

c/o TUI AG | Board Office | Karl-Wiechert-Allee 4 | 30625 Hannover

An die  
Aktionäre/Anteilseigner  
der TUI AG

19.12.2019

## **Hauptversammlung 2020**

Sehr geehrte Aktionäre/Anteilseigner,

wie Sie wissen, werden wir unsere nächste Hauptversammlung („HV“) am 11. Februar 2020 abhalten. Die Tagesordnung wird am 02. Januar 2020 veröffentlicht.

Als wichtiger Aktionär schätzen wir Ihre Stimme im Rahmen der Hauptversammlung sehr und ich trete daher als Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG an Sie heran, um Sie um Ihre Unterstützung bei der kommenden HV zu bitten:

In Vorbereitung nehmen wir Kontakt zu Ihnen auf, um Ihre Aufmerksamkeit auf einen Tagesordnungspunkt zu lenken, von dem wir denken, dass er für Sie von Interesse sein könnte.

Die Anpassung des Vergütungssystems wurde durch die HV 2018 gebilligt. Nach sowohl internem als auch externem Feedback haben wir uns zu einer ausführlichen Überprüfung des Systems entschlossen. Es hat sich gezeigt, dass das gebilligte Vergütungssystem die zyklische und saisonale Charakteristik des Geschäfts nicht ausreichend widerspiegelt und damit in Teilen seinen Zweck, nämlich Vorstandsmitgliedern für ihre Leistungen und ihren Beitrag zum Wohle der TUI AG und ihrer Interessenvertreter einen Anreiz zu bieten und zu entlohnen, nicht erfüllt hat.

Wie bereits in einem Brief an die Aktionäre vom 26. Januar 2018 angekündigt, wird die TUI AG bei der kommenden Hauptversammlung freiwillig eine rechtlich nicht-bindende Abstimmung über das Vergütungssystem ermöglichen (Tagesordnungspunkt 9). Mit diesem Brief möchte ich Ihnen die Gründe der Empfehlung des Aufsichtsrats, für die Änderungen des Vergütungssystems zu stimmen, erläutern.

## **Billigung der Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand (Tagesordnungspunkt 9)**

Die internen und externen Rückmeldungen sowie die intensive Überprüfung des Vergütungssystems, die wir im Geschäftsjahr 2019 mit Unterstützung unseres externen Vergütungsberaters durchgeführt haben, ergaben den untenstehenden Vorschlag. Ziel ist es hierbei, ein effizienteres und nachhaltigeres Vergütungssystem für die Zukunft aufzusetzen und zugleich Erhöhung der Komplexität zu vermeiden.

Die bisher ausgewählten finanziellen Leistungskennzahlen in Kombination mit den sehr engen Zielerreichungskorridoren führten dazu, dass sich im Geschäftsjahr 2019 weder aus der kurzfristigen variablen Vergütung (JEV), noch aus der langfristigen variablen Vergütung (LTIP gewährt im GJ16) eine Auszahlung ergab. Um es deutlich zu machen, die variable Vergütung sollte variabel bleiben und kann im Falle einer schlechten Leistung entfallen. Zugleich sollte jedoch der Beitrag des Vorstands angemessen entlohnt werden. In dem Fall, in dem über mehrere Jahre trotz guter Leistungen in einem sehr herausfordernden Marktumfeld keine Auszahlung zu erwarten ist, verfehlt die variable Vergütung ihre Anreizfunktion und die Ausgestaltung sollte sorgfältig überprüft werden.

Wir sind überzeugt, dass die vorgeschlagenen Änderungen des Vergütungssystems wesentliche Verbesserungen beinhalten, die im Einklang mit bewährten Vorgehensweisen der TUI AG sowie der Strategie des Vorstands für ein nachhaltiges und profitables Wachstum stehen.

Wie bereits zuvor setzt sich das Vergütungssystem aus drei Komponenten zusammen: Basisgehalt (Fixgehalt), JEV und LTIP (variable Vergütung). Die Veränderungen des Vergütungssystems betreffen lediglich die variablen Vergütungselemente, werden aber nicht isoliert, sondern im Kontext des Gesamtvergütungssystems vorgenommen. Die vorgeschlagenen Änderungen können wie folgt zusammengefasst werden. Sie finden zudem einen Überblick über die Änderungen des Vergütungssystems im Vergleich zu dem im Geschäftsbericht 2019 auf den Seiten 130 ff. veröffentlichen Vergütungsbericht im Anhang zu diesem Schreiben.

### 1) Anpassung der JEV

- Stärkerer Fokus auf das berichtete EBIT (Wechsel vom EBT) als wichtigste Finanzkennzahl, um die kurzfristige Leistung zu messen, durch Anhebung der Gewichtung auf 75% auf Kosten des ROIC, der entfällt. Verwendung des Cash Flow vor Dividenden mit einer Gewichtung von 25% als zweite Finanzkennzahl, die die Perspektive der Aktionäre stärker widerspiegelt (Wechsel vom Cash Flow to the firm).
- Öffnung des Zielerreichungskorridors um die zyklische Branche, externe Ereignisse, die sich der Kontrolle des Vorstands entziehen und das Geschäftsmodell besser abzubilden, den Anreiz zu verstärken sowie die durchaus volatilen Ergebnisse auszugleichen.

- Einführung eines Anpassungselements für außergewöhnliche Ereignisse (Entscheidung des Aufsichtsrats gem. Ziffer G.11 des Entwurfs des neuen Deutschen Corporate Governance Kodex, der voraussichtlich im Februar/März 2020 in Kraft tritt). Diese Regelung sieht vor, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Dieses Element kann Ausnahmesituationen berücksichtigen, die in den zuvor festgesetzten Zielen nicht ausreichend widerspiegelt werden, jedoch keine generell ungünstigen Marktbedingungen.
- Einführung einer Clawback-Klausel.


## 2) Anpassung des LTIP

- Streichung des relativen TSR als Kennzahl, da nicht ausreichend relevante Vergleichsunternehmen für eine angemessene relative Gegenüberstellung zur Verfügung stehen, Fokus nur auf dem EPS (entsprechend Gewichtung 100%)
- Öffnung des Zielerreichungskorridors um die Zyklizität der Branche und externe Ereignisse, die sich der Kontrolle des Vorstands entziehen sowie das Geschäftsmodell besser abzubilden und zum einen den Anreiz zu verstärken sowie die durchaus volatilen Ergebnisse auszugleichen. Das Ziel für eine 100%-ige Zielerreichung, nämlich ein durchschnittlicher Anstieg von 5% pro Jahr über den entsprechenden LTIP-Leistungszeitraum, bleibt bestehen.
- Einführung einer Clawback-Klausel.

Ich hoffe, dass dieses Schreiben die Gründe für den Vorschlag des Aufsichtsrats, den Tagesordnungspunkt 9 zu billigen, ausreichend erläutert und Ihnen als Versicherung dient, dass der Aufsichtsrat der TUI AG im besten Interesse aller Beteiligten handelt.

Falls Sie weitere Fragen haben, möchten wir Sie gern zur Erläuterung der vorgenannten Aspekte sowie weiterer Themen, die Sie ansprechen oder anderweitig aufgreifen möchten, einladen. Bitte zögern Sie nicht uns über Investor Relations unter [investor.relations@tui.com](mailto:investor.relations@tui.com) oder unseren Head of Investor Relations, Frau Nicola Gehrt, unter der Telefonnummer +49 511 566 1435 zu kontaktieren. Wir werden dann einen entsprechenden Gesprächstermin vereinbaren.

Mit freundlichen Grüßen

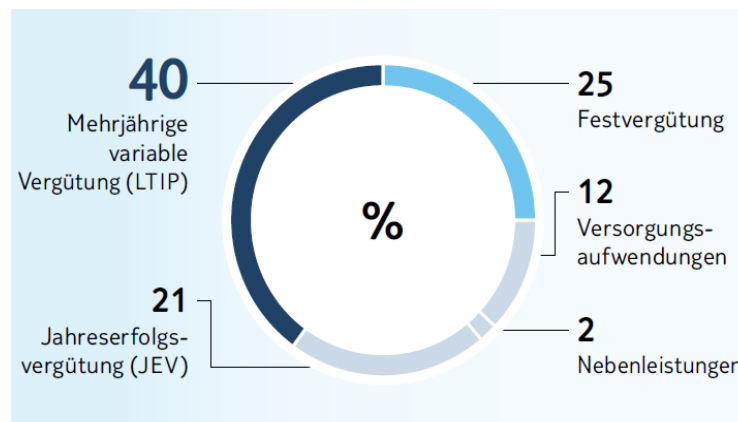
  
Dr. Dieter Zetsche  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

# Zusammenfassung der Anpassungen

bis Geschäftsjahr 2019

ab Geschäftsjahr 2020

## Zusammensetzung der gewährten Gesamtvergütung



Unverändert

## Festvergütung

Feste Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen unter Berücksichtigung der jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen nachträglich am Ende des Monats ausbezahlt wird.

Unverändert

## JEV

### Zielbetrag und CAP

Vertraglich vereinbarter, individueller Zielbetrag und CAP

Unverändert

### Gesamtzielerreichung

Summe der Zielerreichungen der Finanzkennzahlen

Unverändert

Interpolation Finanzkennzahlen: 0%-180%

Unverändert

Individuelle Leistung: 0,8-1,2

Unverändert

Keine Anpassung

Anpassungselement (im Einklang mit G.11 DCGK-E)

Kein Claw-back

Claw-back



# Zusammenfassung der Anpassungen

bis Geschäftsjahr 2019

ab Geschäftsjahr 2020

## JEV Fortsetzung

### Finanzkennzahlen

#### Konzernkennzahl 1

EBT

(berichtetes) EBIT

#### Zielerreichung

IST gegen Zielwert bei konstanter Währung

Unverändert

#### Zielerreichungskorridor

90%-110%

75%-115%

#### Gewichtung

50%

75%

#### Konzernkennzahl 2

Cash Flow to the firm

Cash Flow vor Dividenden

#### Zielerreichung

IST gegen Zielwert

unverändert

#### Zielerreichungskorridor

90%-110%

Zielwert +/- 15% des EBIT zu Budget Rates

#### Gewichtung

25%

Unverändert

#### Konzernkennzahl 3

ROIC

Wegfall

#### Individuelle Leistung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr Erfolgskriterien für die individuelle Leistung des Berechtigten, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen und deren Gewichtung zueinander fest

Unverändert

(mit Fokus auf Leistung des Gesamtvorstands und der Erreichung von Stakeholder-Zielen)

#### Zielerreichungskorridor

0,8-1,2

Unverändert



# Zusammenfassung der Anpassungen

bis Geschäftsjahr 2019

ab Geschäftsjahr 2020

## LTIP

Zielbetrag und CAP	Vertraglich vereinbarter, individueller Zielbetrag und CAP	Unverändert
Gesamtzielerreichung	Summe der Zielerreichungen der Kennzahlen	Nur noch eine Kennzahl
	Interpolation Kennzahlen: 0%-175%	Unverändert
	Anpassung: EPS < EUR 0.50	Unverändert
	Kein Claw-back	Claw-back
Kennzahl		
Konzernkennzahl 1	bereinigtes EPS aus fortzuführenden Geschäftsbereichen	Unverändert
Zielerreichung	EPS p.a. auf Basis von vier gewichteten Jahresbeträgen	Unverändert
Zielerreichungskorridor	Ø 3% Wachstum p.a. - Ø 10% Wachstum p.a.	Ø 50% Start EPS - Ø 10% Wachstum p.a.;
Gewichtung	50%	Ø 5% p.a. Wachstum bleibt Ziel für 100% Zielerreichung
Konzernkennzahl 2	TSR	Wegfall



# Zusammenfassung der Anpassungen

bis Geschäftsjahr 2019

ab Geschäftsjahr 2020

## LTIP Fortsetzung

Aktien	Gewährung einer vorläufigen Anzahl virtueller Aktien errechnet aus dem Quotienten des vereinbarten individuellen Zielbetrags und dem durchschnittlichen XETRA-Aktienkurs der TUI AG	Unverändert
--------	---	-------------

---

	Die finale Anzahl virtueller Aktien errechnet sich aus dem Produkt aus der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien und dem Zielerreichungsgrad der Kennzahlen	Unverändert
--	--	-------------

---

Auszahlung	Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen XETRA-Aktienkurs der TUI AG	Unverändert
------------	--	-------------

---

Nebenleistungen	wie im Vergütungsbericht beschrieben	Unverändert
-----------------	--------------------------------------	-------------

---

bAV	Betriebliche Altersvorsorge/ Zuschuss zur Altersvorsorge	Unverändert
-----	--	-------------

