

# Nachhaltige Entwicklung **Soziale Verantwortung für die Mitarbeiter. Umweltqualitätsmanagement und Klimaschutz durch Energieeffizienz. Gesellschaftliches Engagement.**

Für TUI bedeutet nachhaltige Entwicklung einen kontinuierlichen Abgleich ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Erfordernisse. Dadurch werden die Wettbewerbsfähigkeit gesichert, die Potenziale von Mitarbeitern gefördert, die Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Anspruchsgruppen verstärkt sowie die effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen an den Unternehmensstandorten und in den Urlaubsländern nachhaltig verbessert.



Internationale Ratingagenturen und Nachhaltigkeitsanalysten bestätigten TUI in 2006 überzeugende Ergebnisse auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit: Als einziges Touristikunternehmen weltweit im Subsektor Travel & Tourism wurde die TUI AG in den Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World aufgenommen. Darüber hinaus behauptete TUI ihre Position in weiteren internationalen Ethik-Indizes. Zudem trat TUI der „Europäischen Allianz für Corporate Social Responsibility“ bei, um auf europäischer Ebene die speziellen Nachhaltigkeitspotenziale von Unternehmen und Wirtschaft zu fokussieren und die internationale Entwicklung zur Nachhaltigkeit zu fördern.

## Mitarbeiter

Die gute Qualifikation, das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter machen den Erfolg eines Unternehmens aus. Diese zu fördern, ist einer der Schwerpunkte der Personalarbeit im Konzern.

## Aus-, Fort- und Weiterbildung

Unabhängigbar für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens ist die Nachwuchssicherung aus eigenen Reihen und eine gute unternehmenseigene Ausbildung. In den deutschen TUI Gesellschaften wurden 257 Ausbildungsplätze neu besetzt. Insgesamt wurden in 2006 rund 718 junge Mitarbeiter qualifiziert ausgebildet. Damit blieb die Ausbildungsquote mit 6,5 % auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Die TUI hat sich weiterhin auch in 2006 an dem Projekt „Fit für die Bewerbung“ beteiligt. Dabei unterstützten Personalmanager des Unternehmens junge Menschen bei der Vorbereitung ihrer Bewerbungsunterlagen beziehungsweise auf Bewerbungsgespräche.

## *Nachwuchssicherung und Ausbildung*

## *Entwicklung von Fach- und Führungskräften*

Fach- und Führungskräfte aller Managementebenen weiterzuentwickeln und sie langfristig zu binden, ist eine wesentliche Aufgabe der zentralen Personalentwicklung. So wurde auch in 2006 das Angebot erweitert: Dem unteren Management wurde ein internationales Verfahren zur persönlichen Standortbestimmung angeboten, während für das deutsche Top-Management ein systematischer Prozess, der nach einer Potenzialanalyse gezielte Entwicklungsmaßnahmen vorsieht, angestoßen wurde. Dieser soll im kommenden Jahr auch weltweit angewandt werden. Das internationale Traineeprogramm sowie die Förderprogramme für das mittlere Management wurden im Schwerpunkt Persönlichkeitsentwicklung weiter ausgebaut.

## Soziale Verantwortung

### *Altersvorsorge*

Den Mitarbeitern der Konzerngesellschaften steht eine Vielzahl von Möglichkeiten der betrieblichen und privaten Altersvorsorge zur Verfügung. Die jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen und die wirtschaftlichen Gegebenheiten werden bei der Konzeption der Modelle berücksichtigt. In Deutschland wird der Abschluss von Pensionskassen- und Direktversicherungsverträgen sowie von privaten Rentenversicherungen zur Erlangung der staatlichen Förderung (Riester-Rente) angeboten. Des Weiteren gibt es Deferred Compensation-Modelle, die es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre Altersvorsorge nach individuellen Präferenzen auszuwählen. Diese Angebote wurden verstärkt nachgefragt.

### *Altersteilzeit*

In den deutschen Konzerngesellschaften waren im Jahr 2006 ca. 400 Mitarbeiter in Altersteilzeit beschäftigt. Die sich daraus ergebenden Wertguthaben dieser Beschäftigten wurden unabhängig vom Beginn des Altersteilzeitvertrages gegen Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert. Das Unternehmen geht damit zu Gunsten der Mitarbeiter in erheblichem Maße über die vorgeschriebene Absicherung der in 2004 beschlossenen Neuregelung im Altersteilzeitgesetz hinaus. TUI hat hierfür in 2006 ca. 13,5 Mio. € bereitgestellt.

### *Gesundheitsförderung*

TUI unterzeichnete 2006 die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. Diese hat, wie die eigenen Konzern-Leitlinien, die Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz zum Ziel. Der Austausch auf Konzernebene zu allen Gesundheitsthemen erfolgt im TUI Netzwerk Gesundheit. Darüber hinaus gibt es den bundesweiten Konzernausschuss Arbeit-Gesundheit-Umwelt sowie die lokalen Ausschüsse Arbeitssicherheit und Gesundheit, in denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter mehrmals im Jahr zusammentreffen. Zudem hat sich TUI dem Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung angeschlossen.

Unter dem Begriff „fit with TUI“ wurde ein Gesundheitsprogramm für die Mitarbeiter ausgearbeitet. Dabei bieten die Gesellschaften des TUI Konzerns ihren Beschäftigten unterschiedliche Maßnahmen zu verschiedenen Themenbereichen wie beispielsweise zielgruppenspezifische Gesundheitsseminare, Angebote zur Suchtprävention, Krebsvorsorge oder Herz-Kreislauf-Check-Ups an.

### *Betriebskrankenkasse*

Die BKK TUI, deren Verwaltungskosten in 2006 bei einem Anteil von nur rund 3 % der Gesamtausgaben (Bundesdurchschnitt: ca. 6 %) lagen, konnte im Geschäftsjahr beträchtliche Mitgliedergewinne verbuchen. Bei einem sehr guten Preis-/Leistungsverhältnis und einem unter dem Bundesdurchschnitt liegenden Beitragssatz von 12,6 %, stieg ihre Mitgliederzahl im Jahresverlauf von rund 10 800 auf über 12 000. Dabei überzeugten auch die Produkte der BKK, wie beispielsweise BKK FamilyPlus, bei dem gesundheitliche Aktivitäten in der Familie mit einem Beitragsbonus unterstützt werden.

### *Arbeitssicherheit*

In den Konzerngesellschaften wurde wieder eine Vielzahl an Maßnahmen zur Arbeitssicherheit durchgeführt. Dazu gehörten die Erstellung von Gefährdungsanalysen, die Begehung von Arbeitsstätten und die Mitwirkung bei der Erstellung von Flucht- und Rettungsplänen oder auch die Organisation von Fahrsicherheitstrainings zur Minimierung von Wegeunfällen.

### *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Konzernübergreifend gehört TUI als eines der Gründungsmitglieder dem bundesweiten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ an. Über alle Gesellschaf-

ten des TUI Konzerns wird durch unterschiedliche Angebote aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. So bietet TUI beispielsweise flexible Arbeitszeitregelungen sowie Teilzeitmodelle und Telearbeitsplätze für alle Mitarbeiter an. Konzernweit liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei rund 21 %. Des Weiteren besteht im Inland die Möglichkeit, die gesetzliche Elternzeit um ein Jahr zu verlängern oder für die Betreuung eines pflegebedürftigen Familienmitglieds unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter des Konzerns liegt bei rund 65 %. Während der Schwangerschaft und der Elternzeit gibt es jederzeit die Möglichkeit zu persönlichen Gesprächen rund um den Wiedereinstieg der Angestellten ins Berufsleben. Die Nutzung der unternehmenseigenen Informationsquellen – wie beispielsweise das Intranet – und von freiwilligen sozialen Leistungen – wie Urlaubsvergünstigungen – ist ebenso selbstverständlich wie das Angebot, an Fortbildungen teilzunehmen. Darüber hinaus werden Beschäftigte in Elternzeit durch Angebote von Vertretungstätigkeiten ins aktuelle Unternehmensgeschehen eingebunden. Bewerbungen von Angestellten, die auf Grund der Kinderbetreuung nach der Elternzeit nicht an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, erhalten bei erneuter Bewerbung bei gleicher Qualifikation den Vorrang vor externen Bewerbungen. Am Standort Hannover wurde im Jahr 2006 mit der Eröffnung der ganztägig geöffneten betriebseigenen Kinderkrippe ein wichtiger Schritt zum schnellen Wiedereinstieg der Beschäftigten unternommen.

#### **Arbeitnehmervertretungen im Konzern**

Im TUI Konzern bestehen in den einzelnen Gesellschaften und auf Konzern-ebene sowohl nationale als auch internationale Arbeitnehmervertretungen. Für strategische Weichenstellungen sowie organisatorische und operative Entscheidungen, die auch mit Personalanpassungen verbunden waren, konnten gemeinsam mit dem Vorstand und den Geschäftsleitungen Wege gefunden werden, die die Interessen der Arbeitnehmer und des Unternehmens gleichermaßen und ausgewogen berücksichtigen.

#### **TUI Europa-Forum**

Im TUI Europa-Forum, das seit 1995 besteht, sind ergänzend zu den nach nationalen Gesetzen zu bildenden Arbeitnehmervertretungen zurzeit 52 Arbeitnehmervertreter aus 17 europäischen Ländern vertreten. Die Konzernleitung informiert das geschäftsführende Präsidium des TUI Europa-Forums regelmäßig und berät mit ihm die aktuelle wirtschaftliche und personelle Situation im Konzern. Das TUI Europa-Forum tagt einmal jährlich und leistet auf internationaler Ebene einen wichtigen Beitrag zur Transparenz übergeordneter unternehmerischer Entscheidungen und zur Integration der verschiedenen Nationalitäten im TUI Konzern.

## **Umweltmanagement**

Das unternehmerische Handeln innerhalb des gesamten TUI Konzerns wird in hohem Maße von Umweltaspekten und der Integration von Umweltqualitätsstandards in die Geschäftsprozesse bestimmt.

Bei dem Anfang 2007 vom manager magazin veröffentlichten Good Company Ranking 2006 der 120 größten Konzerne Europas schnitt die TUI im Bereich Umwelt als bestes Unternehmen ab. Zu den Kriterien im Bereich Umwelt gehörten u. a. die gesamtbetriebliche Ökoperformance, die Berücksichtigung von Umweltaspekten entlang der Wertschöpfungskette,

Weitere Informationen zum Umweltschutzbereich:  
■ [www.tui-umwelt.com](http://www.tui-umwelt.com)  
■ Abschnitt „Umwelt“ im Lagebericht

ökologische Innovation und Dialog und Kooperationen mit der interessierten Öffentlichkeit.

### Klimaschutz durch Energieeffizienz

Das detaillierte Monitoring von Flugzeugen, Schiffen und Hotels lieferte im Geschäftsjahr 2006 wieder grundlegende Informationen zur Bestimmung der Energieeffizienz und der damit verbundenen Emissionen. Durch Standardisierung der Flugprozesse und -verfahren wurden besonders energieeffiziente Prozesse über die ganze Flugzeugflotte verbreitet. Durch das laufende Erneuerungsprogramm der einzelnen Flugzeugflotten betrug das Durchschnittsalter der Flotte zum Jahresende 10,1 Jahre, wodurch der Energieeinsatz in etwa stabilisiert werden konnte. In sogenannten Fuel Efficiency Workshops entwickelte die TUI weitere Ansätze zur Steigerung der Treibstoffeffizienz und damit zur Senkung der spezifischen Emission von Treibhausgasen.

Weiterhin beteiligte sich TUI innerhalb der Luftverkehrs- und Industrieverbände intensiv an der Diskussion zur Integration des Luftverkehrs in das europäische Emissionshandelsschema (EU-ETS). Zudem nahm TUI am „Carbon Disclosure Project 4“ teil, in dem detaillierte Informationen über die Klimapolitik der TUI sowie die Klimaauswirkungen ihrer Aktivitäten erhoben wurden. Thomsonfly arbeitete eng mit der „Sustainable Aviation“-Initiative in Großbritannien zusammen, in der gemeinsam mit anderen führenden britischen Luftfahrtunternehmen Strategien zum nachhaltigen Flugverkehr erarbeitet werden.

Bei der Schifffahrt wurden bei neuen Indienststellungen emissionseffiziente Antriebe verwendet, die zu einer Verringerung des Treibstoffverbrauchs pro Standardcontainer und Seemeile führten. Der Test von alternativen Unterwasseranstrichen soll Erkenntnisse über eine verbesserte Hydrodynamik im Hinblick auf eine Reduzierung des Treibstoffverbrauches und eine damit verbundene Verringerung von klimaschädlichen Emissionen bringen.

### Erhalt der Biodiversität

Die TUI gestaltete das Jahr der Schildkröte 2006 der UNEP mit einer Vielzahl von Aktivitäten zum Schutz der Meeresschildkröten in den TUI Zielgebieten. Für 2007 wurde eine integrierte Schutz- und Aufklärungskampagne für das Jahr des Delphins entwickelt, die der internationalen Öffentlichkeit auf dem UN-Campus in Bonn vorgestellt wurde. Ziel dieser Projekte ist der Erhalt und der Schutz der Meeressäuger durch die lokale Bevölkerung und Touristen.

In Großbritannien unterstützte TUI wieder verschiedene Aktivitäten zum Erhalt der Biodiversität und zum Schutz bedrohter Tierarten. Thomsonfly ist langjähriger Förderer des UNEP-Projekts „Great Apes Survival Project“ durch die „Bornfree“-Initiative. Direkt in den Zielgebieten beteiligte sich TUI an Aufforstungsmaßnahmen und Bestandsbestimmungen, wie zum Beispiel durch die Zielgebietsagentur Pollman's im Tsavo National Park in Kenia oder durch TUI Nordic auf den Kanarischen Inseln.

### Spezifische Aktivitäten in Urlaubsländern

Weltweit spornt TUI Deutschland den Wettbewerb um ein erfolgreiches Umweltmanagement bei ihren Hotel-Vertragspartnern durch die Aus-

*Partnerschaft mit UNEP = United Nations  
Environment Programme*

zeichnung mit dem TUI Umwelt Champion an. Voraussetzungen sind die Teilnahme am TUI Hotel-Umweltmonitoring und die Einhaltung der TUI Mindeststandards für Umweltqualität. Erfolgreichste Hotelkette im Jahr 2006 war erneut Robinson mit 20 ausgezeichneten Clubs. In der Einzelwertung für Hotels gewann das Iberotel Sarigerme Park in der Türkei zum zehnten Mal in Folge. Thomson (TUI UK) führte die „Green Medals“ als Umweltqualitätswettbewerb in den Katalogen ein und zeichnete in 2006 fünfzehn herausragende Hotels aus.

#### **Umwelt-Gütesiegel „EcoResort“**

Im Geschäftsjahr 2006 vergab TUI Hotels & Resorts in Kooperation mit dem Konzern-Umweltmanagement nach Überprüfung durch externe Umweltgutachter erstmals das Umwelt-Gütesiegel „EcoResort“ für konzern-eigene Hotelmarken. Die Kriterien für eine Auszeichnung beinhalten hohe Standards für Gesundheit und Qualität, Engagement für nachhaltige Entwicklung, hohe Ökoeffizienz und ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Fünfzehn konzern-eigene Hotel- und Clubbetriebe wurden für die Wintersaison 2006/07 in den Katalogen mit dem Zusatz „EcoResort“ gekennzeichnet. Ziel des Gütesiegels ist, neben der ökologischen Qualitätssicherung die nachhaltige Entwicklung in den Ferienregionen voranzutreiben.

### Gesellschaftliches Engagement

Das Selbstverständnis der TUI AG und ihrer Beteiligungen beinhaltet die Verantwortung für die Gesellschaft an den weltweiten Unternehmensstandorten und in den Urlaubsländern. Auch in 2006 standen die Unterstützung benachteiligter Kinder und Jugendlicher, die Förderung von Bildung und Wissenschaft sowie von Kultur und Sport im Mittelpunkt des Engagements.

#### **Wiederaufbauhilfen im Tsunami-Katastrophengebiet**

Die im Jahr 2005 begonnenen Projekte auf Sri Lanka, die in Kooperation mit der Zielgebietsagentur Aitken Spence und dem DRV Verein „Hilfe ohne Grenzen“ durchgeführt wurden, sind erfolgreich abgeschlossen worden. Rund 100 Familien haben hierdurch ein neues Zuhause und die Grundlage für eine neue Existenz erhalten. Das neue Dorf, das in Kooperation mit Plan International Deutschland gebaut wurde und in dem 200 Familien ein neues Heim gefunden haben, wurde im Oktober 2006 offiziell eröffnet ([www.tui-aid.com](http://www.tui-aid.com)). Ebenfalls in Sri Lanka unterstützte Nouvelles Frontières die Organisation „Reconstruire et vivre“ beim Bau von 40 Bungalows und zwei Kindergärten. TUI Nordic engagierte sich bei der „Takuapa Senanuku School“ auf Kao Lak in Thailand und finanzierte Bücher und Lernmaterialien.

#### **Unterstützung benachteiligter Kinder und Jugendlicher**

Die Mitarbeiter von TUI UK haben ihre im Vorjahr begonnene Patenschaft für die Hilfsorganisation Macmillan Cancer Relief fortgeführt, die sich für die Betreuung krebserkrankter Kinder und ihrer Angehörigen einsetzt. Am Standort Hannover kam im Jahr 2006 die seit vielen Jahren bestehende TUI Patenschaft der Mitarbeiter der „Hilfe für hungernde Kinder“ zugute.

#### **Patenschaften**

#### **Förderung von gemeinnützigen Organisationen**

Für das Projekt „6 Dörfer für 2006“ der SOS Kinderdörfer wurden von mehr als 300 Reisebüros der TUI Leisure Travel rund 20 000 € gesammelt, die zur Einrichtung neuer Kinderdörfer in Brasilien, Mexiko, Nigeria, Südafrika, der Ukraine und Vietnam beitragen. Bereits zum vierten Mal unterstützten TUI Austria und die TUI AG das internationale Erlebnis- und Erziehungsnetzwerk „Kids for Freedom“ (K4F). Rund 60 bedürftigen Kindern aus sieben

Nationen wurde so ein pädagogisch betreuter Segeltörn in der Türkei ermöglicht. Auch im Jahr 2006 wurde der RTL Spendenmarathon vom Konzern aktiv begleitet. So sammelten beispielsweise Mitarbeiter der Hapagfly rund 140 000 € bei den Fluggästen für verschiedene Kinderhilfsprojekte. Ebenso setzten mehrere Konzerngesellschaften in der Touristik ihr weltweites Engagement für den Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung, zum Beispiel bei der Organisation ECPAT, fort. Hapag-Lloyd führte seine langjährigen Patenschaften für Kinder in China mit der Hilfsorganisation Plan International fort. Mit den monatlichen Beiträgen werden in den Dörfern der Kinder Gemeinschaftsprojekte, Schulen, Brunnen und eine medizinische Grundversorgung finanziert.

#### **Projekte und Initiativen in den Zielgebieten**

Allen touristischen Gesellschaften des TUI Konzerns ist das Engagement in den Zielgebieten ein besonderes Anliegen. Hapagfly flog rund 17 Tonnen medizinische Hilfsgüter des DRK in den Sudan. Zusätzlich wurden auf Flügen rund 50 000 € gesammelt, die ebenfalls DRK-Projekten zugute kamen. RIU und TUI Deutschland unterstützten die Modernisierung und Erweiterung der Grundschule Kim Barosa auf den Kapverden. In Kenia hat TUI die Patenschaft für zwei Jugendclubs übernommen, in denen unter anderem über AIDS aufgeklärt wird. TUI Dominicana engagierte sich bei der Stiftung Patria, die in Puerto Plata eine Internet-Bibliothek für Kinder und Erwachsene einrichtet. Ebenfalls in der Dom. Republik hat TUI Nordic gemeinsam mit der Organisation Cordaid ein Projekt zur Armutsbekämpfung begonnen. In Kooperation mit Tourism for Development (TFD) unterstützt Nouvelles Frontières verschiedene Projekte in Kenia, Tansania, Marokko, Brasilien, Kambodscha und der Dom. Republik.

#### **TUI Stiftung**

Weitere Informationen:  
■ [www.tui-stiftung.de](http://www.tui-stiftung.de)

#### **Engagement der Stiftungen**

Die Förderung der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projektes „Prävention durch frühe Förderung“ von Kindern aus Höchst-Risiko-Familien des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen wurde intensiviert. Mit der Beteiligung an der Ausbildungsinitiative 2006 wurden zehn zusätzliche Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche geschaffen. Weiterhin engagierte sich die TUI Stiftung am Projekt START der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das besonders begabte Schüler mit Migrationshintergrund fördert. In der Wissenschaftsförderung wurde in 2006 bereits zum 19. Mal der Rudolf-Schoen-Preis für die beste wissenschaftliche Veröffentlichung in der Med. Hochschule Hannover vergeben.

#### **Hapag-Lloyd-Stiftung**

Weitere Informationen:  
■ [www.hapag-lloyd.de](http://www.hapag-lloyd.de)

Die Zusammenarbeit mit ausgewählten Partnern am Unternehmensstandort Hamburg wurde auch im Geschäftsjahr 2006 unvermindert fortgeführt. Dabei spielte die Nachwuchs- und Talentförderung eine wesentliche Rolle. Herausragende Projekte waren die Unterstützung des Jungen Schauspielhauses in Hamburg, des St. Pauli Theaters, des „Junges Forum Musiktheater“ sowie des Restaurierungspraktikums der Hamburger Museen.

Weitere Informationen:  
■ [www.tui-campus.de](http://www.tui-campus.de)

#### **Wissenschaftliche Kooperationen**

Die Förderung von Innovationen im Tourismus-Sektor und der enge Austausch mit Hochschulen und Wissenschaft ist TUI ein besonderes Anliegen. So wurde im Jahr 2006 TUI Campus, eine wissenschaftliche Netzwerkinitiative, gegründet. Hier sollen zweimal im Jahr Wissenschaftler und Praktiker in Form von Symposien zusammenkommen, um sich zu tourismus- und kommunikationswissenschaftlichen Themen auszutauschen.