

A photograph of three children sitting on a grassy dune overlooking a beach. A boy in a red shirt stands behind two girls, one in a blue dress and one in a striped shirt. They are looking out at the ocean under a blue sky with palm trees in the background. The image is partially obscured by a light blue curved overlay at the bottom.

**Bericht zum LkSG  
(Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)  
TUI Deutschland GmbH**

**Berichtszeitraum: 01.10.2023 bis 30.09.2024**

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

**Berichtszeitraum von 01.10.2023 bis 30.09.2024**

**Name der Organisation:** TUI Deutschland GmbH

**Anschrift:** Karl-Wiechert-Allee 23, 30625 Hannover

## **Inhaltsverzeichnis**

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	11
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	11
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	19
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	25
B5. Kommunikation der Ergebnisse	34
B6. Änderungen der Risikodisposition	35
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	36
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	36
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	37
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	38
D. Beschwerdeverfahren	39
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	39
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	43
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	45
E. Überprüfung des Risikomanagements	46

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Dr. Dietrich Kressel  
General Counsel Central Region / Leiter Recht  
Menschenrechtsbeauftragter  
dietrich.kressel@tui.de

Gleb Zabashta Legal Senior REF Legal Counsel  
(Syndikusrechtsanwalt)  
Mitglied des Steuerungsteams LkSG  
g.zabashta@tui.de

Ingmar Schotte  
Referent Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz & Nachhaltigkeit  
Mitglied des Steuerungsteams LkSG  
ingmar.schotte@tui.de

Anmerkung: Zur Vereinfachung der Lesbarkeit verwenden wir in unserem Bericht überwiegend das generische Maskulinum.

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

**Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Als wichtiges Thema ist der Bericht zu geschützten Menschenrechten und Umweltbelangen verbunden mit der Risikoanalyse und dem entsprechenden Risikomanagement mindestens einmal im Jahr Bestandteil der Berichtsagenda für die Geschäftsführung der TUI Deutschland GmbH. Im Bereich des Steuerungsteams der TUI Deutschland GmbH arbeiten Mitarbeiter fortlaufend an aus dem LkSG abgeleiteten Themen und Fragestellungen und berichten wöchentlich an den Menschenrechtsbeauftragten. Hierzu zählen zudem die Überwachung und in Abstimmung mit anderen Konzernfunktionen, die Durchführung der verschiedenen Risikoanalysen sowie die Einrichtung und Aktualisierung des Risikomanagementsystems. Zugleich wird ein Überblick über Risiken und entsprechende Abhilfemaßnahmen in Bezug auf das LkSG vorgehalten.

Der Menschenrechtsbeauftragte der TUI Deutschland GmbH berichtet zusammen mit den Mitgliedern des Steuerungsteams regelmäßig mindestens jedoch einmal im Jahr an die Geschäftsführung der TUI Deutschland GmbH.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/Menschenrechte>

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Relevante Zielgruppen für die Kommunikation der Grundsatzerklärung sind mindestens die Beschäftigten und Organe der TUI Deutschland GmbH, der Betriebsrat, die Zulieferer und Partner, sowie die allgemeine Öffentlichkeit.

Im Berichtsjahr wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt, um die Beschäftigten über die Grundlagen und Umsetzung des LkSG bei TUI zu informieren. Im Rahmen der konzernweiten „Sustainability Days“ im Juni 2024 fanden sowohl Präsenz- als auch digitale Formate statt. Dabei wurden die Beschäftigten über bestehende Maßnahmen, wie die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie, aufgeklärt. Um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen, wurden die Veranstaltungen auf Deutsch und Englisch angeboten.

Darüber hinaus ist die Grundsatzerklärung für alle Beschäftigten des TUI Konzerns sowie der TUI Deutschland GmbH im gruppeninternen Intranet abrufbar.

Der Öffentlichkeit steht die aktuelle Fassung zum Abruf über den Internetauftritt des TUI Konzerns zur Verfügung.

Zulieferer des zentralen Einkaufs erhalten in den standardisierten Auftragsbestätigungen (sogenannten "Purchase-Orders") den direkten Link zum Bereich der TUI Homepage, in dem die "TUI Grundsatzerklärung zu Menschenrechten" veröffentlicht ist. Zusätzlich finden alle TUI Partner, also alle unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer oder sonstige Interessensgruppen, ebenfalls eine Erläuterung und direkte Verlinkung zur Grundsatzerklärung auf der TUI Partner Homepage: [www.tuipartners.com](http://www.tuipartners.com)

(<https://www.tuipartners.com/sustainability/sustainability-policies-practices/human-rights/>).

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Im Berichtszeitraum wurde die bestehende Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung aktualisiert. Dabei flossen sowohl Erkenntnisse aus der ersten Berichterstattung an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) als auch neue Ergebnisse der jährlichen Risikoanalysen ein. Zudem wurden Verantwortlichkeiten im Rahmen des Risikomanagements und Präventionsmaßnahmen überprüft und weiter optimiert, um eine noch stärkere Umsetzung der Menschenrechtsstrategie zu gewährleisten.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Mergers & Acquisitions
- IT / Digitale Infrastruktur
- Revision

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Menschenrechtsbeauftragter: Im Rahmen des Risikomanagements identifiziert die TUI Deutschland GmbH menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und legt geeignete Präventiv- und Abhilfemaßnahmen fest, um eine Verletzung menschenrechtlicher oder umweltbezogener Verpflichtungen zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß zu minimieren. Zu diesem Zweck hat die Geschäftsführung Herrn Dr. Dietrich Kressel, Leiter Recht, als eigenen Menschenrechtsbeauftragten bestellt. Er überwacht, ob ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten im Unternehmen eingerichtet wurde. Ihm obliegt es, die Strategie für die Verankerung des Risikomanagements in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe durch angemessene Maßnahmen sicherzustellen und berichtet hierüber regelmäßig an die Geschäftsführung der TUI Deutschland GmbH.

Steuerungsteam: Das Steuerungsteam der TUI Deutschland GmbH führt in Abstimmung mit sämtlichen Fachbereichen und Konzernfunktionen die verschiedenen Risikoanalysen durch. Es ist zuständig für die Einrichtung und Aktualisierung des Risikomanagementsystems, überwacht die TUI Deutschland GmbH spezifischen Risiken, steuert die Präventionsmaßnahmen und überwacht notwendige Abhilfemaßnahmen bei möglichen Menschenrechts- und/oder Umweltrechtsverstößen. Diese Rolle umfasst auch Aufgaben der Berichterstattung sowie Dokumentation. In diesem Zusammenhang sammelt das Steuerungsteam relevante

Informationen, berichtet über Fortschritte/Entwicklungen und Vorfälle, bereitet den Jahresbericht für das BAFA (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) vor, prüft die Einhaltung der Sorgfaltspflichten, informiert den Menschenrechtsbeauftragten der TUI Deutschland GmbH regelmäßig und arbeitet eng mit dem Bereich Konzern-Nachhaltigkeit zusammen. Des Weiteren steht das Steuerungsteam als Ansprechpartner für die jeweiligen Fachbereiche der TUI Deutschland GmbH bei sämtlichen Fragen zum LkSG zur Verfügung. Um eine erfolgreiche Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu gewährleisten, arbeiten sämtliche Abteilungen bei den ihnen zugewiesenen Aufgaben mit dem Steuerungsteam zusammen, wie nachfolgend näher beschrieben.

Konzernabteilung Integrity & Compliance: Das Team ist auf Konzernebene für die Einrichtung eines angemessenen Beschwerdeverfahrens verantwortlich und stellt sicher, dass die diesbezüglichen Anforderungen erfüllt werden. Es ist zuständig für die Koordinierung des Eingangs, die Bearbeitung von Verdachtsfällen und die Kontaktaufnahme und Abstimmung mit den zuständigen Abteilungen / betrauten Personen.

Konzernrechtsabteilung und die TUI Deutschland Rechtsabteilung: Sie unterstützen die relevanten TUI Gesellschaften in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Konzerneinkauf und - Beschaffung, anderen relevanten Abteilungen und TUI Gesellschaften insofern, dass rechtliche Dokumente (z.B. Vertragsklauseln) den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und in angemessener Weise umgesetzt werden.

Konzernrisikomanagement: Die Abteilung setzt konzernweit auf eine einheitliche Risikomanagementmethodik, die auch auf Compliance-Risiken im Zusammenhang mit dem LkSG angewendet wird. Unterstützt wird dieser Prozess durch eine integrierte Risiko- und Kontrollsoftware, die Transparenz in Bezug auf Risiken, Kontrollen, Maßnahmen sowie Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten schafft. Im operativen Tagesgeschäft werden Risiken fortlaufend identifiziert, bewertet und bearbeitet.

Personalwesen: Der genannte Bereich ist zuständig für die Abwicklung von angemessenen Risiko und Abhilfeprozessen mit Bezug zur Einhaltung von Menschenrechten für die Beschäftigten im eigenen Geschäftsbereich. Außerdem ist er zuständig für die Berichterstattung über Fortschritte und Fälle/Abhilfemaßnahmen, und Weiterentwicklung und Umsetzung des „TUI Global Employment Statement“.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Das Team ist verantwortlich für die Durchführung von Risikoanalyseprozessen und die sich daraus ergebende Verankerung angemessener Maßnahmen in Bezug auf Sicherheits-/Arbeitsschutzthemen und die Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Dokumentation der Risikoidentifizierungs- und Kontrollmaßnahmen sowie spezifische Schulungen.

Einkauf und Beschaffung: Diese Teams sind zuständig für die Durchführung von Risikoanalyseprozessen und die sich daraus ergebende Verankerung angemessener Maßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern, Berichterstattung über Fortschritte und Fälle sowie Pflege und Aktualisierung der Risikoanalysemethodik für die Lieferkette in Zusammenarbeit mit dem Team der Konzern-Nachhaltigkeit.

Group Corporate & External Affairs: Dieses Team hält und pflegt den Kontakt zu politischen Entscheidungsträgern und Behörden in Bezug auf anstehende Gesetzgebungen und pflegt eine transparente Zusammenarbeit mit Verbänden bei der Ausarbeitung gemeinsamer Positionen.

Kommunikation: Die Kommunikationsteams sind verantwortlich für die Vorbereitung der konzernrelevanten sowie TUI Deutschland GmbH spezifischen internen und externen Kommunikationen für den Fall öffentlicher Anfragen, zum Beispiel von Nichtregierungsorganisationen oder Medien, in Zusammenarbeit mit dem Team der Konzern-Nachhaltigkeit sowie Bereitstellung von Updates und interne Kommunikation der Fortschritte.

Konzernrevision: Die Konzernrevision überprüft implementierte LkSG-Prozesse auf die sachgemäße Einhaltung von Kontrollen sowie deren Angemessenheit und Wirksamkeit.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Für die TUI Deutschland GmbH und alle geführten Konzerngesellschaften wurde entschieden, nach einem risikobasierten Ansatz eine zusätzliche Vertragsklausel und den auf die Anforderungen des LkSG angepassten Verhaltenskodex für Zulieferer in Verträge aufzunehmen. Damit wird sichergestellt, dass Zulieferer und Geschäftspartner die sich aus dem LkSG ergebenden Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen, sowie die Erwartungen des TUI Konzerns an Zulieferer kennen und einhalten.

In Bereichen, in denen Beschäftigte direkten, persönlichen Kontakt mit Zulieferer pflegen, wurden gezielte, das heißt an den Anforderungen der jeweiligen Geschäftsbereiche ausgerichtete, Schulungen durchgeführt. So wurden Beschäftigte befähigt in direktem Kontakt mit Zulieferern auf die entsprechenden Anforderungen des LkSG hinzuweisen und die Klausel zu erläutern. Im Bereich des zentralen Einkaufes wurde im standardisierten Dokument der Auftragsbestätigung, zusätzlich zu dem angepassten Verhaltenskodex, ein direkter Link zur TUI Grundsatzerklärung zu Menschenrechten eingefügt, mit dem Zweck, diese auch an Zulieferer zu kommunizieren, selbst wenn kein direkter Ansprechpartner vorhanden war.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Seit Ende 2022 beschäftigen sich ca. fünfzehn bis zwanzig Mitarbeiter innerhalb des TUI Konzerns inkl. der TUI Deutschland GmbH aus den zuvor genannten relevanten Bereichen im Rahmen einer konzernübergreifend eingerichteten Steuerungsgruppe mit den sich aus dem LkSG ergebenden rechtlichen Verpflichtungen und deren angemessenen Umsetzungen im Konzern.

Des Weiteren besteht innerhalb des TUI Konzerns eine intensive Zusammenarbeit hinsichtlich der internen rechtlichen Beratung zwischen den Bereichen Nachhaltigkeit, Integrity & Compliance, der Rechtsabteilung sowie den Juristen für das Arbeitsrecht.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

Im Berichtszeitraum wurde ein IT-basiertes Risikomanagement-Tool implementiert. Dabei werden die verwendeten Daten, Pressemeldungen, Indizes, Rankings, etc. kontinuierlich aktualisiert, sodass eine dynamische, fortlaufende abstrakte Risikobewertung sämtlicher Zulieferer gewährleistet ist. Nach Ermittlung der abstrakten Risiken werden abstrakt risikobehaftete Unternehmen einer konkreten Risikoanalyse unterzogen. Die konkrete Risikoanalyse wird auf Basis der dynamischen, abstrakten Analyse durchgeführt.

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Im Rahmen des Risikomanagements werden angemessene Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette zu identifizieren, wobei wir zudem ein besonderes Augenmerk auf jene Risiken legen, die unter anderem auf unseren Erfahrungen in den Geschäftsbereichen der TUI Deutschland GmbH beruhen. Anlassbezogene Risikoanalysen werden bei einer wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette veranlasst.

Für die Durchführung der Risikoanalysen wird ein Risikomanagement-Tool genutzt. Das System bietet eine ganzheitliche Softwarelösung zur IT-gestützten Umsetzung der Anforderungen des LkSG und ermöglicht so ein an den Kriterien des LkSG orientiertes Risiko- und Lieferantenmanagement. Die Software bietet einen detaillierten Überblick über den eigenen Geschäftsbereich, die unmittelbaren Zulieferer und – bei entsprechender Kenntnis – die mittelbaren Zulieferer und bildet deren spezifische menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken angemessen ab. In das System werden unmittelbare Zulieferer und Unternehmen des eigenen Geschäftsbereichs eingepflegt. Anhand anerkannter Indizes und Pressemitteilungen wird für jedes eingepflegte Unternehmen und jede geschützte Rechtsposition ein abstraktes Risiko ermittelt. Dabei werden die Risiken anhand der Kategorien „niedrig“, „mittel“ beziehungsweise „hoch“ eingestuft.

Je nach abstrakter Risikodisposition der Unternehmen werden in einem zweiten Schritt die konkreten Risiken bei einzelnen Zulieferern ermittelt. Das konkrete Risiko wird auf Grundlage einer Selbstbewertung, dem Nachweis der Erfüllung von auditbasierten Standards oder weiteren

Erkenntnissen aus der Lieferbeziehung berechnet. Auf Grundlage des konkreten Risikos können nachfolgend individuelle Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden.

Die Risikoanalysen der TUI Deutschland GmbH wurden für den eigenen Geschäftsbereich und für die Lieferketten Systemgestützt von dem Steuerungsteam der TUI Deutschland GmbH durchgeführt.

Für identifizierte Risikozulieferer wird diese ergänzt durch eine konkrete Risikoanalyse, um ein genaueres Bild der Risikolage zu erhalten.

Detailliertes Vorgehen im eigenen Geschäftsbereich:

Aus dem implementierten Programm wurde ein spezifischer Fragebogen zur Beantwortung detaillierter Fragen in Bezug auf ihre Risikoexposition gegenüber den im Gesetz genannten Risiken insbesondere bezüglich deren Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeit erstellt und gezielt die einzelnen Risiken der TUI Deutschland GmbH und allen von ihr geführten Gesellschaften welche Mitarbeiter beschäftigen, unabhängig davon, ob dauerhaft oder temporär oder in- bzw. ausländisch abgefragt.

Die Ergebnisse dieser Fragebögen werden für jedes Risiko und jedes TUI Unternehmen vom System analysiert und eine Risikobewertung vorgenommen. Der Fragebogen wird mit den zuständigen Verantwortlichen aus den Bereichen Personalwesen, Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz und dem internen Nachhaltigkeitsteam der TUI Deutschland GmbH im Detail besprochen und die einzelnen Risiken gesondert ermittelt. Hierbei lassen die Verantwortlichen der TUI Deutschland GmbH ihre über die Jahre gewonnenen Erfahrungen/Expertise insbesondere zu den Themen Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz in die Bewertung mit einfließen. Aus dieser Bewertung resultiert eine Matrix, anhand derer die Exposition der Risiken „hoch“, „mittel“ und „niedrig“ nachvollzogen und angemessene Maßnahmen zur Risikominimierung und Risikovorbeugung abgeleitet werden können.

Detailliertes Vorgehen in der Lieferkette:

Dieser Prozess wurde anhand des eingekauften Programms komplett neu aufgestellt. Er ermöglicht nun eine einheitliche Risikoanalyse für die TUI Deutschland GmbH.

Im ersten Schritt wurden sämtliche Lieferantenstammdaten der TUI Deutschland GmbH und ihrer Mehrheitsbeteiligungen inkl. der Jahresumsätze aus dem Buchhaltungssystem extrahiert, um Dubletten und Lieferanten ohne Umsatz im Betrachtungszeitraum bereinigt und mit Nace Codes angereichert. Diese Daten wurden um jene ergänzt, die über den zentralen Hoteleinkauf, den zentralen Flugeinkauf und die zentrale Beschaffung für die TUI Deutschland GmbH und ihre Mehrheitsbeteiligungen zur Verfügung gestellt und wurden ins neu beschaffte Programm geladen. Im Ergebnis liegt ein komplettes Abbild des abstrakten Lieferantenrisikos je Lieferant als Risikowert zwischen 0 und 6 der TUI Deutschland GmbH vor. Das Programm berechnet dabei jede

der 13 Rechtspositionen des LkSG einzeln und fasst die Teilergebnisse gewichtet nach Schwere und Unumkehrbarkeit zu einem Wert zusammen.

Die operative Organisation und Abwicklung der Zuliefererbeziehungen der TUI Deutschland GmbH wird teilweise von Fachbereichen der TUI AG übernommen, da sich auch einige Vertragsbeziehungen der TUI Deutschland GmbH in diesen Bereichen wiederfinden lassen. Die Risiken wurden für den Unterkunftseinkauf und für Großkunden-Konzernbeschaffung von den Zentralbereichen Hoteleinkauf und Konzernbeschaffung der TUI AG analysiert, priorisiert und bearbeitet. Auf diese Weise ist eine flächendeckende Analyse und Bearbeitung aller prioritären Zulieferer der TUI Deutschland GmbH erfolgt.

Hinsichtlich des konkreten Vorgehens bei der Risikoanalyse für die Bereiche Unterkunftseinkauf und Konzernbeschaffung wird auf die Angabe der TUI AG in ihrem eigenständigen Jahresbericht verwiesen.

Im zweiten Schritt folgt eine konkrete Risikoanalyse jener Lieferanten, welche zuvor abstrakt einen Risikowert von  $>3$  durch das Programm erhalten haben. Das nach der abstrakten Risikoanalyse festgestellte Risiko kann bestätigt bzw. anhand konkreter Erkenntnisse reduziert werden. Eine Veränderung des Risikowertes erfolgt anhand der im Programm durch den Anbieter angelegte und empfohlene Logik.

Eine Konkretisierung erfolgt anhand der Parameter „ein umfassender Vertragsannex zum LkSG wurde unterzeichnet oder die Aufnahme der LKSG-Klausel in den jeweiligen Vertrag“, „eine branchenweit anerkannte Zertifizierung liegt vor“, „der Fragebogen zu einer umfassenden Selbstauskunft hinsichtlich aller menschen- und umweltrechtlichen Risiken wurde ausgefüllt“ und durch eine im Programm angebotene „Medienanalyse“.

Die so konkret analysierten Zulieferer erhalten im Anschluss einen finalen Risikowert für den Betrachtungszeitraum. Ist dieser  $<3$  erfolgen bis zur nächsten periodischen Evaluierung keine Aktivitäten. Ist der Wert aufgrund fehlender Konkretisierung oder anhand der Inhalte der Konkretisierung  $>3$  erfolgt die Aufnahme in das Risikoinventar für eine Meldung an den jeweiligen Einkäufer mit dem Lieferanten in Kontakt zu treten um Präventivmaßnahmen durchzuführen.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Da im Berichtszeitraum weder substanzielle Kenntnisse auf mögliche Verstöße bei mittelbaren Zulieferern vorlagen noch wesentliche Veränderungen der Risikolage zu verzeichnen waren, bestand keine Veranlassung zur Durchführung anlassbezogener Risikoanalysen.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der zu erwartenden Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Mithilfe eines Risikomanagement-Tool werden Risiken anhand der folgenden Kriterien priorisiert: Typischerweise zu erwartende Schwere der Verletzung, Unumkehrbarkeit der Verletzung, Eintrittswahrscheinlichkeit der Verletzung, Art des Verursachungsbeitrages unseres Unternehmens, Art der Geschäftstätigkeit des Zulieferers, Umfang der Geschäftstätigkeit des Zulieferers, Einflussvermögen unseres Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher der Verletzung bzw. des Risikos. Als besonders schwerwiegende und unumkehrbare Verletzungen werden insbesondere Verstöße gegen das Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit, das Folterverbot und das Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei betrachtet. Entsprechende Risiken werden hochprioritär behandelt. Anschließend werden vor allem Risiken betrachtet, die stets eine große Anzahl von Menschen betreffen, wie z. B. Verstöße gegen Arbeitsschutznormen, Lohndiskriminierung und die Herbeiführung schädlicher Boden-, Luft- und Gewässerverunreinigungen. Im Rahmen der Priorisierung werden Zulieferer aus Hochrisikobranchen stets vorrangig betrachtet. Das Einflussvermögen auf den unmittelbaren Verursacher der potentiellen Verletzung wird insbesondere anhand des Umsatzvolumens mit dem betreffenden Zulieferer bewertet.

Das Programm liefert eine wie oben beschrieben vorpriorisierte Liste mit Lieferanten die einen erhöhten Risikowert aufweisen. Diese Liste wurde einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Dazu wurden die einzelnen Risikowert umsatzgewichtet und nach Industrie, Ländern und in einer Kombination aus beiden gruppiert und ins Verhältnis gesetzt. Im Ergebnis zeigt auf welchen Industrien, Ländern und Kombinationen aus diesen sich die abstrakten Risiken verteilen. Dieses Vorgehen berücksichtigt neben den durch das Programm vorgegebenen Priorisierungen auch einen weiteren Aspekt: Der Umsatz erhält sowohl als Maß für das Einflussvermögen als auch für die potenzielle quantitative Schwere eine bedeutende Rolle. Darüber hinaus werden die Industrien

und Länder in den Fokus gerückt, auf die sich ein signifikanter Teil des abstrakten Risikos konzentriert.

Für die Bewertung des abstrakten Risikos einzelner Rechtspositionen wurde erneut die vom Programm bereitgestellte Liste verwendet. Durch die Berechnung der Mittelwerte der Risikowerte für jede Rechtsposition konnten diejenigen identifiziert werden, die ein erhöhtes abstraktes Risiko aufweisen. Dieses Ergebnis wurde durch eine separate Analyse der Mittelwerte der zehn umsatzstärksten Lieferanten bestätigt.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich**

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Diese Risiken können potenziell sein: Missachtung von Hinweisen zum ergonomischen Gebrauch von Büromobiliar, nicht ausreichende Anzahl von Ersthelfenden/Brandschutz- und Räumungshelfenden, überschrittene Prüfdaten von Feuerlöschern, Missachtung der Vorgaben zur Gestaltung des Arbeitsplatzes außerhalb des Firmengebäudes, defekte elektronische Geräte, Missachtung von einzuhaltenden Pausenzeiten, Missachtung der Abgrenzung von Arbeits-/Dienstzeiten durch mobiles Arbeiten.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Deutschland

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: - diverse Richtlinien und Erklärungen

#### Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Spezifisch auf die TUI Deutschland GmbH bezogen: Um einen möglichst effektiven und angemessenen Arbeitsschutz sicherzustellen, differenziert die TUI Deutschland GmbH die Angestellten im Inland nach „Veranstalter“ und „Vertrieb“ (eigene Reisebüros/Filialen). Für beide Bereiche beschäftigt die TUI Deutschland GmbH Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die anhand verschiedener Gefährdungsbeurteilungen Maßnahmen zur Risikominimierung vorgeben. Gefährdungsbeurteilungen werden beispielsweise zu Mutterschutz, Infektionskrankheiten, Telearbeit und Dienstreisen durchgeführt. Daraus resultierende Maßnahmen sind zum Beispiel die jährliche Arbeitssicherheitsunterweisung, die Bewertung des mobilen Arbeitsplatzes, oder die Gesundheitsuntersuchungen für Dienstreisen (Impfempfehlungen etc.). Mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist für den Vertriebsbereich das Umbauteam in enger Abstimmung zur Einhaltung der entsprechenden Sicherheitsstandards in den Filialen. Es finden regelmäßige Begehungen der deutschlandweiten TUI Filialen („Vertrieb“) und der Arbeitsplätze am Campus Hannover („Veranstalter“) durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit statt. In gemeinsamen Sitzungen zur Arbeitssicherheit (ASA/AGU) werden alle Gremien informiert und weitere Maßnahmen besprochen. Es gibt zudem verschiedene Gesundheitsangebote wie zum Beispiel eine psychologische Erstberatung, Suchtberatung, Betriebsarzt, Betriebssport, Gripeschutzimpfung etc. Hierbei wird den Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes nicht nur vorgebeugt, auch können diese Gremien in einem frühen Stadium potentielle Verstöße frühzeitig erkennen und die konkreten Fälle an die Bereiche des Personalwesens sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zur Beendigung potenzieller Verstöße übermitteln.

Zusätzliche Schulungen, die vom Konzern eingeleitet worden sind, die auch Mitarbeiter wie auch Dienstleister der TUI Deutschland GmbH betreffen: Über die konzernweite Schulungsplattform wurden den Beschäftigten des TUI Konzerns verschiedene Schulungsprogramme zur Verfügung gestellt. So wurden etwa Schulungen zu den Themen Kinderschutz, Menschenrechte, Arbeitsschutz und Compliance durchgeführt.

Darüber hinaus wurden spezielle Trainings für spezifische Beschäftigtengruppen durchgeführt, zum Beispiel zum Thema Kindeswohl und -schutz für das Unterhaltungs- und Kinderbetreuungspersonal sowie Einführungsschulungen zum UK Modern Slavery Act für Beschäftigte der Bereiche Einkauf und Beschaffung. Eine spezielle Schulungskampagne zu den sich aus dem LkSG ergebenden Sorgfaltspflichten, wurde im Jahr 2023 erarbeitet und im Februar 2024 über das Intranet an alle Beschäftigten des TUI Konzerns erneut global adressiert. Auch Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wurden als prioritäre Risiken umfänglich geschult: Im Jahr 2024 wurden Beschäftigte deutscher Konzerngesellschaften über eine Online-Schulung in allgemeiner Arbeitssicherheit unterwiesen und die Mitarbeitende im „Vertrieb“ zusätzlich im Umgang mit Bargeld zur Überfallprävention. Außerdem wurden Erste Hilfe- und Brandschutzhelfer-Schulungen für die relevante Zielgruppe durchgeführt.

Des Weiteren wurden Führungskräfte deutscher Konzerngesellschaften per Pflichtenübertragung durch angebotene Schulungen dazu befähigt und verpflichtet, ihre jeweiligen Mitarbeiter auf eventuelle Gefahren im Arbeitsschutz aufmerksam zu machen. Die Beschäftigten werden mindestens einmal jährlich sowohl allgemein als auch in spezifischen Themen, wie etwa der ergonomischen Nutzung des Büromobiliars, unterwiesen.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die Schulungen werden als angemessen beurteilt, da sie gezielt die Beschäftigten der relevanten Bereiche für mögliche Risiken sensibilisieren und damit präventiv wirken können. Die Schulungen werden als wirksam beurteilt, da darüber aufgeklärt wird, wie Verletzungen zu erkennen und zu melden, und/oder zu vermeiden sind, besonders im Hinblick auf die prioritären Risiken Arbeitsschutz, alle Formen von Sklaverei und Zwangsarbeit sowie Kinderarbeit.

Zudem werden alle Beschäftigten deutscher Konzerngesellschaften jährlich zu dem Thema Arbeitssicherheit geschult, um das prioritäre Risiko einer Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu minimieren.

**Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen**

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sorgen mithilfe von Gefährdungsbeurteilungen dafür, dass Maßnahmen zur Risikominimierung entwickelt werden. Diese Maßnahmen werden durch Schulungen an die Beschäftigten kommuniziert und sind einzuhalten. Auch Themen wie Mutterschutz, Mobiles Arbeiten und Dienstreisen werden berücksichtigt. Daraus resultierende Maßnahmen zur Risikominimierung sind zum Beispiel die Bewertung des mobilen Arbeitsplatzes oder die Gesundheitsuntersuchungen für Dienstreisende.

Darüber hinaus werden betriebliche Arbeitsplätze der Beschäftigten im Sinne des Arbeitsschutzes und des ergonomischen Gebrauchs bewertet. Außerdem gibt es regelmäßige Abstimmungsrunden mit dem Bereich Gebäudeverwaltung für die angemessene Ausgestaltung der Büroräume. Sicherheitsbeauftragte helfen der TUI Deutschland GmbH als Arbeitgeberin bei der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen. Sie wurden von der Geschäftsführung bestellt und unterstützen alle Bereiche des Unternehmens, um Unfälle, betriebsbedingte Krankheiten und Gesundheitsgefahren zu vermeiden. In gemeinsamen Sitzungen zur Arbeitssicherheit mit den Geschäftsführungen wurden alle Gremien (Mitarbeitervertretungen) informiert und weitere Maßnahmen zur Risikominimierung besprochen.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die oben beschriebenen Maßnahmen werden als angemessen beurteilt, weil die jährliche Arbeitssicherheitsunterweisung Beschäftigte für das Thema konkret sensibilisiert. Den mobilen Arbeitsplatz der Beschäftigten zu bewerten, erhöht außerdem die Transparenz zu dem Thema Arbeitssicherheit. Das prioritäre Risiko der Gefahr des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten wird durch Gesundheitschecks in der Vorbereitung auf Dienstreisen wirksam gemindert. Die Begehungen der deutschlandweiten TUI Deutschland GmbH Filialen (Vertrieb) und der Arbeitsplätze am Campus Hannover durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind als angemessen zu beurteilen, um die Umsetzung der Sicherheitsstandards zu prüfen und so wirksam die ergonomische Handhabung des Büromaterials und dadurch den Gesundheitsschutz für die Beschäftigten sicherzustellen.

**Andere/weitere Maßnahmen**

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Konzernrichtlinienmanagement: Maßnahmen:

1. Der Integrity Passport – der TUI Verhaltenskodex – ist für alle Beschäftigten, vom Vorstand bis zum Auszubildenden, und alle geführten Konzerngesellschaften, verbindlich. Als Verhaltenskodex definiert er die Richtung für die tägliche Arbeit und in Konfliktsituationen zu zentralen Themen wie etwa Compliance oder nachhaltiges Handeln und erläutert, wie Bedenken innerhalb des Konzerns über das zentrale Hinweisgebersystem gemeldet werden können. Als Teil der verpflichtend zu absolvierenden Schulungen ist der Inhalt des Integrity Passports in vierzehn Sprachen übersetzt und den Beschäftigten bekannt. Außerdem findet sich im Intranet eine Website, die alle Konzernrichtlinien, auch den Integrity Passport, abbildet und eine Kontaktperson für Fragen benennt.

2. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde eine spezielle Schulung zu dem Thema LkSG erarbeitet, die allen Beschäftigten des TUI Konzerns zugewiesen wurde. In dieser Schulung werden alle sich aus dem LkSG ergebenden Verpflichtungen erläutert und Beschäftigte für die Meldung von potenziellen Verstößen sensibilisiert.

3. Das Modern Slavery Act Statement ist eine Erklärung, welche gemäß § 54 des britischen Modern Slavery Act 2015, abgegeben wird. Sie beschreibt alle Maßnahmen, welche der TUI Konzern zur Verhinderung moderner Sklaverei und des Menschenhandels im eigenen Geschäftsbereich sowie entlang der Lieferkette ergreift und ergriffen hat um die entsprechenden Risiken zu vermindern. Seit 2017 wird diese Erklärung jährlich auf der Homepage veröffentlicht, vgl. hier: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/Menschenrechte-und-moderneSklaverei/Erklaerung-zum-modernen-slavery-act>.

4. Das TUI Global Employment Statement ist eine Erklärung des TUI Konzerns, die sich auf einen fairen und verantwortungsvollen Umgang mit allen Beschäftigten und die Einhaltung geltender Gesetze und Branchenstandards fokussiert. Die Einhaltung der Vorgaben des Global Employment Statement erwartet TUI sowohl von Beschäftigten als auch von Vertragspartnern.

5. Im Berichtsjahr wurde ein Prüfverfahren für die Anforderungen des LkSG im eigenen Geschäftsbereich entwickelt: Die sogenannte Risk Control Matrix (RCM) dient als zentrales Werkzeug im internen Auditbereich dazu, Risiken systematisch zu identifizieren, zu bewerten und gezielt mit Kontrollmaßnahmen zu verknüpfen. Die RCM für das LkSG wird künftig bei Audits im eigenen Geschäftsbereich eingesetzt. Die Matrix wurde bewusst so konzipiert, dass sie konzernweit in allen TUI-Segmenten anwendbar ist. Sie enthält eine Darstellung spezifischer LkSG-Risiken sowie Informationen zu entsprechenden Kontrollen und Prüfmethode.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die oben genannten Maßnahmen werden als angemessen und wirksam beurteilt. Der Integrity Passport gibt den Beschäftigten im gesamten TUI Konzern Orientierung im Umgang mit den wichtigsten Rechts- und Integritätsfragen in der täglichen Arbeit mit Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten. Zur Sicherstellung, dass Beschäftigte den Inhalt des Dokuments verstehen, ist es in vierzehn Sprachen übersetzt und im Intranet abrufbar.

Die Schulung zum LkSG wurde allen Beschäftigten des TUI Konzerns zugewiesen. Darin werden die wesentlichen Aspekte des LkSG erläutert. Durch die Sensibilisierung der Beschäftigten für diese Themen können potenzielle Verstöße erheblich schneller erkannt und risikominimierende Maßnahmen ergriffen werden. Über das etablierte Hinweisgebersystem können potenzielle Risiken einfach gemeldet und damit, wenn erforderlich, schnell der Kontakt zu dem Vertragspartner hergestellt werden.

Öffentliche Erklärungen wie das Modern Slavery Act Statement und das TUI Global Employment Statement verdeutlichen, welche Anforderungen TUI an Beschäftigte und Vertragspartner hat. Damit wird wesentlich zur Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Standards beigetragen. Durch die transparente Darstellung wird sichergestellt, dass alle Beteiligten die an sie gerichteten Erwartungen kennen.

Die RCM für das LkSG wird ebenfalls als wirksam angesehen. Sie ermöglicht eine systematische Identifikation und Bewertung von Risiken und verknüpft diese gezielt mit geeigneten Kontrollmaßnahmen. Dank ihrer konzernweiten Anwendbarkeit stellt die RCM sicher, dass Risiken in allen Geschäftsbereichen und Regionen einheitlich überwacht und adressiert werden können. Durch die regelmäßige Überprüfung der Kontrollmaßnahmen und die Integration spezifischer Prüfmethode bleibt die RCM flexibel und anpassungsfähig an neue Anforderungen.

Die TUI Deutschland spezifische Schulung zu den neuen Geschäftsbedingungen und zum Lieferantenkodex sollte die Einbeziehung und die korrekte Verwendung dieser Bedingungen in den jeweiligen Vertragsverhandlungen mit den risikobehafteten Zulieferern sicherstellen sowie ein Bewusstsein bei den TUI Deutschland Mitarbeitern für die priorisierten Risiken sowie ein potenzielles Einflussvermögen auf die jeweiligen Zulieferer für den Beschaffungsprozess schaffen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

#### Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

#### Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Die Risikoanalyse hat konkrete Risiken hinsichtlich der Beauftragung von privaten/öffentlichen Sicherheitskräften und daraus resultierender möglicher Beeinträchtigungen ergeben.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Algerien
- Angola
- Aserbaidshan
- Bangladesch
- Burkina Faso
- China
- Kambodscha
- Katar
- Laos
- Libanon
- Malediven
- Marokko
- Myanmar
- Oman
- Pakistan

- Ruanda
- Saudi-Arabien
- Tadschikistan
- Türkei
- Uganda
- Usbekistan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

### Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Ein weiteres konkretes Risiko bei unmittelbaren Zulieferern stellt die Gefährdung der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen dar.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Algerien
- Angola
- Aserbaidshan
- Äthiopien
- Bangladesch
- China
- Kambodscha
- Katar
- Laos
- Malediven
- Marokko
- Myanmar
- Oman
- Pakistan
- Saudi-Arabien
- Tadschikistan
- Thailand

- Türkei
- Uganda
- Usbekistan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

### Widerrechtliche Verletzung von Landrechten

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Hierbei handelt sich um das Risiko von Enteignungen oder Missachtung von Landrechten hinsichtlich der Nutzung durch die Rechteinhaber.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Algerien
- Anguilla
- Antigua und Barbuda
- Aruba
- Äthiopien
- Bangladesch
- Britische Jungferninseln
- Cayman Island (Kaimaninseln))
- China
- Indonesien
- Kambodscha
- Laos
- Malediven
- Mexiko
- Myanmar
- Oman
- Pakistan
- Puerto Rico
- Réunion
- Ruanda

- Saint Kitts und Nevis
- Saint-Martin
- Saint-Pierre und Miquelon
- Saudi-Arabien
- Sri Lanka
- Tadschikistan
- Thailand
- Türkei
- Uganda
- Usbekistan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

### Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Das Auftreten möglicher Formen von Zwangsarbeit bei unmittelbaren Zulieferern wurde ebenfalls im Rahmen der Risikoanalyse als ein konkretes Risiko ermittelt.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Algerien
- Angola
- Anguilla
- Antigua und Barbuda
- Aruba
- Aserbaidshan
- Äthiopien
- Bangladesch
- Britische Jungferninseln
- Burkina Faso
- Cayman Island (Kaimaninseln))
- China
- Elfenbeinküste

- Indien
- Indonesien
- Kambodscha
- Katar
- Kenia
- Laos
- Madagaskar
- Malediven
- Mexiko
- Myanmar
- Oman
- Pakistan
- Papua-Neuguinea
- Philippinen
- Puerto Rico
- Réunion
- Ruanda
- Saint Kitts und Nevis
- Saint-Pierre und Miquelon
- Saudi-Arabien
- Sri Lanka
- Tadschikistan
- Tansania
- Thailand
- Türkei
- Uganda
- Usbekistan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

### Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Zusätzlich wurde als konkretes Risiko die Ungleichbehandlung in Beschäftigung bei unmittelbaren Zulieferern analysiert.

### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Ägypten
- Algerien
- Angola
- Anguilla
- Aruba
- Aserbaidshan
- Äthiopien
- Bangladesch
- Britische Jungferninseln
- Cayman Island (Kaimaninseln))
- China
- Kambodscha
- Katar
- Kenia
- Laos
- Libanon
- Malediven
- Marokko
- Myanmar
- Oman
- Pakistan
- Philippinen
- Puerto Rico
- Réunion
- Saint-Martin
- Saint-Pierre und Miquelon
- Saudi-Arabien
- Tadschikistan
- Tansania
- Thailand
- Türkei
- Uganda

- Usbekistan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Andere/weitere Maßnahmen: - für Hotels: Prüfung, ob aktuell gültige Nachhaltigkeitssiegel bestehen, welche von unabhängigen Unternehmen überprüft werden und die Richtlinien des Global Sustainable Tourism Council befolgen, da diese menschenrechts- und Umweltbelange abdecken.  
- Industrieweite Kollaboration

#### Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Andere/weitere Maßnahmen

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Ab 2023 wurden in die Vertragsverhandlungen des TUI Konzerns mit Zulieferern aktualisierte AGB und der Lieferantenkodex inkludiert. Für Zulieferer wurde es somit verpflichtend, mindestens den aktualisierten Lieferantenkodex und/oder die neuen Geschäftsbedingungen in den Vertrag einzubeziehen. In allen anderen Fällen wurden die Zulieferer aufgefordert, einen Risikofragebogen auszufüllen, um sicherzustellen, dass die Standards des LkSG eingehalten werden. Diese Maßnahmen werden als angemessen bewertet, da Zulieferer dadurch auf die zu beachtenden Sorgfaltspflichten hingewiesen werden, was in der Folge zu einer wirksamen Risikoprävention führen kann.

Im Berichtsjahr wurde das bestehende Informationspaket zum LkSG auf der TUIpartner-Website weiterentwickelt, um Zulieferer gezielter bei der Umsetzung der Anforderungen LkSGs zu unterstützen. Das sogenannte Human Rights Toolkit stellt ein Trainingspaket dar, welches detaillierte Informationen über das LkSG sowie dessen praktische Anwendung bei TUI vermittelt. Ziel ist es, die Zulieferer für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zu sensibilisieren und ihr Verständnis für menschenrechtliche Standards zu stärken. Ergänzt wird das Informationspaket durch detaillierte Beschreibungen zu spezifischen Schlüsselrisiken in der touristischen

Lieferkette. Diese bieten nicht nur einen Überblick über bestehende TUI-Leitlinien, sondern verweisen auch auf externe Ressourcen wie zur Verfügung stehende Trainings.

Zusätzlich wurden Vertragshotels hinsichtlich eines bestehenden Nachhaltigkeitsiegels und dessen Aktualität überprüft. Die Überprüfung wurde von unabhängigen Gutachtern durchgeführt. Die Zertifikate müssen dabei die Richtlinien des Global Sustainable Tourism Council (GSTC) einhalten. Zum Erhalt eines Zertifikats müssen umfangreiche Managementsysteme implementiert sein, die unter anderem Kontrollen zu Menschenrechts- und Umweltrisiken beinhalten. Da diese Nachhaltigkeitsiegel speziell für Hotels entwickelt wurden und auf etwaige Risiken bezüglich Menschenrechten und Umwelt ausgerichtet sind, leisten diese einen entscheidenden Beitrag zur Risikominimierung.

Durch die Implementierung der Konzernrichtlinie „Diverser, nachhaltiger und ethischer Einkauf“ im September 2023 wurden in den Einkaufsprozess Kriterien eingeführt, die dazu beitragen, die vielfältigen ethischen und nachhaltigen Eigenschaften von Zulieferern zu berücksichtigen. Der aus der Richtlinie resultierende Fragenkatalog ist in die Ausschreibungsplattform der Konzernbeschaffung eingebettet. Um an einer Ausschreibung teilnehmen zu können, müssen alle Zulieferer den Fragebogen ausfüllen. Die Auswertung der Antworten aus dem Fragebogen erfolgt durch die Beschaffungsabteilung und die zuständigen Fachexperten. Das Ergebnis der Auswertung fließt in die Gesamtbewertung und die endgültige Auftragsvergabe ein. Das Beschaffungsteam ist darauf geschult, sensibel für vielfältige ethische und nachhaltige Beschaffungsfragen zu sein. Durch die Sensibilisierung der Beschäftigten wird sichergestellt, dass potenzielle Probleme erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können.

Branchenweite Zusammenarbeit:

Zur Unterstützung des branchenweiten Fortschritts ist TUI weiterhin in den Vorständen der Verbände Global Sustainable Tourism Council (GSTC) und Travelife aktiv. Beide Verbände beschäftigen sich unter anderem mit Fragen zu Menschenrechten und Umweltschutz, deren Ergebnisse sich in den Nachhaltigkeitszertifizierungsstandards für Hotels wiederfinden. Außerdem ist TUI im Vorstand von Futouris, der deutschlandweiten Initiative für nachhaltigen Tourismus, engagiert. In diesem Zusammenhang werden auf Basis von Projektarbeit branchenübergreifend Lösungen zu zum Beispiel Umweltschutz- aber auch Menschenrechtsthemen erarbeitet, wie etwa eine Basisschulung zum LkSG für Zulieferer in der Tourismusbranche.

Zudem erfolgt mit Veranstalter-Mitbewerbern im DRV (Deutscher Reiseverband) innerhalb einer neu ausgerichteten Arbeitsgruppe zu dem Umgang mit den Sorgfaltspflichten aus dem LkSG in der Reisebranche ein regelmäßiger Austausch. Es wird vorwiegend darüber diskutiert, welche gemeinsamen Branchenkonzepte dazu beitragen und entwickelt werden können, um die weltweit tätigen Zulieferer besser zu dem Thema rund um das LkSG zu informieren und ihnen ggf. Hilfestellungen anzubieten.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Bedingt durch den Methodenwechsel auf die programmbasierte Ermittlung der prioritären Risiken ergeben sich leichte Veränderungen. Der grundlegende Schwerpunkt bleibt dabei aber unverändert auf touristischen Lieferanten des östlichen Mittelmeeres nun aber erweitert um den mittleren Osten.

Die betroffenen Rechtspositionen sind:

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot von Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.**

Um einen möglichst effektiven und angemessenen Arbeitsschutz sicherzustellen, differenziert die TUI Deutschland GmbH die Angestellten im Inland nach „Veranstalter“ und „Vertrieb“ (überwiegend eigene Reisebüros). Für beide Bereiche beschäftigt die TUI Deutschland GmbH Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die anhand verschiedener Gefährdungsbeurteilungen Maßnahmen zur Risikominimierung vorgeben. Gefährdungsbeurteilungen werden beispielsweise zu Mutterschutz, Infektionskrankheiten, Telearbeit und Dienstreisen durchgeführt. Daraus resultierende Maßnahmen sind zum Beispiel die jährliche Arbeitssicherheitsunterweisung, die Bewertung des mobilen Arbeitsplatzes, mögliche Covid-Maßnahmen oder die Gesundheitsuntersuchungen für Dienstreisen (Impfempfehlungen etc.). Mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist für den Vertriebsbereich das Umbauteam in enger Abstimmung zur Einhaltung der entsprechenden Sicherheitsstandards in den Filialen. Es finden regelmäßige Begehungen der deutschlandweiten TUI Filialen („Vertrieb“) und der Arbeitsplätze am Campus Hannover („Veranstalter“) durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit statt. In gemeinsamen Sitzungen zur Arbeitssicherheit (ASA/AGU) werden alle Gremien informiert und weitere Maßnahmen besprochen.

Es gibt zudem verschiedene Gesundheitsangebote wie zum Beispiel eine psychologische Erstberatung, Suchtberatung, Betriebsarzt, Betriebssport, Gripeschutzimpfung etc. Hierbei wird den Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes nicht nur vorgebeugt, auch können diese Gremien in einem frühen Stadium potentielle Verstöße frühzeitig erkennen und die konkreten Fälle an die Bereiche des Personalwesens sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zur Beendigung potenzieller Verstöße übermitteln.

Mögliche Verstöße gegen das AGG können bei den zuständigen Mitarbeitern im Personalwesen und im Betriebsrat zur Prüfung gemeldet werden.

Darüber hinaus stehen auch allen Mitarbeitern das intern und öffentlich zugängliche Beschwerdeverfahren zur Verfügung.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.**

Grundsätzlich überwacht unser Produktmanagement sämtliche Vertragspartner in enger Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern vor Ort. Darüber hinaus steht auch hier der öffentlich zugängliche Beschwerdekanal die TUI SpeakUp Line dem Meldenden zur Verfügung.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

Der TUI Konzern hat bereits seit 2009 ein unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren implementiert. Über das von einem externen Dienstleister gehostete Hinweisgebersystem, die TUI Speak Up Line, können Bedenken jederzeit (an 365 Tagen zu jeder Tages- und Nachtzeit) anonym und vertraulich an das Integrity & Compliance Team des TUI Konzerns gemeldet werden. Im Einklang mit den Vorgaben aus dem Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz und der EU-Hinweisgeberrichtlinie ist die TUI Speak Up Line auch für Dritte außerhalb der TUI Group zugänglich. Eingehenden Hinweisen wird im Interesse aller Stakeholder und des Unternehmens konsequent nachgegangen. Die Meldungen werden vom Integrity & Compliance Team bearbeitet und abhängig vom Sachverhalt in Abstimmung mit verschiedenen Abteilungen im TUI Konzern untersucht und aufgearbeitet.

Um das Verfahren zum Melden von Bedenken zu verbessern und den Zugang zum System für Mitarbeiter und Externe zu vereinfachen, wurde im Berichtszeitraum ein Austausch des Dienstleisters des Hinweisgebersystems vorbereitet. Kurz nach Ende des Geschäftsjahres erfolgte die Umstellung. Über das neue System können Hinweisgeber die Hotline nun per Web, auf mobilen Endgeräten und direkt per Telefon erreichen. Die Verfahrensordnung wurde entsprechend aktualisiert. Die Verfahrensordnung und Informationen zur TUI Speak Up Line sind über folgende Homepage öffentlich zugänglich:

<https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

oder können per E-Mail an [compliance@tui.com](mailto:compliance@tui.com) oder per Brief an das Integrity & Compliance Team, TUI AG, Karl-Wiechert-Allee 23, 30625 Hannover, angefordert werden.

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird mindestens einmal jährlich und bedarfsweise auch anlassbezogen überprüft. Das Beschwerdeverfahren wird kontinuierlich entsprechend der gesetzlichen Vorgaben adaptiert.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc
- Sonstige: alle haben Zugang zum Beschwerdeverfahren der TUI siehe vorangegangene Erläuterung

#### Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

##### Optional: Beschreiben Sie.

Deutsch: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

Englisch: <https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/how-to-raise-a-concern>

#### Informationen zur Erreichbarkeit

##### Optional: Beschreiben Sie.

Deutsch: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

Englisch: <https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/how-to-raise-a-concern>

#### Informationen zur Zuständigkeit

##### Optional: Beschreiben Sie.

Deutsch: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

Englisch: <https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/how-to-raise-a-concern>

### Informationen zum Prozess

**Optional: Beschreiben Sie.**

Deutsch: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

Englisch: <https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/how-to-raise-a-concern>

### Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

**Optional: Beschreiben Sie.**

Deutsch: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

Englisch: <https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/how-to-raise-a-concern>

### Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

**Optional: Beschreiben Sie.**

Deutsch: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

Englisch: <https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/how-to-raise-a-concern>

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

#### **Zur Verfahrensordnung:**

Dies ist die Website mit der Download-Option der Verfahrensordnung:

Deutsch: <https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/wie-melde-ich-bedenken>

Englisch: <https://www.tuigroup.com/en-en/responsibility/how-to-raise-a-concern>

Dies ist der direkte Link zur Verfahrensordnung:

Deutsch: [https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueberuns/compliance/Lieferkettengesetz/compliance-verstoessemelden/Wie\\_melde\\_ich\\_Bedenken\\_v\\_2.1.pdf-56cea0f059a1ebf47fae8913b0615767.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueberuns/compliance/Lieferkettengesetz/compliance-verstoessemelden/Wie_melde_ich_Bedenken_v_2.1.pdf-56cea0f059a1ebf47fae8913b0615767.pdf)

Englisch: [https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How\\_to\\_raise\\_a\\_concern\\_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How_to_raise_a_concern_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf)

Englisch: [https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How\\_to\\_raise\\_a\\_concern\\_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How_to_raise_a_concern_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf)

Englisch: [https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How\\_to\\_raise\\_a\\_concern\\_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How_to_raise_a_concern_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf)

Englisch: [https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How\\_to\\_raise\\_a\\_concern\\_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/en/aboutus/Compliance/GSCA-complaints-procedure/How_to_raise_a_concern_2.1.pdf916755228808dccc2acb67163fe6406e.pdf)

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Dr. Dietmar Deffert - Group Director Integrity & Compliance

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Die TUI bedient sich für das Beschwerdeverfahren eines externen Dienstleisters. Die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden ist durch eine technische Zugriffsbeschränkung auf das Hinweisgebersystem sichergestellt. Zugriff haben nur die in der Verfahrensordnung und in der dazu geschlossenen Konzernbetriebsvereinbarung über das elektronische Hinweisgebersystem und Verfahrensablauf benannten verantwortlichen Parteien und betrauten Personen. Telefonisch eingehende Nachrichten werden transkribiert, sodass kein Mitarbeiter den Hinweisgeber an der Stimme erkennen kann. Außerdem ist es durch die Einbindung des Dienstleisters für TUI technisch unmöglich, die Nachricht zum Hinweisgeber zurückzuverfolgen.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Hinweisgeber werden bei der ersten Kontaktaufnahme über das elektronische Hinweisgeberverfahren darauf hingewiesen, dass die Nutzung des Systems während aller Schritte des Verfahrens anonym erfolgt, es sei denn, es wird ein persönlicher Hinweis hinterlassen. In diesem Fall wird der Name des Hinweisgebers vertraulich behandelt. Hinterlässt der Hinweisgeber personenbezogene Daten, wird er auf sein Widerrufsrecht aufmerksam gemacht und eine Kontaktadresse für den weiteren Umgang mit personenbezogenen Daten genannt. Es wird transparent gemacht, dass TUI in gewissen Fällen, trotz Widerrufs, dazu verpflichtet sein kann, personenbezogene Daten weiterzugeben, um gesetzliche Rechte zu wahren.

Durch die geschlossene Konzernbetriebsvereinbarung ist außerdem sichergestellt, dass Hinweisgeber keine Sanktionen fürchten müssen, wenn sie Hinweise im guten Glauben sowie aus uneigennütigen Motiven übermitteln. Eine Ausnahme gilt für vorsätzlich fälschlich denunzierende Hinweisgeber.

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Nein

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Die Risikoidentifizierung und -bearbeitung nutzt die im TUI Konzern vorhandenen Strukturen des unternehmensweiten Risikomanagementsystems. Die Konzernrevision der TUI Group überprüft kontinuierlich und nach eigenem Ermessen dessen Angemessenheit und Wirksamkeit. Dabei werden insbesondere Prozesse zur Risikoidentifizierung und deren Gegenmaßnahmen betrachtet. Risiken, die vom LkSG betroffen sind, werden ebenfalls geprüft.

Bisherige Prüfungen haben unter anderem Planungsprozesse und Maßnahmenplanung berücksichtigt, die grundlegend auf alle priorisierten Risiken Bezug nehmen und insbesondere eine Verstärkung in Form eines strukturierten Managementsystems empfohlen haben. Darüber hinaus wurden bei einer weiteren Prüfung zu einer Ferndestinations-Entität (in Peru) die intern entwickelten Prüfverfahren (Risk Control Matrix) für zentrale Anforderungen des LkSG wirksam angewandt. Des Weiteren wurden im Rahmen einer regelmäßigen Prüfung des Compliance Management Systems durch die Konzernrevision zentrale Bausteine wie die Whistleblower Hotline und weitere Bausteine überprüft, die auch für LkSG Anwendungen Verwendung finden. Weitere Prüfungen in diesem Geschäftsjahr werden die Einhaltung ausgewählter LkSG-Anforderungen insbesondere in Entitäten in sensiblen Urlaubsdestinationen berücksichtigen.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

In unterschiedlichen Bereichen des Risikomanagements werden die Interessen potenziell Betroffener berücksichtigt.

Ressourcen/Expertise:

Bei der Umsetzung der Menschenrechtsstrategie im TUI Konzern sowie bei der TUI Deutschland GmbH sind wie eingangs beschrieben verschiedene Abteilungen involviert. Der abteilungsübergreifende Austausch gibt dem Unternehmen die Möglichkeit, weitere Interessen von relevanten Stakeholdern und potenziell Betroffenen abzudecken. Zum Beispiel können Ergebnisse von Audits und Risikoprozessen des Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Teams Anhaltspunkte für die Ausweitung von weiteren Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich geben.

Multi-Stakeholder-Initiativen:

Der TUI Konzern sowie die TUI Deutschland GmbH beteiligt sich bei verschiedenen Brancheninitiativen, u. a. beim Futouris e.V. Diese Form der Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen der Branche und relevanten Stakeholdern bietet die Chance, weitere Interessen von potenziell Betroffenen vor allem entlang der Lieferkette zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Präventionsmaßnahmen:

Vorhandene Präventionsmaßnahmen schützen die Interessen potenziell Betroffener. Als Beispiel können hier u.a. Schulungsmaßnahmen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsschutz und

Compliance genannt werden. Durch den regelmäßigen Austausch mit den lokalen Betriebsräten sowie dem Konzernbetriebsrat werden die Interessen der Mitarbeiter im Risikomanagement ebenfalls berücksichtigt.

Abhilfemaßnahmen: Bei der Feststellung von Verstößen bei unmittelbaren Zulieferern können auch Rückschlüsse auf die Interessen weiterer potenziell Betroffener gezogen werden. Daher wird bei Abschluss einer Abhilfemaßnahme fallbasiert geprüft, ob sich die Notwendigkeit der Etablierung von weiteren Präventionsmaßnahmen ergibt, damit auch weitere potenziell Betroffene entlang der Lieferkette ausreichend vor Verletzungen solcher Art geschützt werden können.

Beschwerdeverfahren: Aus eingegangenen Meldungen oder bestätigten Fällen, die das Unternehmen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens erhält, können teilweise auch Erkenntnisse für die Interessen potenziell Betroffener gezogen werden. Ist dies der Fall, leitet das Unternehmen darauf aufbauend entsprechende Präventionsmaßnahmen ein.