

Nachhaltige Entwicklung Soziale Verantwortung für die Beschäftigten. Umweltqualitätsmanagement. Gesellschaftliches Engagement.

Um ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Zielsetzungen im Konzern gleichermaßen zu erreichen, bleibt es zentrales Anliegen der TUI, die Kerngeschäftsprozesse mit relevanten Nachhaltigkeitsindikatoren zu verbinden. Dies sichert die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Gesellschaften, fördert die Potenziale von Mitarbeitern, systematisiert die konzernweite Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Anspruchsgruppen und verbessert nachhaltig die effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen an Unternehmensstandorten und in den Urlaubsländern.

Im Juli 2007 veröffentlichte die TUI AG ihren Nachhaltigkeitsbericht „Nachhaltig wirtschaften im TUI Konzern: Mit Corporate Social Responsibility zu Nachhaltiger Entwicklung“. Die hierin dokumentierten organisatorischen Strukturen für ökologische und soziale Good Governance sowie die vorgelegten „extrafinanziellen“ Ergebnisse im Umweltmanagement der Touristik und der Schifffahrt belegen, dass sich die Konzerngesellschaften in der Wahrnehmung sozialer Verantwortung für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft im Berichtszeitraum 2006/2007 bedeutend weiterentwickelt haben.

Internationale Ratingagenturen und Nachhaltigkeitsanalysten bestätigten TUI auch in 2007 überzeugende Ergebnisse auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit: Als einziges Touristikunternehmen weltweit im Subsektor Travel & Tourism ist die TUI AG im Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World gelistet. Darüber hinaus behauptete TUI ihre Position in den internationalen Ethik-Indizes FTSE4Good, ASPI Eurozone und dem Ethibel Pioneer Index. Mit Wirkung zum 31. Januar 2007 wurde die TUI AG in den ECPI Ethical Index Euro aufgenommen. Die oekom Research AG erstellte im September 2007 ein Corporate Responsibility Rating der TUI mit der Investment Status Einstufung „Prime“.

Mitarbeiter

Die Förderung des Engagements, der Qualifizierung und der Motivation der Mitarbeiter war in 2007 ein wichtiger Aspekt in der Personalarbeit im Konzern. Schwerpunkte bildeten dabei die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie zahlreiche Maßnahmen zur Alters- und Gesundheitsvorsorge.

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Nachwuchssicherung aus eigenen Reihen und eine gute unternehmenseigene Ausbildung sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Konzerngesellschaften von entscheidender Bedeutung. In den deutschen Gesellschaften wurden 2007 insgesamt rund 720 junge Mitarbeiter qualifiziert ausgebildet. Von den Auszubildenden, die in 2007 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden ca. 75 % in ein Anstellungsverhältnis übernommen.



FTSE4Good



Nachwuchssicherung und Ausbildung

Die Ausbildungsquote stieg von 6,5 % auf 6,7 % und blieb damit auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Die TUI hat sich in 2007 erneut an dem Projekt „Fit für die Bewerbung“ beteiligt. Dabei unterstützten Personalmanager des Unternehmens junge Menschen zielgerichtet bei der Vorbereitung ihrer Bewerbungsunterlagen sowie auf Bewerbungsgespräche.

Entwicklung von Fach- und Führungskräften

Beim kontinuierlichen Ausbau der Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte wurden in 2007 neue Akzente gesetzt. Nach der Erweiterung der potenzialdiagnostischen Verfahren um Methoden für das internationale Top-Management in 2006 ging es in 2007 insbesondere um die Umsetzung und Bewertung individualisierter Entwicklungspläne für diesen Teilnehmerkreis. Neben spezifischen fachbezogenen Maßnahmen wurde das Executive Coaching verstärkt nachgefragt. Im Traineeprogramm sowie in der Personalarbeit für das mittlere Management stand im Vordergrund, die Nachwuchskräfte für die zunehmend komplexen Anforderungen zu stärken. Auch für diese Personengruppen gewann das Coaching als eine individuelle Maßnahme zur Förderung der persönlichen Souveränität an Bedeutung.

Soziale Verantwortung

Altersvorsorge

Die Gesellschaften des TUI Konzerns bieten ihren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge. Die jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen und die wirtschaftlichen Gegebenheiten werden bei der Konzeption der Modelle berücksichtigt. In Deutschland wird weiterhin 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 auch in 2007 verstärkt nachgefragt.

Altersteilzeit

In den deutschen Konzerngesellschaften waren im Jahr 2007 rund 360 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 2007 ca. 15,5 Mio. € bereitgestellt.

Gesundheitsförderung

Gemäß der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, die die TUI AG 2006 unterzeichnet hat, wurde eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die den Stellenwert von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz unterstreichen. Unter dem Namen „fit with TUI“ wurde ein Gesundheitsprogramm für die Mitarbeiter ausgearbeitet: Die deutschen Gesellschaften des Konzerns bieten ihren Beschäftigten hierbei umfangreiche Angebote zur Gesundheitsförderung an. Von Betriebssport, Kooperationen mit Fitness-Centern und Wellnessangeboten werden des Weiteren zielgruppenspezifische Gesundheitsseminare, Akademieabende mit Gesundheitsthemen sowie Suchtpräventionsmaßnahmen durchgeführt. Darüber hinaus können die Mitarbeiter an jährlichen Aktionen wie der Gripeschutzimpfung, Krebsvorsorgeunter-

suchungen sowie Rückentherapieangeboten teilnehmen. Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden im Austausch mit den Mitarbeitern entworfen und umgesetzt. Zum gegenseitigen Austausch dienen regelmäßig stattfindende Mitarbeiterbefragungen, die konzernweiten Zusammenkünfte der Gesundheitskoordinatoren im TUI Netzwerk Gesundheit sowie die Abstimmungen in lokalen und konzernweiten Ausschüssen.

Betriebskrankenkasse

Die BKK TUI baute im Geschäftsjahr ihre Aktivitäten in der betrieblichen Gesundheitsförderung beträchtlich aus. Inzwischen bieten Konzerngesellschaften unter der Regie der BKK zahlreiche Einzelmaßnahmen an, u. a. zur Vorbeugung von Erkrankungen des Skeletts und der Muskulatur, Gripeschutzimpfungen und Ernährungsprogramme. Nichtraucherchutzprogramme waren schon weit vor den gesetzlichen Aktivitäten überall Standard. Das Engagement der teilnehmenden Gesellschaften wird durch Bonuszahlungen belohnt, die Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen zufließen. Dadurch ermäßigte sich die rechnerische Beitragsbelastung 2007 auf den unter dem Bundesdurchschnitt liegenden Satz von 12,3 %.

Arbeitssicherheit

In den Konzerngesellschaften wurde wieder eine Vielzahl an Maßnahmen zur Arbeitssicherheit durchgeführt. Neben den bewährten Aktivitäten wie der Begehung von Arbeitsstätten, der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, der Mitwirkung bei der Erstellung von Flucht- und Rettungsplänen oder der permanenten Schulung von Erst- und Brandschutzhelfern wurden interaktive Unterweisungen für den Gefahrenfall entwickelt und eingeführt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

TUI gehört als eines der Gründungsmitglieder dem bundesweiten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ an. In den einzelnen Gesellschaften sind Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden, um Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Als Unterstützungssangebote dienen flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit- und Telearbeit, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zur Betreuung eines erkrankten Familienmitglieds zu beantragen. Am Standort Hannover besteht seit 2006 die ‚Little World of TUI‘, eine betriebseigene Kinderkrippe mit Ganztagsbetreuung. Deutschlandweit unterstützt die intranetbasierte TUI Kinderbetreuungsborse Mitarbeiter mit Kindern dabei, eine geeignete Kinderbetreuung zu finden.

Arbeitnehmervertretungen im Konzern

Im TUI Konzern bestehen in den einzelnen Gesellschaften und auf Konzernebene sowohl nationale als auch internationale Arbeitnehmervertretungen. Für strategische Weichenstellungen, die auch mit Personalanpassungen verbunden waren, wie die Einbringung der touristischen Einheiten, außer TUI Hotels & Resorts, in die TUI Travel PLC, konnten mit dem Vorstand und den Geschäftsleitungen Wege gefunden werden, die die Interessen der Arbeitnehmer und des Unternehmens gleichermaßen und ausgewogen berücksichtigten.

TUI Europa-Forum

Das TUI Europa-Forum besteht seit 1995. Hier sind – ergänzend zu den nach nationalen Gesetzen zu bildenden Arbeitnehmervertretungen – zurzeit 54 Arbeitnehmervertreter aus 18 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.

Weitere Informationen zum Umweltschutzbereich:
■ „Umweltschutz“ im Lagebericht
■ www.tui-umwelt.com

Umweltmanagement

Die relevanten Umweltauswirkungen der Geschäftsbereiche Touristik und Schifffahrt wurden im Rahmen einer Umweltaspektanalyse in Anlehnung an ISO 14001 und unter Berücksichtigung internationaler Reporting-Richtlinien (u. a. die G3-Guidelines der Global Reporting Initiative) bestimmt und entsprechende Indikatoren ausgewählt. Die weitgefächerten Konzernaktivitäten wurden in transparenten und reproduzierbaren Kennzahlen abgebildet.

Kerosineinsparung durch kontinuierliche Flottenerneuerung

Klimaschutz durch Energieeffizienz

Die Reduktion von Treibhausgasen ist eine globale Herausforderung, daher begleitet TUI aktiv die öffentliche Debatte zum Klimaschutz. Insbesondere über den Flugverkehr wird im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen intensiv diskutiert. Die TUI setzt bei ihrer Klimastrategie primär auf eine Steigerung der Energieeffizienz. Die im Lagebericht vorgestellten Emissionsdaten des TUI Konzerns bilden eine solide Datenbasis für die Initiierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Durch schrittweise Erneuerung der TUI Flugzeugflotte soll bis zum Jahr 2014 eine Einsparung von insgesamt 1,47 Millionen Tonnen Kohlendioxid erreicht werden. Mit der Einführung der Boeing B787 ‚Dreamliner‘ soll in dem entsprechenden Langstreckensegment zukünftig ein Viertel des Kerosins eingespart werden. Die TUI Airlines gehören hier zu den ersten Fluggesellschaften in Europa, die dieses Flugzeug in die Flotte integrieren werden.

Freiwilliges Carbon-Offsetting von TUI Flugreisen

Seit 2007 bietet die TUI ihren Kunden in Zusammenarbeit mit der Stiftung „myclimate“ eine Möglichkeit zur Kompensation von Treibhausgasen im Zusammenhang mit Flugreisen. Die Stiftung ermöglicht konkreten Klimaschutz durch die Unterstützung von Projekten, die zur Verminderung von Treibhausgasen führen. Auf Grundlage der Umrechnung von „myclimate“ erfahren die TUI Kunden im Buchungsprozess den anteiligen Kohlendioxid (CO₂)-Ausstoß ihres Flugs und die daraus resultierende Höhe der zur Kompensation des CO₂-Anteils notwendigen freiwilligen Klimaschutzabgabe. Die Spenden der TUI Kunden verwendet „myclimate“ konkret für ein Entwicklungshilfeprojekt in Eritrea, Afrika. Neben der zertifizierten CO₂-Reduzierung werden auch die Lebensbedingungen der Menschen dort erheblich verbessert. Weitere Konzerngesellschaften wie TUI UK, TUI Nederland, TUI Nordic und Gebeco bieten ebenfalls eine optionale Kompensation von Flugzeugemissionen an.

In der Containerschifffahrt wurden durch den Einsatz neuer Containerschiffe mit modernster Technik und einer Kapazität von 8 750 Standardcontainern (TEU) die spezifischen Emissionen pro TEU weiter reduziert.

Carbon Disclosure Project (CDP) 5

Der TUI Konzern hat auch in 2007 an der Emissionsbilanzierung der Industrie teilgenommen: Die TUI Emissionsbilanz wurde zusammen mit den strategischen Aspekten der Klimapolitik der TUI im Carbon Disclosure Project (CDP) 5 beschrieben und damit Analysten und Investoren zugänglich gemacht.

Partnerschaft mit UNEP = United Nations Environment Programme

Wirtschaft und Biodiversität

Die TUI kooperierte in 2007 mit der Bonner Konvention des Umweltprogramms der Vereinten Nationen UNEP zum weltweiten Schutz wandernder Tierarten. Die auch in 2008 gemeinsam fortgeführte Kampagne „Year of the Dolphin“ hat zum Ziel, den Delphin als eine der am stärksten bedrohten Tierarten weiter ins öffentliche Bewusstsein zu rücken sowie Initiativen zu seinem Schutz und dem Schutz seines Lebensraumes einzuleiten und durchzuführen.

TUI nutzte als exklusiver Wirtschaftspartner der Kampagne ihr weltweites Netzwerk in den Zielgebieten, um die Verteilung eines in Zusammenarbeit mit der WDCS Whale and Dolphin Conservation Society erstellten Delphin-Handbuchs an hunderte lokaler Schulen in verschiedenen Zielgebieten zu organisieren. An ausgewählten Destinationen fanden ergänzende Workshops mit dem Ziel statt, über das Leben der Meeressäuger zu informieren und auf Gefahren und Schutzmaßnahmen hinzuweisen. Angesichts der Reichweite und des alternativen Bildungsansatzes hat die UNESCO diese Kampagne als Bestandteil des offiziellen Projekts der UN-Dekade „Bildung für die nachhaltige Entwicklung“ ausgewählt.

Die internationale Wal- und Delphinschutz-Konferenz im Oktober 2007 auf Teneriffa wurde durch TUI España maßgeblich mit inhaltlichen Beiträgen sowie bei der Organisation und Durchführung unterstützt. Als wesentliches Resultat konnten mehrere Rahmenvereinbarungen für den Schutz von Kleinwalen und Delphinen im westafrikanischen Raum vorbereitet werden.

TUI Umwelt Champion für Hotels & Resorts

Weitere Informationen
www.tui-ecohotel.com

Spezifische Aktivitäten in Urlaubsländern

Robinson erhielt in 2007 erneut als beste Hotelmarke den TUI Umwelt Champion in Gold. Teilnahmevoraussetzungen für den Umweltqualitäts-Wettbewerb aller Hotel-Vertragspartner sind das Mitwirken am TUI Hotel Umweltmonitoring und die Einhaltung der TUI Mindeststandards für Umweltqualität. Das Iberotel Sarigerme Park zählte zum elften Mal zu den TUI Umwelt Champions und belegte zum zehnten Mal in Folge den ersten Platz. Das zu TUI Hotels & Resorts gehörende Hotel im türkischen Dalaman ist seit 15 Jahren führend auf dem Gebiet der ökologischen Innovationen.

Umwelt-Gütesiegel „EcoResort“

Weitere Informationen
www.ecoresort-tui.com



Im Geschäftsjahr 2007 vergab TUI Hotels & Resorts nach Überprüfung durch externe Umweltgutachter erneut das Umwelt-Gütesiegel „EcoResort“ für konzerneigene Hotelmarken. Alle Hotels des Bereichs bieten hohe Leistungs-, Qualitäts- und Umweltstandards. Die Kriterien für eine Auszeichnung als „EcoResort“ gehen über diese Standards deutlich hinaus. 36 konzerneigene Hotel- und Clubbetriebe wurden für die Sommersaison 2008 in den Katalogen entsprechend gekennzeichnet. Ziel des Gütesiegels ist es, neben der ökologischen Qualitätssicherung die nachhaltige Entwicklung in den Ferienregionen voranzutreiben.

Gesellschaftliches Engagement

Verantwortung für die Gesellschaft ist für die TUI eine wichtige Leitlinie unternehmerischen Handelns und seit vielen Jahren integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit. Das Selbstverständnis der TUI AG und ihrer Beteiligungen als „Corporate Citizen“ trägt sowohl an den weltweiten Unternehmensstandorten als auch in den

**Projekte und Initiativen
in den Zielgebieten**

touristischen Destinationen zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Verbesserung der Lebensqualität bei.

Hilfe in den Destinationen

Die marokkanische Regierung entwickelte die „Marokkanische Charta für verantwortlichen Tourismus“. 2007 wurde die Mitgliedschaft der TUI in der Charta unterzeichnet. Gemeinsames Ziel ist die Förderung einer Tourismusentwicklung, die mit der Bewahrung der Kultur, der Werte und Traditionen sowie dem Schutz von Natur und Umwelt im Einklang steht.

Im April 2007 wurde der durch TUIfly-Spendengelder finanzierte und vom Deutschen Roten Kreuz geförderte Bau eines Krankenhauses in der zentralsudanesischen Stadt Kosti fertig gestellt. Zusätzlich zu den Geldspenden organisierte TUIfly im Dezember 2007 zum dritten Mal in Folge einen jährlichen Transport von rund 20 Tonnen Hilfsgütern in den Sudan.

In Ägypten eingesetzte Reiseleiter der Veranstaltermarke OFT Reisen nahmen in 2007 an einem interkulturellen Trainingsseminar für Tour Guides in Entwicklungsländern des Studienkreises für Tourismus und Entwicklung in Kairo teil. Bis Sommer 2009 werden sich sämtliche ägyptischen Reiseleiter von OFT Reisen interkulturell zertifizieren lassen.

Anlässlich des fünfzehnjährigen Bestehens der Deutschen Stiftung Weltbevölkerung in 2007 übernahm die TUI AG zwei Patenschaften für Jugendclubs in Kenia, in denen unter anderem über AIDS aufgeklärt wird.

TUI Patenschaft

Unterstützung benachteiligter Kinder und Jugendlicher

Die TUI Patenschaft der Mitarbeiter am Standort Hannover unterstützte 2007 ein zweites Jahr in Folge die lokale Initiative „Hilfe für hungernde Kinder“. Die Initiative setzt sich für mehr als 700 Kinder in sechs Förderschulen und zwei weiteren Einrichtungen ein, an denen Armut und Hunger stark verbreitet sind.

Eine Vielzahl von Konzerngesellschaften in der Touristik setzte auch in 2007 ihr weltweites Engagement für den Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung, primär im Rahmen der Organisation ECPAT, fort.

TUI Stiftung

Engagement der Stiftungen

Die TUI Stiftung förderte im Jahr 2007 in ihren vier Förderschwerpunkten – Wissenschaft und Forschung, Projekte an Schulen, Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche sowie Kunst und Kultur – über zwanzig ausgewählte Projekte.

*Weitere Informationen
www.tui-stiftung.de*

Im Bereich Wissenschaft stand wiederum die Begleitforschung des Projektes „Prävention durch frühe Förderung“ von Kindern aus Höchst-Risiko-Familien des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen im Mittelpunkt. In der Wissenschaftsförderung wurde in 2007 bereits zum 20. Mal der Rudolf-Schoen-Preis für die beste wissenschaftliche Veröffentlichung in der Medizinischen Hochschule Hannover vergeben.

In Zusammenarbeit mit dem Landesverband Paritätischer Niedersachsen e. V. konnten neun Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche gefördert werden. Weiterhin engagierte sich die TUI Stiftung im Projekt START der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das besonders begabte Schüler mit Migrationshintergrund fördert. Im Bereich Kunst und Kultur lag der Schwerpunkt auf Theaterprojekten mit und für Kinder und Jugendliche. So wurde im neu gegründeten „jungen schauspiel hannover“ ein Projekt zur Gewaltprävention unterstützt.

Hapag-Lloyd Stiftung

Weitere Informationen:
www.hapag-lloyd.de

Bei Hapag-Lloyd gehört die Kulturförderung zum unternehmerischen Leitbild. Auch im Geschäftsjahr 2007 wurde im Rahmen der Hapag-Lloyd-Stiftung die Zusammenarbeit mit ausgewählten Partnern am Unternehmensstandort Hamburg unvermindert fortgeführt. Dabei spielte die Nachwuchs- und Talentförderung weiterhin 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. Darüber hinaus förderte die Hapag-Lloyd-Stiftung in 2007 die in Entwicklungsländern tätige Kinderhilfsorganisation Plan International durch die Übernahme von Patenschaften in China und bezog in dieses Engagement die Mitarbeiter der Hapag-Lloyd AG erfolgreich ein.

Wissenschaftliche Kooperationen

Weitere Informationen:
www.tui-campus.de

Die Förderung von Innovationen im Tourismus-Sektor und der enge Austausch mit Hochschulen und Wissenschaft ist der TUI ein besonderes Anliegen. Im Februar 2007 fand das 2. TUI Campus Symposium in Berlin statt. Mit TUI Campus förderte der Konzern einen regelmäßigen Dialog zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, um von renommierten Institutionen Impulse für die Entwicklung des eigenen Geschäfts zu gewinnen.