord unserer Airline und unserer Schiffe befinden sich spezielle Sicherheitsausrüstungen für Kinder und Säuglinge. Für Menschen mit Behinderungen werden besondere Verfahren und Unterstützungsangebote bereitgehalten, beispielsweise beim Einsteigen in Transportmittel oder bei der Auswahl eines barrierefreien Urlaubs.

Die umfassenden Qualitätsstandards von TUI zielen darauf ab, das Wohlergehen der Kunden und die Konsistenz in allen Betriebsabläufen zu gewährleisten und das positive Urlaubserlebnis zu stärken. Dadurch soll das Vertrauen gestärkt und die Zufriedenheit der Kunden gesteigert werden.

Detaillierte Ausführungen sind im Abschnitt „[Maßnahmen für Verbraucher und Endnutzer \(S4-4\)](#)“ zu finden.

Die Risiken, die wir im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert haben, können potenziell von allen Kundengruppen ausgehen. Dennoch gehen wir davon aus, dass die Risiken insbesondere im Zusammenhang mit Kunden stehen, die Dienstleistungen außerhalb der direkten Einflussosphäre von TUI nutzen, oder Reisen in Gebieten mit sicherheitsrelevanten Problemen unternehmen (Länder mit geringen lokalen und gesetzlichen Auflagen und Regulierungen und / oder besonderen Terror- oder sonstigen Gefahren im Bereich Security, Health & Safety).

## **Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern (S4-1)**

#### **ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE – ÜBERWACHUNG UND PRÄVENTION**

Die TUI Group bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und zur Einhaltung ökologischer Standards in allen Bereichen ihrer weltweiten Wertschöpfungskette. Menschenrechte sind dabei untrennbar mit Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden unserer Kunden verknüpft: Faire Arbeitsbedingungen für Dienstleister, hohe Hygienestandards in Unterkünften und verantwortungsvolle Freizeitangebote zielen darauf ab, Vertrauen und Sicherheit während der Reise zu schaffen. Deshalb ist der Schutz der Menschenrechte fest in der Grundsatzerklärung von TUI verankert. Als ein weltweit operierender Anbieter von Reiseerlebnissen tragen wir die Verantwortung, dass unsere Dienstleistungen ethisch, nachhaltig und im Einklang mit den Menschenrechten erbracht werden. So wollen wir die Qualität des Angebots sichern, das Vertrauen in unsere Marke stärken und damit eine langfristige Kundenbindung fördern.

Seit 2014 bekennen wir uns zu Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrecht, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir achten auf die Einhaltung geltender Gesetze und internationaler Standards, verhindern Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung und setzen uns für Vielfalt und Inklusion ein. Dies gilt gleichermaßen für unsere Mitarbeitenden und wirkt unmittelbar auf den Umgang mit unseren Kunden. Die Konzepte

und Richtlinien der TUI Group in Bezug auf die Kunden stehen dementsprechend im Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact.

Verantwortlich für die Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte sind verschiedene Fachbereiche – darunter insbesondere der Menschenrechtsbeauftragte, Integrity & Compliance, das Risikomanagement, der Einkauf und das Personalwesen. Zur Identifikation möglicher Risiken wird ein Risikomanagementtool verwendet. Nähere Informationen dazu finden sich im Bericht zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) der TUI AG aus dem Geschäftsjahr 2024. Für 2025 ist keine Aktualisierung des Berichts geplant.

Bericht zum LkSG siehe unter <https://cdn.sanity.io/files/b6xulh2p/production/e035860eb581e65591778ed0bfc4c8ab90903d9.pdf>

Um Verstöße zu verhindern, hat die TUI Group Präventionsmaßnahmen wie den TUI Verhaltenskodex „TUI Integrity Passport“ eingeführt und führt regelmäßig Schulungen durch. Hinweise auf Verstöße können über die TUI SpeakUp Line eingereicht werden. Abhilfemaßnahmen werden fallspezifisch eingeleitet und jährlich im Rahmen der LkSG-Berichterstattung offengelegt.

In der TUI Grundsatzerklärung zu Menschenrechten ist niedergelegt, dass wir stets darauf achten, die Perspektive potenziell betroffener Gruppen und anderer Stakeholder im Blick zu behalten. Über die TUI Speak-up Line sowie andere Austauschkanäle steht TUI im kontinuierlichen Austausch mit den Kunden.

Weitere Informationen dazu im Kapitel „Unternehmensführung (G1)“

#### **ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE – VERSTÖßE UND KONSEQUENZEN**

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden keine negativen Auswirkungen der Dienstleistungen der TUI Group in Bezug auf Menschenrechte festgestellt, weder in der Lieferkette oder dem eigenen Geschäftsbetrieb noch in Bezug auf die Gäste. Sollte TUI Kenntnis von möglichen Menschenrechtsverletzungen erlangen, die mit TUI oder direkten und indirekten Geschäftsaktivitäten in Verbindung stehen, werden unverzüglich Abhilfemaßnahmen eingeleitet. In den eigenen Geschäftsaktivitäten werden direkte Maßnahmen zur Beseitigung von Verletzungen, inklusive definierter Prozesse und arbeitsrechtlicher Maßnahmen wie Abmahnung und Kündigung, umgesetzt. In der Lieferkette arbeitet TUI mit Lieferanten zusammen, nutzt Einfluss und vertragliche Maßnahmen und kann bei mangelnder Kooperation Geschäftsbeziehungen aussetzen oder beenden. Die Prozesse und Überwachung umfassen in den eigenen Geschäftsaktivitäten den Appell an Führungskräfte zur Einhaltung des Integrity Passports und zur entsprechenden Verhaltensänderung, während in der Lieferkette ein analoges Vorgehen bei mittelbaren Zulieferern erfolgt. Die Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, mindestens einmal jährlich. Zudem engagiert sich TUI in Brancheninitiativen zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette, wie beispielsweise mit „Futouris e.V.“. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Verstöße sowohl in der Lieferkette als auch in Bezug auf Kunden zügig zu bearbeiten und die Wirksamkeit der Verfahren zu überwachen.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden insgesamt sechs Fälle potenzieller Menschenrechtsverstöße mit Bezug auf Verbraucher und Endnutzer über das Hinweisgebersystem gemeldet. Diese Fälle betrafen sowohl die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die Lieferkette. Alle gemeldeten Fälle wurden gemäß unseren internen Richtlinien untersucht. Unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten sowie die Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem sind öffentlich zugänglich.

#### **Managementansatz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit**

##### **INHALT**

Das Management der Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden beruht auf verschiedenen Verfahrensanweisungen, die auf die jeweiligen Eigenschaften der Geschäftsbereiche ausgerichtet sind. Die Richtlinien sind darauf ausgelegt, die Sicherheit aller Kunden so weit wie möglich zu gewährleisten. Sie sind so strukturiert, dass sie die positiven sicherheitsbezogenen Auswirkungen von TUI Produkten und Dienstleistungen auf die Kunden maximieren sollen. Gleichzeitig sollen sie die finanziellen Risiken mindern, die mit der Bereitstellung eines unsicheren Erlebnisses, das die Gesundheit und Sicherheit der Kunden gefährden könnte, verbunden sind. Das Sicherheitsmanagement der TUI Group umfasst sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch die Leistungen durch Geschäftspartner und Lieferanten.

Das Management der eigenen Geschäftsaktivitäten von TUI zielt darauf ab sicherzustellen, dass alle internen Prozesse und Kundeninteraktionen den Sicherheits- und Qualitätsstandards entsprechen. Für einige Segmente wie Hotels & Resorts gibt es spezifische Richtlinien, die Aspekte wie die Höhe von Balkongeländern, Brandschutzprotokolle, Aktivitäten für Kinder sowie die Sicherheit am Pool und am Strand abdecken. Darüber hinaus gibt es Richtlinien für Ausflüge, einschließlich des sicheren Transports von Passagieren zu und von Ausflügen und insgesamt sicherer TUI Musement-Erlebnisse. Im Bereich Kreuzfahrten decken bereits umfangreiche nationale und internationale gesetzliche Vorschriften und

unterzeichnete Vereinbarungen mit Drittanbietern die Gesundheits- und Sicherheitsaspekte für unsere Kunden ab, so dass keine zusätzlichen internen Richtlinien eingeführt werden. Hierbei sind auch die Abläufe beispielsweise bei Liegezeiten, Landausflügen oder die Verfahren zur Behandlung von Vorfällen und Krankheiten geregelt. Der Bereich Airline ist ebenfalls auf nationaler und internationaler Ebene gesetzlich stark reglementiert. Bei TUI Airlines gewährleisten so genannte Operational Manuals zu den verschiedenen Teilaspekten des Flugbetriebs die Einhaltung der strengen gesetzlichen Vorschriften und sorgen somit für die Gesundheit und Sicherheit der Kunden. TUI setzt laufende Überwachungsmechanismen wie regelmäßige Sicht- und Funktionsprüfungen ein, um sicherzustellen, dass die Sicherheitsrichtlinien in allen Geschäftsbereichen konsequent eingehalten werden. Dieser Prozess wird durch regelmäßige Überprüfungen durch das Group Safety & Risk Management ergänzt, um sicherzustellen, dass neue Schwachstellen erfasst werden und die Kontrollen langfristig wirksam bleiben. Dieser strukturierte Ansatz für das Risikomanagement untermauert das Engagement von TUI, allen Kunden und Stakeholdern ein sicheres Umfeld zu bieten.

Das Management der Geschäftspartner und Lieferanten beruht auf dem Supplier Code of Conduct. Dieser regelt die Vertragsbeziehungen mit allen Lieferanten des gesamten Konzerns und legt Mindeststandards und Vorschriften auch für die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden fest. Er stellt sicher, dass die Lieferanten unsere Anforderungen einhalten. Dies ist besonders wichtig, da unsere Kunden bei einem Reiseerlebnis direkten Kontakt mit vielen Drittanbietern wie beispielsweise Hotels oder Anbietern von Erlebnissen haben können. Gemeinsam zielen diese Richtlinien auf ein nahtloses und sicheres Kundenerlebnis ab.

### UMFANG

Das Management der eigenen Geschäftsaktivitäten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit ist aufgeteilt in die einzelnen Geschäftsbereiche, um die Besonderheiten und Anforderungen der verschiedenen Geschäftsbetriebe zu berücksichtigen. So gelten einige Richtlinien ausschließlich für den Hotelbetrieb, Ausflüge, Transfers, Kreuzfahrten oder den Umgang mit Unfällen und Krankheiten. Bestimmte Bereiche, wie beispielsweise Airline und Kreuzfahrten, sind inzwischen so umfassend durch Gesetze und internationale Standards von Drittanbietern geregelt, dass zusätzliche interne Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien nicht erforderlich sind. Für besondere Interessengruppen wie beispielsweise Kinder oder Menschen mit Behinderungen werden spezifische Informationen zur Verfügung gestellt, die diesen Kunden ein barrierefreies Reiseerlebnis ermöglichen sollen. Wenn für die Durchführung von Reisen oder Ausflügen Fluggesellschaften eingesetzt werden, die nicht zur TUI Group gehören, werden diese vom Sicherheits- und Risikoteam des Konzerns überprüft. Je nach Art und Ergebnis der vorherigen Bewertung variiert die Regelmäßigkeit der Überprüfungen zwischen sechs Monaten und zwei Jahren. Im Bereich Airline kommen verschiedene Bewertungsarten zum Einsatz.

Der Supplier Code of Conduct für Lieferanten der TUI Group gilt universell für alle Vertragspartner des Konzerns. Dies umfasst die TUI AG und alle Unternehmen, an denen die TUI AG direkt oder indirekt eine Mehrheitsbeteiligung hält, sowohl im Inland als auch im Ausland. Er gilt ebenfalls für Joint Ventures und andere verbundene Unternehmen, selbst wenn die TUI AG keine Managementkontrolle hat, und setzt damit Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit in allen Geschäftsbeziehungen. Der Supplier Code of Conduct verpflichtet außerdem direkte Lieferanten der TUI Group dazu, die in diesem Regelwerk festgehaltenen Werte und Anforderungen an Sublieferanten weiterzugeben und die Einhaltung dieser zu kontrollieren. Alle Lieferanten werden in unterschiedlichem Umfang durch unser Sicherheitsmanagementsystem einer Risikobewertung unterzogen. Sollte ein Sublieferant die Anforderungen nicht einhalten, muss dies begründet und ein Wechsel des Sublieferanten in Betracht gezogen werden.

Insgesamt gewährleisten diese Richtlinien einen einheitlichen Sicherheitsmanagementansatz in der gesamten Wertschöpfungskette, die die eigenen Geschäftsaktivitäten von TUI, die Lieferanten und die nachgelagerten Partner abdecken, alle mit dem Ziel, das Wohlergehen von Kunden und Mitarbeitenden zu gewährleisten.

### VERANTWORTUNG

Das Kompetenzzentrum der TUI Group Security, Health, Safety & Crisis ist für die Festlegung der Programme zum Sicherheits- und Gefahrenabwehrmanagement verantwortlich und strebt nach einem einheitlichen und konsistenten Ansatz innerhalb der gesamten TUI Group. Die Verantwortlichkeiten können bedarfsgerecht und fallweise delegiert werden. Der Group Director SHSC berichtet regelmäßig an das GEC bzw. an die Vorständin Ressort HR. Der Bereich Group SHS ist gegenüber den von ihm vertretenen Interessengruppen über den SHS-Governance-Ausschuss des Konzerns rechenschaftspflichtig.

### EXTERNE STANDARDS

TUI hat neben Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung den Globalen Ethikkodex der Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen (UNWTO) unterzeichnet. Aufgrund fehlender international anerkannter Standards für Reisen und Tourismus orientieren sich die Gesundheits- und Sicherheitsstandards von TUI weitgehend an den technischen Leitlinien der ABTA für Gesundheit und

Sicherheit in der Tourismusbranche. Unsere Kreuzfahrtmarke Marella stützt sich strikt auf Standards von Drittanbietern wie der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (IMO), dem Internationalen Übereinkommen zum Schutz des menschlichen Lebens auf See (SOLAS), der internationalen Vereinigung der Kreuzfahrtunternehmen (CLIA) und den International Safety Management Codes (ISM-Codes). Diese Vereinbarungen und Verbände regeln strengstens die Gesundheit und Sicherheit der Passagiere auf Kreuzfahrten. Im Bereich TUI Airline ist TUIfly in Deutschland bereits IOSA-zertifiziert (IATA Operational Safety Audit). Diese freiwillige Zertifizierung stellt einen international anerkannten Sicherheitsstandard in der Luftfahrt dar und geht in der Regel über die gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Sicherheit und Qualität hinaus. Gleichzeitig bietet IOSA einen einheitlichen organisatorischen Rahmen, innerhalb dessen die anderen regionalen Fluggesellschaften der TUI Airline zukünftig ebenfalls zertifiziert werden sollen.

#### **STAKEHOLDER-INTERESSEN**

Im Bereich Gesundheit und Sicherheit werden die Interessen der Kunden größtenteils indirekt durch lokale regulatorische Anforderungen bzw. die von TUI definierten oder angewandten Standards abgedeckt. Darüber hinaus können die Kunden ihre Bedürfnisse und Interessen über verschiedene Kommunikationskanäle an die TUI Group weitergeben, so dass diese entsprechend berücksichtigt werden.

#### **KOMMUNIKATION**

Der Supplier Code of Conduct sowie weitere Sicherheitshinweise und Anleitungen sind für alle unsere Mitarbeitenden über unser Intranet Smile zugänglich. Für die externe Nutzung werden sie unseren Geschäftspartnern über unsere TUI Partner-Website zur Verfügung gestellt bzw. bilden einen Bestandteil der Vertragsunterlagen. Unseren Kunden werden Reise- und Sicherheitshinweise im Rahmen des Buchungsprozesses sowie bei der Nutzung eines Produkts oder einer Dienstleistung Reise- und Sicherheitsinformationen bereitgestellt, die für die jeweilige Aktivität relevant sind.

#### **Managementansatz in Bezug auf die Personensicherheit**

##### **INHALT**

Die TUI Group setzt in ihren verschiedenen Geschäftsbereichen entsprechende Richtlinien um, die auf die besonderen Anforderungen jedes Bereichs zugeschnitten sind und gleichzeitig mit unserem konzernweiten Managementansatz für die Sicherheit der Kunden in Einklang stehen. Sie regeln den Betrieb in den eigenen Hotels und Resorts von TUI, in Hotels von Drittanbietern sowie bei Ausflügen, Aktivitäten und Touren. Das TUI Sicherheitsmanagementsystem legt unsere globale Sicherheitsstrategie, die Anwendung des risikobasierten, datengesteuerten Ansatzes und die spezifischen Maßnahmen fest, die von jedem TUI Geschäftsbereich in Bezug auf die angebotenen Produkte und Dienstleistungen unter der Aufsicht und Leitung von TUI Group SHS zu ergreifen sind. Unser SHS-Ansatz stellt sicher, dass der Fokus auf die Bereiche mit dem größten Risiko gelegt wird, mit dem Ziel, die Wahrscheinlichkeit und/oder Schwere eines Vorfalls zu minimieren. Somit soll die Sicherheit der Kunden in den Destinationen priorisiert werden. Dieser Fokus soll nicht nur für die Minimierung der finanziellen Risiken sorgen, die mit sicherheitsrelevanten Vorfällen verbunden sein könnten, sondern trägt auch entscheidend dazu bei, dass das Reisen insgesamt sicherer wird. Durch ein proaktives Risikomanagement strebt TUI danach, ein sicheres Reiseerlebnis zu bieten, das die mit dem Reisen verbundenen Gefahren für jeden Kunden mindert.

Die übergeordnete Ambition von TUI ist es, Maßstäbe in der Reisesicherheit zu setzen und die Destinationen nicht nur für die eigenen Kunden, sondern auch für die gesamte Branche sicherer zu machen. Durch die Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten in der Geschäftstätigkeit und den Partnerschaften sowie durch die Umsetzung von Risikomanagementpraktiken wollen wir diesem Ziel, die allgemeine Sicherheit auf Reisen zu verbessern, kontinuierlich näherkommen.

##### **UMFANG**

Die Risikomanagementprogramme von TUI für Sicherheit und Gefahrenabwehr berücksichtigen die lokalen Gegebenheiten, unter denen ein Produkt oder eine Dienstleistung angeboten wird, externe Faktoren wie die lokalen Gesetzgebungen, die als Mindeststandard einzuhalten sind, sowie internationale Best Practice. Unter Beibehaltung eines einheitlichen globalen Ansatzes werden zusätzliche Richtlinien und Managementansätze implementiert, um bestimmte Situationen bei Bedarf optimal zu bewältigen. Unser Ansatz konzentriert sich auf wichtige Risikobereiche im Zusammenhang mit Unterkünften, Transporten und Aktivitäten. Je nach Geschäftsbereich werden zusätzliche Richtlinien und Managementansätze implementiert, die bedarfsspezifisch Situationen regeln. Unsere Hotelrichtlinien konzentrieren sich auf die Aufrechterhaltung hoher Sicherheitsstandards in TUI eigenen, verwalteten oder unter der Marke TUI geführten Hotels, um die Sicherheit von Kunden und Mitarbeitenden sowie die Markenintegrität zu gewährleisten. Für Hotels von Drittanbietern setzt TUI strategische Mindestanforderungen an die Sicherheit um, einschließlich Risikobewertungen und Qualitätssicherungsprozesse, um vergleichbare Sicherheitsstandards wie in TUI eigenen Unterkünften zu gewährleisten. In den Bereichen Kreuzfahrten und Airline greifen die stark reglementierenden internationalen Vorschriften, die für die Personensicherheit bei der Durchführung der Transportleistungen sorgen.

## VERANTWORTUNG

Der Vorstand der TUI AG und das Group Executive Committee geben die strategische Richtung vor und überwachen, dass die Personensicherheit (Safety and Security) im Konzern angemessen gehandhabt wird. Group SHS ist für das Sicherheitsrisikomanagement bei TUI verantwortlich. Dieses Gremium stellt die Ressourcen für das Sicherheitsrisikomanagement sicher und berät den Vorstand in Sicherheitsfragen. TUI Group Security ist verantwortlich für die TUI Sicherheitsstrategie und das entsprechende Management. Der Fachbereich ist für die Entwicklung und Überarbeitung von Sicherheitshandbüchern, -richtlinien und -spezifikationen, die Festlegung von Mindestsicherheitsanforderungen und die Überprüfung der Sicherheitspraktiken des Konzerns zuständig. Darüber hinaus unterstützt er die Quellmärkte und die Destination-Managements bei der Umsetzung und Überwachung der Einhaltung des Sicherheitsrisikomanagement-Rahmens.

## EXTERNE STANDARDS

In Bezug auf Sicherheitsinformationen haben die Reisehinweise der Regierung stets Vorrang und sind unsere erste Referenz als Grundlage für alle Bewertungen eines Landes. Das Kreuzfahrtsegment stützt sich ergänzend stark auf Standards von Drittanbietern wie International Maritime Organization (IMO), International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS), Cruises Line International Association (CLIA) und International Safety Management Codes (ISM-Codes). Alle diese Vereinbarungen und Verbände regeln die Sicherheit der Passagiere auf Kreuzfahrten sehr streng. Im Bereich Airline gewährleistet eine umfangreiche Richtlinie, die auf den strengen gesetzlichen Vorschriften und darüberhinausgehenden Regelungen von TUI basiert, die Sicherheit des Flugbetriebs. Deren Umsetzung zielt in der Konsequenz darauf ab, Gesundheit und Sicherheit der Kunden zu gewährleisten.

## STAKEHOLDER-INTERESSEN

Im Bereich Gesundheit und Sicherheit werden die Interessen der Kunden größtenteils indirekt durch die lokalen Anforderungen bzw. durch die von TUI definierten oder angewandten Standards abgedeckt. Darüber hinaus können die Kunden über verschiedene Kommunikationskanäle ihre Bedürfnisse und Interessen an die TUI Group kommunizieren, damit diese berücksichtigt werden.

## KOMMUNIKATION

Als ein führender Touristikonzern mit einem hohen Engagement für Qualität und Sicherheit überprüft TUI regelmäßig alle Richtlinien und Anleitungen. Intern wird das Rahmenwerk allen Beteiligten über unser Intranet Smile und das TUI Security Knowledge Hub und extern über unsere TUI Partners-Website bereitgestellt.

## Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen (S4-2) Art, Häufigkeit und Verantwortung

Die TUI Group engagiert sich für einen Dialog mit ihren Kunden und Geschäftspartnern, Regierungen, Behörden sowie der Öffentlichkeit und nimmt dabei externe Perspektiven auf. Diese können dazu beitragen, Sicherheits- und Qualitätsstandards weiterzuentwickeln.

Die Unternehmen der TUI Group nutzen verschiedene Kanäle, um in Kontakt mit den Kunden zu treten und so direkte Rückmeldungen von ihnen zu erhalten. Dieser Dialog unterstützt nicht nur die Kundenbindung, sondern hilft auch dabei, die Qualitäts- und Sicherheitsstandards weiter zu verbessern. Group Security, Health, Safety & Crisis nutzt das direkte Feedback der Kunden, um potenzielle Risikobereiche zu identifizieren. Dies ist Teil unserer Strategie, einen datengesteuerten Ansatz für das Sicherheitsrisikomanagement zu entwickeln. Für die Analyse werden unsere internen Datenquellen Qualtrics und Watchtower sowie externe Daten verwendet, wobei der Schwerpunkt auf unseren Unterkünften, Reisezielen und Produkttypen liegt.

Nähere Informationen zu den Feedback-Kanälen folgen unter [„Kanäle, über die sich Verbraucher und Endnutzer äußern können \(S4-3\)“](#).

Die Möglichkeit, schnell mit uns in Kontakt zu treten, besteht für unsere Kunden grundsätzlich jederzeit. Insbesondere nach erfolgter Reisebuchung und während der Reise sind wir im regelmäßigen Kontakt mit den Kunden, sodass die kontinuierliche Einbeziehung sichergestellt ist. Spätestens nach jeder Reise oder Nutzung einer Reisekomponente bitten wir unsere Kunden um eine Bewertung. Dem gegenüber besteht für die Kunden die Möglichkeit, die Häufigkeit unserer Kontaktaufnahme zu begrenzen.

Die operative Verantwortung für den Austausch mit unseren Kunden liegt in erster Instanz bei den jeweiligen Mitarbeitenden in den Bereichen Airline, Kreuzfahrten, Hotels & Resorts sowie Musement. Auf oberster Ebene ist der Vorstand der TUI AG dafür verantwortlich, dass die Sichtweisen der Kunden in das Geschäftsmodell der TUI Group einfließen.

Diesem Anspruch wird über die Berücksichtigung der Messgröße NPS als Indikator für die Kundenzufriedenheit in der Vorstandsvergütung Rechnung getragen.

Weiterführende Informationen zu den in die Vorstandsvergütung einbezogenen ESG-Faktoren siehe Kapitel „[Vergütungsbericht](#)“.

Über die Weiterempfehlungsrate NPS und die Kundenzufriedenheit CSAT (Customer Satisfaction Score)<sup>1</sup> überwacht TUI die Wirksamkeit aller Bemühungen im Zusammenhang mit den Kunden. Die Auswertung wird für alle Quellmärkte wöchentlich bereitgestellt.

TUI führt regelmäßig Umfragen durch, um die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Kunden besser zu verstehen. Diese Daten helfen, unsere Dienstleistungen weiter zu verbessern, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und damit sicherzustellen, dass alle Kundengruppen, einschließlich Kinder und Menschen mit besonderen Bedürfnissen, berücksichtigt werden. Die Kommunikationskanäle, die hierfür verwendet werden, werden im folgenden Abschnitt betrachtet.

### **Kanäle, über die sich Verbraucher und Endnutzer äußern können (S4-3)**

Für den Austausch mit unseren Kunden stehen verschiedene von TUI eingerichtete Kanäle zur Verfügung, darunter die TUI App mit einem 24-Stunden-Betreuungsservice, Hotlines, Kanäle auf Social-Media-Plattformen, Reisebüros sowie in vielen Destinationen die Reiseleitungen vor Ort. Damit ist TUI jederzeit direkter Ansprechpartner, egal ob es um Umbuchungen, Exkursionen oder persönliche Anliegen wie zum Beispiel Arztbesuche am Urlaubsort geht. Mit dem Geschäftsbereich Urlaubserlebnisse ist TUI lokal mit knapp 40.000 Mitarbeitenden in über 100 Destinationen weltweit vertreten.

Zusätzlich können Kunden und potenzielle Kunden über die externe TUI SpeakUp Hotline Bedenken zu tatsächlichen oder potenziellen Verstößen gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien melden. Insbesondere nach der Buchung und während der Reise besteht ein regelmäßiger Austausch, der eine kontinuierliche Einbindung sicherstellt. Nach Abschluss einer Reise oder der Nutzung einzelner Reisekomponenten bitten wir aktiv um eine Bewertung. Die analysierten Rückmeldungen umfassen Feedback aus Urlaubsreisen und Erlebnissen sowie weitere Kontaktpunkte wie E-Mail, Telefon und Social-Media-Posts. Zu den wichtigsten Daten gehören der Net Promoter Score, Unterkunftsbewertungen und Hinweise auf gesundheits- und sicherheitsrelevante Aspekte. Schlüsselbegriffe wie „Diebstahl“ oder „sexuelle Übergriffe“ werden systemseitig erkannt und herausgefiltert, um ein besseres Verständnis der mit unseren Dienstleistungen verbundenen Risiken zu ermöglichen und diese gezielt zu managen.

Da TUI als universelle Ansprechpartnerin in allen Belangen einer gebuchten Pauschalreise zur Verfügung steht, besteht keine Notwendigkeit für direkte Kommunikationskanäle zwischen Kunden und Sublieferanten oder Geschäftspartnern.

Zum Prozess, wie über unsere Whistleblower-Kanäle eingegangenen Themen verfolgt und überwacht werden, verweisen wir auf das Kapitel „[Unternehmensführung \(G1\)](#)“, Abschnitt „[Managementansatz 2: Schutz von Hinweisgebern](#)“.

Die im Kapitel „Unternehmensführung (G1)“ dargelegten Informationen über die TUI SpeakUp Line für Mitarbeitende gelten gleichlautend für Kunden. Mit eigens entwickelten Verfahren wie beispielsweise dem „Solve on the spot“-Verfahren in Deutschland sorgen die TUI Reiseleitungen für Lösungen, falls Kunden während ihres Urlaubs wider Erwarten nicht zufrieden sind. Mit einer sofortigen Meldung der Beanstandung an den TUI Service können Kunden ihrer Verpflichtung zur Mängelanzeige nachkommen und TUI die Chance geben, schnell für Abhilfe zu sorgen. Ist dies nicht möglich, bietet TUI in der Regel direkt einen angemessenen Ausgleich an.

Generell gilt, dass alle Informationskanäle offen kommuniziert werden: von den Kontaktdaten eines Reisebüros bis hin zu Kontaktmöglichkeiten auf Websites, über unsere TUI App oder über unsere Präsenz in den sozialen Medien. Diese Kontaktmöglichkeiten werden den Kunden ebenfalls gesondert über die Buchungsunterlagen mitgeteilt. Die aktive Nutzung dieser verschiedenen Kanäle spiegelt das Vertrauen unserer Kunden in unseren Service wider. Die diesbezügliche operative Leistung, beispielsweise der Reiseveranstalter in Bezug auf die Verarbeitung der Kontaktaufnahmen, wird kontinuierlich erhoben und überwacht.

### **Maßnahmen für Verbraucher und Endnutzer (S4-4)**

#### **Maßnahmen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit**

##### **INHALT**

Die TUI Group zielt darauf ab, mit ihrem Geschäftsmodell das Reisen sicherer zu machen, um so den Kunden ein sicheres Urlaubserlebnis zu ermöglichen und damit nicht zuletzt den eigenen hohen Qualitätsansprüchen zu genügen. Um diese

<sup>1</sup> Der CSAT-Wert wird in Fragebögen zur Kundenzufriedenheit erhoben. Er basiert auf der Frage „Wenn Sie an Ihren Urlaub insgesamt denken, wie bewerten Sie das Buchungserlebnis / Ihre Unterkunft / die TUI App etc.“

positive Auswirkung aufrechtzuerhalten und zu verstärken und die Risiken zu mitigieren, hat die TUI Group Maßnahmen implementiert.

Alle Mitarbeitenden, die in sicherheitsrelevanten Umgebungen arbeiten, erhalten regelmäßig Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen. Diese Schulungen sollen sie befähigen, die Gesundheit und Sicherheit der Kunden zu gewährleisten. Die Häufigkeit der Schulungen variiert abhängig vom Thema und der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen.

Da TUI entlang der angebotenen Leistungen verschiedene Kontaktpunkte mit den Kunden hat, unterschieden sich die eingeführten Maßnahmen nach den Geschäftsaktivitäten. Zu den wichtigsten Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit, die das Wohlbefinden der Kunden und die Einheitlichkeit der Betriebsabläufe gewährleisten sollen, gehören folgende:

- **Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Gesundheit und Sicherheit:** Alle Mitarbeitenden erhalten Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit abhängig von ihrer Rolle innerhalb des Konzerns. Die Mitarbeitenden lernen, wie sie sich bei möglichen Zwischenfällen verhalten sollen. Dies gewährleistet ein hohes Niveau im Sicherheitsmanagement und damit das Wohlbefinden der TUI Kunden auf ihren Urlaubsreisen und Erlebnissen.
- **Allgemeiner Ansatz des Sicherheitsrisikomanagements:** TUI verfolgt einen risikobasierten, datengestützten und datenwissenschaftlichen Ansatz für das Management von Sicherheitsrisiken in unserem gesamten Unterkunfts-, Aktivitäts- und Transportportfolio. Dabei wird der Grad der Kontrolle und der Einflussnahme auf die einzelnen Anbieter auf der Grundlage unserer vertraglichen Beziehungen und der Definition des Angemessenen und Praktikablen berücksichtigt. Dies reicht von der vollständigen Eigentümerschaft und Kontrolle bis hin zu vertraglichen Vereinbarungen über Dritte. Alle Lieferanten werden einer Risikomatrix unterzogen, um festzustellen, wo die größten Risiken bestehen. Je nach Bedarf werden gezielte Bewertungen durchgeführt, und je nach der Gesamtrisikobewertung werden zusätzliche Folgemaßnahmen, Schulungen und Maßnahmen in unterschiedlichem Umfang ergriffen.
- **Lebensmittelsicherheit:** TUI führt verschiedene Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch. Diese beinhalten die Einführung und Aufrechterhaltung eines Managementsystems für Lebensmittelsicherheit, wie z.B. HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), das dem Umfang des angebotenen Speisen- und Getränkeangebots angemessen wird. Zu diesen Maßnahmen gehören auch Verfahren für den Umgang mit Lebensmittelallergenen, wobei alle Vertragsbetriebe von TUI verpflichtet sind, den Nachweis zu erbringen, dass sie die Kunden auf potenzielle Lebensmittelallergene hinweisen. Darüber hinaus nutzt TUI Verfahren zur Risikobewertung und Nachverfolgung, bei dem Sicherheitsbedenken geäußert und innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens behandelt werden. Werden Probleme nicht gelöst, können sie an das TUI Management weitergeleitet und vorläufige Maßnahmen zur Beherrschung des Risikos ergriffen werden. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Risiken im Bereich der Lebensmittelsicherheit wirksam zu kontrollieren, zu verringern oder zu beseitigen, um so zum Wohlergehen der Kunden im Urlaub beizutragen.
- **Brandschutzvorkehrungen:** TUI verfügt über strenge Maßnahmen, darunter die Installation und regelmäßige Wartung von Brandmeldeanlagen, die Gewährleistung ungehinderter Fluchtwege mit geschützten Treppenhäusern und die Verwendung von selbstschließenden Brandschutztüren in Gästezimmern und Risikobereichen. Darüber hinaus wird Wert auf eine klare Kennzeichnung von Notausgängen und Brandschutzhinweisen sowie auf einen dokumentierten Notfallplan gelegt, der Brandschutzmaßnahmen, Mitarbeitendenschulungen und Evakuierungsübungen umfasst. Es gibt darüber hinaus Verfahren, um Personen mit eingeschränkter Mobilität im Brandfall zu unterstützen. Alle Maßnahmen zielen darauf ab, das Brandrisiko zu minimieren, die Ausbreitung von Bränden zu verhindern und im Brandfall eine sichere Evakuierung aller Personen zu gewährleisten. Für andere Risikobereiche wie Wassermanagement und Poolsicherheit gelten ähnliche risikospezifische Richtlinien und Verfahren.
- **Hotelinfrastruktur, TUI Airlines und Kreuzfahrten:** TUI verfügt über eine Reihe konzernweiter Richtlinien, in denen Maßnahmen zur Unfallverhütung festgelegt sind, beispielsweise in den Unterkünften von TUI. Diese umfassen Vorschriften wie die Höhe von Balkonbrüstungen, Brandschutzmaßnahmen und Poolbereiche. In den Bereichen Kreuzfahrten und Airline hält sich TUI an die geltenden detaillierten gesetzlichen Rahmenbedingungen. TUI ist bestrebt, Sicherheit bereits bei der Planung von Neubauten oder größeren Renovierungen zu berücksichtigen. Ziel der Maßnahmen ist die Gewährleistung eines sicheren Urlaubserlebnisses unserer Kunden.
- **TUI Musement:** TUI Musement bietet den Großteil der Transfers und Aktivitäten in den Zielgebieten an; ein Teil davon wird von TUI Musement selbst betrieben, der Großteil wird jedoch von Dritten bereitgestellt. Für TUI eigenen Verkehrsmittel legt TUI Maßnahmen zur Verringerung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken fest, einschließlich der Auswahl und Schulung von Fahrern, Drogen- und Alkoholstandards und der Sicherheit der Kunden an Bord. TUI

verfügt auch über einen Notfallplan und Verfahren zur Fahrzeugwartung, um die Gesundheit und Sicherheit von Fahrern und Fahrgästen zu schützen. Andere, in der Regel als Unterauftragnehmer tätige Anbieter von TUI Musement-Aktivitäten und -Beförderungen sind gemäß dem Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichtet, Risiken, einschließlich Notfallsituationen und -ereignisse, zu antizipieren, zu identifizieren, zu bewerten und zu kontrollieren. Sie müssen Notfallpläne und Reaktionsverfahren einführen, zu denen die Meldung von Notfällen, die Benachrichtigung der Mitarbeitenden und Evakuierungsverfahren, Mitarbeitendenschulungen und -übungen, geeignete Erste-Hilfe-Materialien, Feuermelde- und -bekämpfungsgерäte, angemessene Fluchtmöglichkeiten und Wiederherstellungspläne gehören.

- **Meldung und Management von Zwischenfällen:** Die Reaktion auf Vorfälle variiert je nach Umfang und Schwere des Ereignisses. Auf alltägliche Vorfälle wird im Allgemeinen vor Ort durch das lokale Team reagiert. Alle kundenbezogenen Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle müssen im Meldesystem des Konzerns für Vorfälle - Riskonnect - erfasst werden. Diese Vorfälle werden vom Sicherheits- und Risikoteam des Konzerns überwacht, das bei Bedarf Maßnahmen ergreift, die von einer Trendanalyse bis zu einer eingehenden Untersuchung vor Ort mit Unterstützung von Fachberatern reichen. Bei Meldung eines Vorfalls ist eine sofortige Eskalation am Zielort erforderlich, wobei der Quellmarkt unmittelbar kontaktiert und eingebunden wird. Die zuständige Dienststelle ist rund um die Uhr erreichbar, um die erforderlichen Abteilungen zu informieren. Durch die interne Eskalation im Quellmarkt ist sichergestellt, dass die relevanten internen Abteilungen, einschließlich der Kommunikationsabteilung, des Bereichs Health & Safety und Sozialteams, benachrichtigt werden. Kunden und ihren Angehörigen wird im Schadensfall umfassende Unterstützung und Betreuung angeboten. Dazu gehören medizinische Hilfe, die Bereitstellung von Übersetzern, die Begleitung zu Krankenhäusern und Ärzten, die Organisation von Privattransfers und die Sicherstellung, dass die Kunden bis zur Abreise in ihren Hotelzimmern bleiben können. Darüber hinaus werden Vorkehrungen für die Weiterreise und die Rückführung persönlicher Gegenstände getroffen, und es wird ein Folgekontakt hergestellt, um weitere Unterstützung anzubieten.

#### UMFANG

Die Maßnahmen werden in den einzelnen Geschäftsbereichen unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten inklusive rechtlicher Rahmenbedingungen umgesetzt. Die TUI Vertragspartner müssen alle geltenden nationalen und lokalen Gesetze und Vorschriften einhalten sowie alle erforderlichen Lizenzen, Zertifikate, Genehmigungen und Erlaubnisse für die Unterkunft und die angebotenen Dienstleistungen einholen.

#### ZEITHORIZONT

Das Sicherheitsmanagementsystem und die damit verbundenen Richtlinien und Verfahren werden regelmäßig mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung überprüft. Da unser Ansatz für das Management von Sicherheitsrisiken kontinuierlich ausreift, sind unsere nächsten Schritte die Einführung von Schulungsprogrammen zu Themenbereichen, in denen wir das höchste Potenzial für weitere Verbesserung des Kundenerlebnisses und der Kundensicherheit sehen.

#### WIRKSAMKEIT

Die Wirksamkeit der beschriebenen Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit wird durch ein mehrstufiges System kontinuierlich überwacht und bewertet. Zentrale Elemente sind regelmäßige visuelle und funktionale Inspektionen in allen relevanten Geschäftsbereichen. Die Ergebnisse dieser Inspektionen werden systematisch in den konzernweiten Risikomanagementsystemen dokumentiert und ausgewertet. Dadurch können Trends, wiederkehrende Schwachstellen und Verbesserungspotenziale frühzeitig erkannt werden. Zusätzlich werden alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Vorfälle im zentralen Meldesystem erfasst und analysiert. Bei Auffälligkeiten werden umgehend Maßnahmen eingeleitet, die von Trendanalysen bis hin zu detaillierten Untersuchungen vor Ort reichen. Die Umsetzung und Wirksamkeit dieser Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Bewertung der Wirksamkeit erfolgt zudem anhand von Kennzahlen wie der Anzahl und Schwere von Vorfällen, der Zeit bis zur Behebung gemeldeter Mängel sowie der Ergebnisse aus Kundenbefragungen. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein, um die Standards im Bereich Gesundheit und Sicherheit stetig weiterzuentwickeln und an neue Anforderungen anzupassen.

Durch dieses strukturierte Vorgehen stellt die TUI Group sicher, dass die Maßnahmen nicht nur implementiert, sondern auch nachhaltig wirksam sind und den hohen Qualitäts- und Sicherheitsansprüchen des Konzerns entsprechen.

#### UNSER ANSPRUCH

Durch die beschriebenen Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass im Rahmen der Geschäftsaktivitäten der TUI Group keine negativen Auswirkungen auf die Kunden entstehen, sondern die positiven erhalten und verstärkt werden.

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine schwerwiegenden Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in Verbindung mit unseren Kunden.

Die Mittel und Ressourcen für die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen sind Teil des Budgets der entsprechenden Geschäftsbereiche und Fachabteilungen. Im Falle größerer Investitionen wird das Investitionsbudget im Rahmen der Finanzplanung festgelegt.

## Maßnahmen im Zusammenhang mit Personensicherheit (Security)

### INHALT

Die TUI Group hat Maßnahmen implementiert, um das Reisen sicherer zu machen. Der Prozess zum Umgang mit umweltbedingten und länderspezifischen Sicherheitsrisiken soll es den TUI Kunden ermöglichen, sicher zu reisen und während der gesamten Reise durch TUI abgesichert zu sein:

- Ermittlung von Risiken: Im Rahmen des Risikomanagements werden vorhersehbare Risiken in den Destinationen identifiziert, bewertet und dokumentiert.
- Festlegung von Maßnahmen zur Stärkung der Sicherheit: Basierend auf der Risikobewertung werden bedarfsgerechte Maßnahmen implementiert.
- Entwicklung von Notfallplänen: Zum Schutz bei Sicherheitsgefahren werden Notfallpläne entwickelt, die standortunabhängig eingehalten werden müssen.
- Aufklärung und Zustimmung: Bei vor Reiseantritt bestehenden Risiken müssen die Kunden über die Risiken informiert und deren Einverständnis eingeholt werden.
- Bewusstsein schärfen: Für Mitarbeitende und Vertragspartner werden Schulungen zu aktuellen Risiken und Sicherheitsunterweisungen durchgeführt.
- Angemessene Unterstützung bieten: TUI stellt Unterstützung und Versicherungen bereit, um Mitarbeitende und Kunden im Falle eines Vorfalls zu unterstützen. Die TUI Group Security arbeitet für die Quellmärkte, TUI Hotels & Resorts und TUI Musement und legt konzernweite Sicherheitsstandards fest, die sicherstellen, dass TUI alle potenziellen Sicherheitsrisiken an allen Destinationen minimiert und angemessene Behandlungsstrategien und Kontrollmaßnahmen eingeführt hat. Die Maßnahmen werden auf Konzernebene vom Fachbereich Group Security kontrolliert.

Eine systematische Nachverfolgung und Bewertung der Maßnahmen erfolgt nicht, da ihr präventiver Charakter, externe Einflussfaktoren wie dynamische Umwelt- und Länderrisiken sowie die subjektive Wahrnehmung von Sicherheit eine eindeutige Messung der Wirksamkeit verhindern.

### UMFANG

Der Fachbereich Group Security, Health, Safety & Crisis überwacht die Maßnahmen für die gesamte TUI Group. Die operative Umsetzung und der Umfang der durchgeführten Maßnahmen erfolgt fallspezifisch in den einzelnen Regionen. Der Umfang der wichtigsten Maßnahmen schließt Unterkunftsanbieter aus, die im Notfall in Anspruch genommen werden müssen, beispielsweise bei Flugumleitungen oder -verspätungen, da in diesem Fall die Nutzung von Anbietern außerhalb des bestehenden Portfolios erforderlich machen könnte.

### ZEITHORIZONT

Die beschriebenen Maßnahmen werden laufend umgesetzt und unterliegen keinem bestimmten Zeithorizont.

## Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S4-5)

Bei TUI gibt es keine festen Zielvorgaben für die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden, da es unser grundlegendes Ziel ist, die Gesundheit und Sicherheit unserer Gäste so weit wie vernünftigerweise möglich zu schützen. Die Risiken, denen unsere Gäste und der Konzern ausgesetzt sind, werden überwacht, wobei wir den Schwerpunkt auf die Bereiche mit dem größten Risiko legen. Wir sind ständig bestrebt, unseren Gästen ein möglichst sicheres Erlebnis zu bieten, ohne dass detailliertere Ziele definiert sind. Beim Eintritt von Zwischenfällen erfolgen nach den beschriebenen Verfahren Meldungen und die Einleitung geeigneter Maßnahmen.

Der NPS als Messgröße für die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kunden ist primär ein Indikator für wahrgenommene Produkt- und Servicequalität. Er wird als qualitativer Indikator zur Bewertung der Wirksamkeit unserer Sicherheitsmaßnahmen herangezogen. Die Einhaltung unserer Sicherheitskonzepte und -maßnahmen sind notwendige, aber nicht hinreichende Bedingungen für einen hohen NPS. Daher wird der NPS nicht als Zielgröße im Sinne des ESRS S4 betrachtet.

## Governance-Informationen

### Unternehmensführung (G1)

#### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (ESRS 2, SBM-3)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für Belange im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern.

#### G 1 Unternehmensführung

Unterthema	Auswirkung / Risiko / Chance	Zeithorizont	Verortung	Beschreibung
Unternehmenskultur	Chance	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Eine starke Integrity & Compliance-Kultur kann dazu beitragen, die Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeitenden zu fördern, qualifizierte Talente zu akquirieren und langfristig zu binden sowie Risiken und Kosten durch Regelverstöße reduzieren.
Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Positive Auswirkung	mittel- bis langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Das transparente und registrierte politische Engagement und Lobbying von TUI in der Tourismusbranche umfasst die Förderung spezifischer politischer Maßnahmen, Vorschriften oder Interessen, die den Tourismus nachhaltig gestalten.
Hinweisgeberschutz	Risiko	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Ein Verstoß gegen das Hinweisgeberschutzgesetz und die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden kann zu Geldstrafen, Veröffentlichung vertraulicher Informationen und zu einem Reputationsverlust führen. Ein angemessener Schutz kann das Vertrauen der Stakeholder stärken.
Korruption und Bestechung	Positive Auswirkung	kurz-, mittel- und langfristig	Eigene Geschäftstätigkeit	Präventive Maßnahmen und Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung tragen zu einem ethischen und transparenten Geschäftsmodell bei.

TUI hat die Ambition, ein Vorbild für verantwortungsvolle Unternehmensführung in der Touristikbranche zu sein. Integrität, rechtskonformes Verhalten und Transparenz gegenüber Stakeholdern, wie zum Beispiel Gästen, Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Investoren, sind zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur und tragen wesentlich zu unserer Reputation und unserem Ziel eines langfristigen Geschäftserfolgs bei.

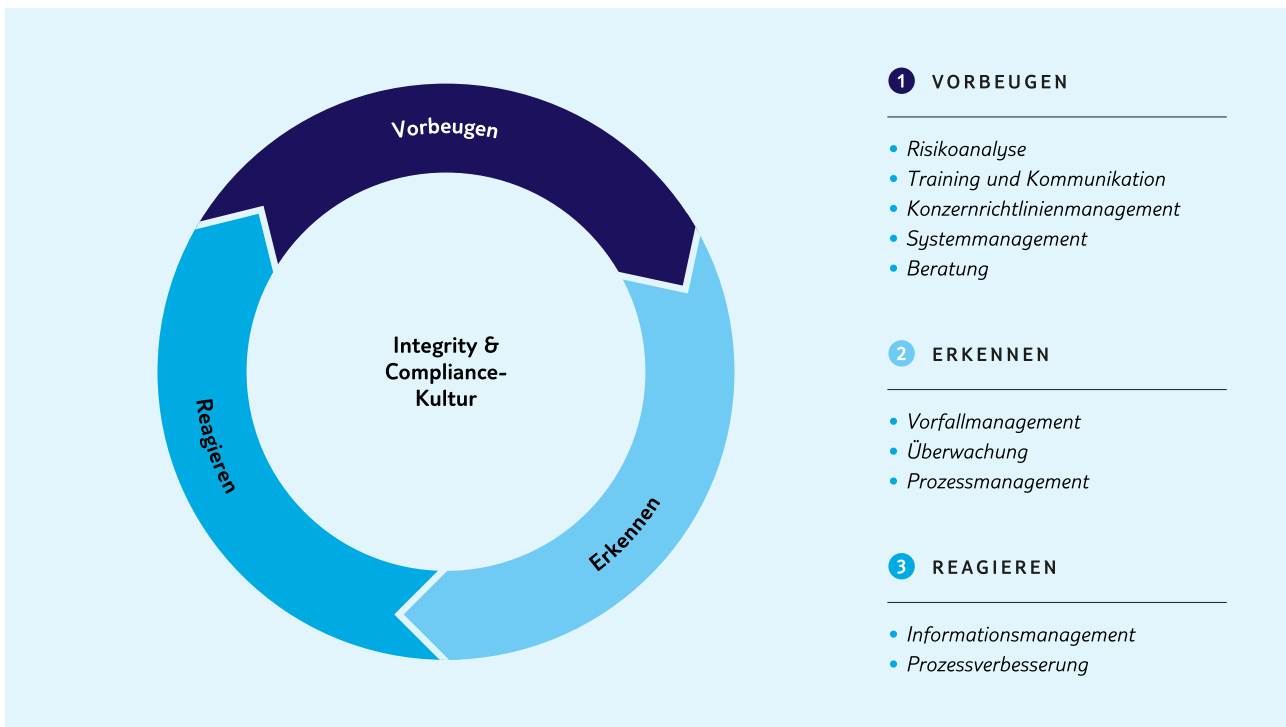
Das Compliance-Management-System von TUI ist deshalb darauf ausgerichtet, integres Verhalten zu fördern und potenziell Fehlverhalten vorzubeugen, Haftungsrisiken für TUI sowie für Mitarbeitende beherrschbar zu machen, Strafzahlungen und Geldbußen zu vermeiden und damit auch die Reputation zu schützen. Integrity & Compliance ist bei TUI integraler Bestandteil der Governance-Struktur und wird konzernweit durch entsprechende Prozesse und Kontrollmechanismen unterstützt.

Unsere Maßnahmen zur Förderung einer gesetzeskonformen und ethisch verantwortungsvollen Geschäftspraxis umfassen dabei insbesondere:

- Beratung der Mitarbeitenden zu den Compliance-Kernthemen Sanktionen, Korruption und Bestechung sowie Fairer Wettbewerb
- Durchführung von Risikoanalysen zu den Compliance-Kernthemen
- Sensibilisierung für das Thema Integrity & Compliance durch Kommunikationskampagnen
- Durchführung von Schulungen
- Implementierung von Maßnahmen, die sicherstellen, dass wir uns im Einklang zu unserem Bekenntnis zu integrem Handeln aus dem Integrity Passport – dem TUI Code of Conduct – befinden
- Sicherstellung des erforderlichen Informationsaustauschs zwischen dem lokalen Management und dem Integrity & Compliance-Team
- Regelmäßige Berichterstattung an das Group Executive Committee sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats

## Management der Unternehmensführung (G1-1)

### Compliance-Management-System



Das Compliance-Management-System der TUI Group ist risikobasiert. Es beruht auf der Systematik „Vorbeugen, Erkennen und Reagieren“. Diese drei Säulen setzen sich wiederum aus einer Vielzahl von Maßnahmen und Prozessen zusammen. Unser Compliance-Management-System definiert hierfür den Aufbau- und Regelbetrieb wie auch die Dokumentation der Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse in diesen Bereichen. Der Fokus unserer Arbeit liegt auf der präventiven Risikosteuerung, um potenzielle Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und interne Richtlinien frühzeitig zu identifizieren und systematisch zu vermeiden. Das Compliance-Management-System umfasst die Kernthemen Korruptionsbekämpfung, Fairer Wettbewerb und Handelssanktionen.

Es gilt für die TUI AG sowie alle in- und ausländischen Gesellschaften, an denen die TUI AG direkt oder indirekt Mehrheitsbeteiligungen hält, sowie sonstige Unternehmensbeteiligungen, sofern und soweit die Unternehmenssteuerung direkt oder indirekt bei der TUI AG liegt (sogenannte „Geführte Konzerngesellschaften“). Unternehmensbeteiligungen, bei denen die Unternehmenssteuerung nicht der TUI AG obliegt (sogenannte „Nicht geführte Konzerngesellschaften“), wird die Implementierung des Compliance-Management-Systems empfohlen.

### Integrity & Compliance-Organisation

Der Chief Compliance Officer, der direkt an die Arbeitsdirektorin/Chief People Officer im Vorstand berichtet, ist für die Aufstellung, Unterhaltung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems verantwortlich. Hierbei wird er durch die zentralisierte, im Rechtsbereich angesiedelte Abteilung Integrity & Compliance und dessen Group Director unterstützt. Der Group Director Integrity & Compliance ist zuständig für die Ausgestaltung und Verbesserung des Compliance Management Systems. Er wird dabei von einem Team unterstützt. Für alle Regionen und Segmente der TUI Group gibt es dezidierte operative Compliance Officer. Diese stehen in engem Kontakt zum lokalen Management, das für die Einhaltung der Compliance-Vorgaben in den Gesellschaften verantwortlich ist.

### Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die TUI Group adressiert in ihren Managementansatz die folgenden Themen:

1. Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur
2. Schutz von Hinweisgebern
3. Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten
4. Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

### Managementansatz 1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur (IRO-1)

Ein zentraler Bestandteil unserer Ambition, ein Vorbild für verantwortungsvolle Unternehmensführung in der Touristikbranche zu sein, ist unsere Integrity&Compliance-Kultur. Diese beeinflusst das Verhalten unserer Mitarbeitenden und ihre Haltung zur Einhaltung anwendbarer Regeln. Unsere Kultur basiert auf unseren Unternehmenswerten sowie der Grundeinstellung und Verhaltensweise unserer Führungskräfte - vom Management bis hin zum Vorstand und Aufsichtsrat der TUI AG („Tone from the Top“). Besonders findet sie Ausdruck in unserem Unternehmenswert „Trusted“, der an die persönliche Verantwortung der Mitarbeitenden, die Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Kunden, Kolleginnen und Kollegen sowie sonstigen Stakeholdern, appelliert. Compliance bedeutet dabei für TUI nicht nur die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, sondern die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur von einem rein regelbasierten Ansatz zu einem Wertesystem gelebter Integrität. Rechtskonformes Verhalten in den Ausübungen der Geschäftstätigkeiten und im Umgang mit Mitarbeitenden vorzugeben und zu überwachen, ist dabei die Aufgabe der Führungsgremien der TUI Group.

TUI ist Unterzeichnerin des Globalen Ethikkodex der Welttourismusorganisation der Vereinten Nationen (UNWTO), verbietet jede Form von Bestechung oder Korruption einschließlich so genannter „Schmiergeldzahlungen“ und schafft somit die Rahmenbedingungen, Geschäftstätigkeiten ethisch durchzuführen. Diese Werte sind in unserem Integrity Passport verankert und werden zusätzlich durch die vertragliche Einbeziehung des Supplier Code of Conduct an unsere Lieferanten weitergegeben, die zur Einhaltung internationaler Antikorruptionskonventionen und nationaler Antikorruptionsvorschriften, wie den Bestimmungen des UN Global Compact, des UK Bribery Act 2010, des US Foreign Corrupt Practices Act 1977, gehalten werden.

Durch unsere Integrity&Compliance-Kultur, die wir für den eigenen Geschäftsbereich aber auch in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten etablieren wollen, fördert TUI ethisches und nachhaltiges Verhalten über die eigenen Geschäftsaktivitäten hinaus in die Lieferkette und die gesamte Tourismusbranche hinein.

### Managementansatz 2: Schutz von Hinweisgebern

Das Hinweisgebersystem ist zentraler Bestandteil der verantwortungsvollen Unternehmensführung bei TUI. Deswegen bieten wir Mitarbeitenden konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze, umweltrechtliche oder menschenrechtliche Sorgfaltspflichten oder die im Integrity Passport verankerten Prinzipien abzugeben. Zum Schutz von Hinweisgebern vor nachteiligen Konsequenzen hat TUI interne Regeln aufgestellt. Diese sind im Integrity Passport hinterlegt und auch in der Konzernbetriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem verankert. Im Einklang mit den Vorgaben aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und der EU-Hinweisgeberrichtlinie wurde das Hinweisgebersystem auch für Dritte außerhalb der TUI Group geöffnet. Es wird von einem unabhängigen Dritten zur Verfügung gestellt und ist weltweit verfügbar. Die Anonymität eingehender Hinweise über das elektronische Hinweisgebersystem wird durch ein Verschlüsselungsprogramm sichergestellt. Der Zugang zum elektronischen Hinweisgebersystem ist im Intranet für alle Mitarbeitenden abrufbar. Informationen für Dritte sind auf der TUI Website veröffentlicht (<https://www.tuigroup.com/de/compliance>). Zusätzlich gibt es ein E-Mail-Postfach ([compliance@tui.com](mailto:compliance@tui.com)), das als direkter Kontaktkanal zum Integrity & Compliance-Team dient.

Eingehenden Hinweisen wird im Interesse aller Stakeholder und des Unternehmens konsequent nachgegangen. Der Hinweisgeberschutz mit den Elementen der Vertraulichkeit und Diskretion steht dabei an oberster Stelle. Alle Mitteilungen aus dem Hinweisgebersystem und dem E-Mail-Postfach werden vom Integrity & Compliance-Team aufgegriffen und abhängig vom Sachverhalt in Abstimmung mit verschiedenen Abteilungen untersucht und aufgearbeitet. Die mit der Durchführung von Verfahren, auch in Bezug auf Vorfälle in Zusammenhang mit der Unternehmensführung, betrauten Personen sind grundsätzlich zu Unparteilichkeit, Unabhängigkeit und Weisungsungebundenheit sowie Vertraulichkeit verpflichtet, sodass eine Trennung der Untersuchungsbeauftragten von der Management-Kette sichergestellt wird. Details zur Bearbeitung der Fälle im Hinweisgebersystem sind in der Verfahrensordnung niedergelegt. Diese ist im lokalen Intranet und auf der TUI Website abrufbar (<https://www.tuigroup.com/de/whistleblowing>). Personenbezogene Daten, die über das elektronische Hinweisgebersystem an uns herangetragen werden, werden entsprechend des Löschkonzepts behandelt. Verpflichtende Schulungen und fortlaufende Kommunikationsmaßnahmen tragen dazu bei, dass Mitarbeitende Kenntnis über das Hinweisgebersystem haben.

Informationen aus dem Hinweisgebersystem fließen in den vierteljährlichen Bericht an das Group Executive Committee und den jährlichen Bericht an den Prüfungsausschuss ein.

### Managementansatz 3: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten (G1-5)

TUI setzt sich im Rahmen ihrer Lobbyarbeit für Aspekte des nachhaltigen Tourismus ein und hat das Ziel, dadurch einen positiven Beitrag zum globalen Tourismusmarkt zu leisten. Dabei achtet TUI auf ethische Praktiken und Transparenz, um das Vertrauen der Öffentlichkeit zu bewahren und Korruption zu verhindern und verzichtet auf finanzielle oder in Form

von Sachleistungen geleistete politische Zuwendungen. Da es keine spezifischen Richtlinien gibt, die sich ausschließlich mit Lobbying und politischem Engagement befassen, ist es entscheidend, dass sich alle Mitarbeitenden an den im Integrity Passport verankerten Werten orientieren und die internen Konzernrichtlinien Geschenke und Einladungen und Fairer Wettbewerb kennen, um Transparenz und Integrität in den Geschäftstätigkeiten von TUI sicherzustellen.

Insgesamt konzentrieren sich die strategischen Ziele und Ambitionen der TUI Group in Bezug auf politisches Engagement und Lobbying-Aktivitäten darauf, Integrität, Transparenz, ethische Geschäftspraktiken zu wahren und den Ruf der TUI Group sowie das Vertrauen der Stakeholder zu schützen.

Die Umsetzung dieser Prinzipien und die strategische Ausrichtung der TUI Group werden maßgeblich durch die Vertreter der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane getragen. Keines der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgane von TUI war in den zwei Jahren vor seiner Ernennung in der öffentlichen Verwaltung oder in Regulierungsbehörden tätig.

TUI ist in den Lobbyregistern sowohl für Deutschland als auch für die EU registriert. Diese Registrierung fördert die Transparenz und ermöglicht es TUI, aktiv zur Gestaltung nachhaltiger und verantwortungsvoller Tourismuspolitiken beizutragen.

Informationen zum Lobbyregister sind auch öffentlich auf unserer Website <https://www.tuigroup.com/de/politik> verfügbar.

### Lobbyregister

Register	Name	Registernummer
EU-Transparenzregister	TUI AG	654909925315-71
Lobbyregister Deutscher Bundestag	TUI AG	R001264

Die politischen Engagements und Lobbying-Aktivitäten der TUI Group orientieren sich an spezifischen Gesetzgebungsprozessen und regulatorischen Anforderungen in den Quellmärkten und Zielgebieten. Zwar existiert kein übergeordnetes, messbares Ziel für diese Aktivitäten, dennoch ergeben sich daraus vielfältige Möglichkeiten, die positive Wirkung des Unternehmens gezielt zu verstärken. Ein ausgewogenes politisches Engagement kann die Entwicklung und Umsetzung von EU-weiten, nationalen und regionalen Politiken und Vorschriften unterstützen. Dadurch trägt TUI dazu bei, ein förderliches Geschäftsumfeld zu gestalten und die nachhaltige Entwicklung der Tourismusbranche aktiv voranzutreiben.

Diese strategische Ausrichtung zeigt sich auch in einer Reihe konkreter Lobbyaktivitäten, mit denen TUI aktiv zur Gestaltung nachhaltiger Tourismuspolitik beiträgt:

#### ALTERNATIVE KRAFTSTOFFE

TUI fordert eine beschleunigte Verbreitung alternativer Kraftstoffe (wie Bio-LNG im Kreuzfahrtsektor) durch wirksame Anreizsetzung für Fluggesellschaften und Reedereien.

#### BLENDING QUOTA/ BEIMISCHUNGSQUOTE

TUI unterstützt die Beimischung von nachhaltigem Flugkraftstoff (SAF), fordert jedoch Unterstützungsmaßnahmen für die Herstellung sowie politischen Druck für Beimischungsquoten außerhalb der EU.

#### LANDSTROMVERSORGUNG BESCHLEUNIGEN

TUI fordert einen beschleunigten weltweiten Ausbau von Häfen hinsichtlich der Infrastruktur für Landstromversorgungen für große Kreuzfahrtschiffe sowie die Erarbeitung von Ökostromkonzepten.

#### PTL-BEIMISCHUNGSQUOTE EU-EINHEITLICH UMSETZEN (DEUTSCHLAND)

TUI fordert die Abschaffung der ab 2026 in Deutschland bestehenden, strengen Beimischungsquote für Power-to-Liquid-(PtL)-Kraftstoffe, die über die EU-weit geltende Quote hinausgeht.

#### SINGLE EUROPEAN SKY REFORMIEREN

TUI fordert eine Weiterführung der europäischen Reform des Single European Sky (SES) durch die EU-Kommission.

## TRANSPARENZ UND UMFASSENDE KUNDENINFORMATIONEN

TUI fordert klare und nachvollziehbare Regeln und Bedingungen für Pauschalreisen sowie eine Verpflichtung für Online-Plattformen, ihre Kunden proaktiv und klar über den Umfang des Schutzes zum Zeitpunkt der Buchung und beim Verkauf einzelner Leistungen zu informieren.

### Managementansatz 4: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)

Die TUI Group verfolgt einen umfassenden und einheitlichen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption und Bestechung, der in den verschiedenen Regionen und Segmenten der TUI Group konsistent ist. TUI hat Prozesse und Maßnahmen eingeführt, die zur Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung beitragen sollen. So wurden entsprechende Konzernrichtlinien implementiert, die sich auf die Prävention von Korruption und Bestechung fokussieren und regelkonformes Verhalten fördern, indem sie Orientierung im Umgang mit den wichtigsten Rechts- und Integritätsfragen in der täglichen Arbeit geben und so zu einem fairen und rechtskonformen Verhalten im Geschäftsverkehr beitragen. Dieser Ansatz manifestiert sich im Integrity Passport, dem TUI Verhaltenskodex und im Supplier Code of Conduct. Beide Dokumente legen die allgemeinen Grundsätze der Integrität und des ethischen Verhaltens fest, die von allen Mitarbeitenden und Lieferanten erwartet werden. Sie verbieten ausdrücklich jede Form von Bestechung und andere Formen der Korruption, einschließlich „Schmiergeldern“. Sie enthalten außerdem Informationen darüber, wo vermutete Verstöße gemeldet werden können, einschließlich Links zur TUI SpeakUp Line, die ein anonymes Melden ermöglicht.

TUI SpeakUp Line (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/de/gui/112626/index.html>)

Der Integrity Passport, Supplier Code of Conduct und alle Konzernrichtlinien werden durch den Vorstand genehmigt. Konzernrichtlinien sind für alle Mitarbeitende geführter Konzerngesellschaften verbindlich einzuhalten.

Informationen für Mitarbeitende sind im Intranet zugänglich und abrufbar unter (<https://www.tuigroup.com/de/compliance> bzw. <https://www.tuigroup.com/de/verantwortung-und-positionen/menschenrechte>).

Zusätzlich sind Informationen für Dritte auf der Website der TUI Group veröffentlicht unter <https://www.tuigroup.com/de/compliance> bzw. <https://www.tuigroup.com/de/verantwortung-und-positionen/menschenrechte>.

Auch die Konzernrichtlinie Geschenke und Einladungen enthält detailliertere Information dazu, wann die Zuwendung oder Annahme von Geschenken und Einladungen als angemessen bewertet werden kann. Sie betont die Bedeutung von Transparenz, indem sie vorschreibt, dass Geschenke und Einladungen im Geschenke- und Einladungsregister dokumentiert werden sollen, und formuliert das Erfordernis einer vorherigen Genehmigung für Geschenke und Einladungen, bei denen Amtsträger involviert sind.

Der Bereich Integrity & Compliance stellt des Weiteren eine „Compliance-Klausel“ zur Vereinbarung in Verträgen zur Verfügung, die die oben genannten Verpflichtungen hinsichtlich der Verhinderung von Korruption und Bestechung enthält und an unsere Lieferanten weitergibt.

Außerdem wird bei Führungskräften jährlich eine Abfrage zu Interessenkonflikten durchgeführt, um sicherzustellen, dass potenzielle Konflikte transparent gemacht und bei Bedarf aufgelöst werden können.

In regelmäßigen Abständen wird bei ausgesuchten Gesellschaften der TUI Group eine Risikoanalyse unter anderem zu dem Thema Korruption und Bestechung durchgeführt. Das Ergebnis dieser Analysen wird mit dem verantwortlichen Management besprochen, risikominimierende Maßnahmen werden abgeleitet und implementiert.

Eingehende Meldungen zu potenziellen Korruptions- und Bestechungsfällen werden in Zusammenarbeit mit relevanten anderen Geschäftsbereichen untersucht. Erkenntnisse aus den Untersuchungen werden verwendet, um das Compliance-Management-System zu verbessern, die entsprechenden Prozesse anzupassen und so systemisches Fehlverhalten zu verhindern. Die Ergebnisse der Untersuchungen werden regelmäßig vom Group Director Audit an das Group Executive Committee und den Aufsichtsrat berichtet.

Für alle Mitarbeitenden ist das Online-Training zum Integrity Passport verpflichtend, in welchem das Thema Integrität und die zugrunde liegenden Unternehmenswerte erläutert werden. Auch die Themen Korruptionsbekämpfung und ein angemessener Umgang mit Geschenken und Einladungen werden dort thematisiert, um so risikoorientiert hinsichtlich der jeweiligen Herausforderungen zu sensibilisieren. Nach zwei Jahren müssen Adressaten die Schulung auffrischen. Informationen zu Abschlussquoten in den Schulungen fließen in den vierteljährlichen Bericht an das Group Executive Committee und den jährlichen Bericht an den Prüfungsausschuss ein.

Neben Schulungen nutzt TUI weitere Kommunikationsformate, um die Wichtigkeit von Compliance zu vermitteln. Dazu gehören Artikel, kurze Videobeiträge und Informationsmaterialien, die über die Website von Integrity & Compliance im konzerninternen Intranet bereitgestellt werden.

Das Compliance-Management-System wird regelmäßig durch die Konzernrevision auditiert. Die Erkenntnisse aus dem Audit tragen zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Compliance-Management-Systems bei.

Alle Maßnahmen auch in Bezug auf die Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung werden regelmäßig an das Group Executive Committee und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet und im Group Risk Oversight Committee besprochen.

Am stärksten gefährdet sind Führungskräfte in Schlüsselfunktionen und Mitarbeitende in Zielgebieten. Rund 89 % der Gesamtbelegschaft werden durch das Integrity Passport Training adressiert – ausgenommen sind Piloten und Kabinenpersonal.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Vorfälle von Korruption oder Bestechung, die zu einer Verurteilung oder Geldstrafe geführt haben.

Derzeit können mangels belastbarer Benchmarks und messbarer Erfolgsindikatoren keine konkreten Ziele definiert werden. Wir arbeiten fortlaufend daran, aussagekräftige KPIs zu entwickeln und in die Berichterstattung zu integrieren. Wir setzen uns dafür ein, rechtliche Vorgaben sowie interne Richtlinien konsequent einzuhalten, um Risiken frühzeitig zu erkennen und potenzielle Verstöße zu vermeiden, die dem Unternehmen schaden könnten.