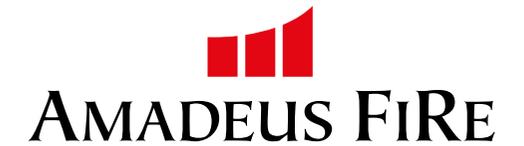


Wir. Vermitteln. Kompetenzen.



GFN



# Nachhaltigkeitsbericht 2022



1. Brief des Vorstandsvorsitzenden . . . . . 3

## Der Amadeus FiRe Konzern

---

2.1. Über diesen Bericht . . . . . 4  
2.2. Wesentliche Ansätze durch Befragungen. . . . . 5  
2.3. Der Amadeus FiRe Konzern in Bezug auf Nachhaltigkeit . . . 8  
2.4. Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze . . . . . 9  
2.5. Gesellschaftliche und soziale Verantwortung . . . . . 10  
2.6. Mission zur Nachhaltigkeit aus gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung. . . . . 12  
2.7. Ziele & KPIs zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung . . . . . 12

## Nachhaltigkeitsaspekte

---

3.1. Die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit . . . . . 15  
3.2. Compliance . . . . . 18  
3.3. Zertifizierungen & Auszeichnungen . . . . . 20  
3.4. Kundenmanagement . . . . . 24  
3.5. Mitarbeiter & Mitarbeitermanagement . . . . . 25  
3.6. Mitarbeiterförderprogramm „Lebenslanges Lernen“ . . . . 29  
3.7. Gesundheitsprogramm . . . . . 31  
3.8. Soziale Engagements. . . . . 33

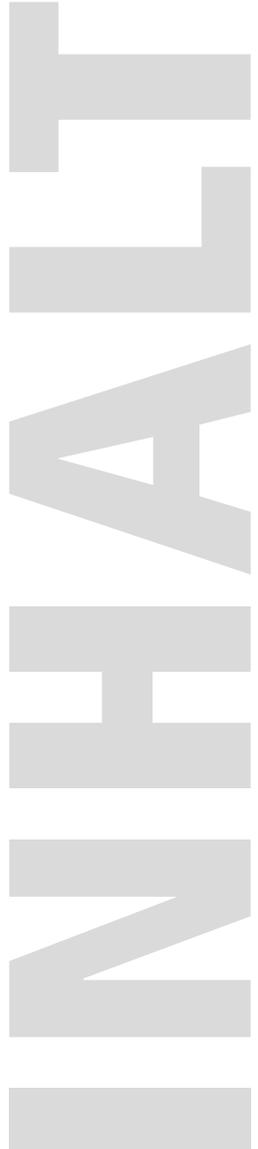
## EU-Taxonomie

---

4. Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung . . . . . 34

Standorte des Amadeus FiRe Konzerns . . . . . 38

Zusätzliche Informationen zu allen Bereichen sind im veröffentlichten Geschäftsbericht sowie im Compliance Bericht der Amadeus FiRe Gruppe zu finden.





## Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Liebe Leserinnen und Leser,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht. Als spezialisiertes Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Personaldienstleistungen und Weiterbildung steht der Mensch im Fokus unseres täglichen Handelns. Als Unternehmen liegen uns hierbei insbesondere die sozialen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsthemen am Herzen.

Wir sehen uns als Vorbild und möchten zeigen, wie Menschen nachhaltig, chancengleich und mit guten Perspektiven in den Arbeitsmarkt integriert und dort gehalten werden können.

Wir sind Spezialisten auf unserem Gebiet und stolz darauf, Menschen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt durch das Zusammenspiel und die Synergieeffekte durch die Personaldienstleistungen und die Weiterbildung bestmöglich unterstützen zu können.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, welche sich durch faire Behandlung, Wertschätzung und Zuverlässigkeit auszeichnet, ist für uns von oberster Priorität.

Unser Ziel ist es, Menschen in allen Lebensphasen des Berufslebens vertrauensvoll zur Seite zu stehen und diese im Rahmen der beruflichen Karriere begleiten zu können. Eine Förderung ist bei uns individuell und besonders, wie es unserer Meinung nach auch jeder einzelne Mensch ist.

Unsere Unterstützung gilt hierbei all unseren Mitarbeitern, Kandidaten und Teilnehmern sowohl mit unseren Weiterbildungs- und Umschulungsangeboten als auch mit dem Angebot an Personaldienstleistungen.

Wir stehen hierbei im stetigen Austausch mit unseren Stakeholdern, um unsere Unternehmensziele mit unseren Nachhaltigkeitszielen in Einklang zu bringen. Eine stetige Weiterentwicklung ist für uns hier selbstverständlich.

Für uns ist es wichtig, mit unserem täglichen Tun und Handeln nicht nur primär unserer Geschäftstätigkeit nachzugehen, sondern es auch immer wieder zu wagen, über den Tellerrand hinaus zu blicken, um unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung gerecht zu werden.

Herzlichst

Ihr

Robert von Wülfing  
Vorstandsvorsitzender



**Robert von Wülfing,**  
Vorstandsvorsitzender



## 2. Der Amadeus FiRe Konzern

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Der Amadeus FiRe Konzern

#### Über diesen Bericht

Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

### 2.1. Über diesen Bericht

Der nachfolgende Bericht bildet die separate Nachhaltigkeitsberichterstattung des Amadeus FiRe Konzerns ab.

Der Bericht wurde sowohl vom Vorstand als auch vom Aufsichtsrat freigegeben.

Das Rahmenwerk für die gesonderte Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts des Amadeus FiRe Konzerns bildet das Handelsgesetzbuch. Der gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis e und §§315 b und c HGB in Verbindung mit 289c bis 289e HGB erstellt und enthält entsprechende Angaben zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance. Gemäß §289c HGB sind in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht jeweils diejenigen Angaben zu machen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die in §289c Absatz 2 HGB genannten Aspekte erforderlich sind. Der Berichtsinhalt des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts bezieht sich auf den Konzern der Amadeus FiRe AG.

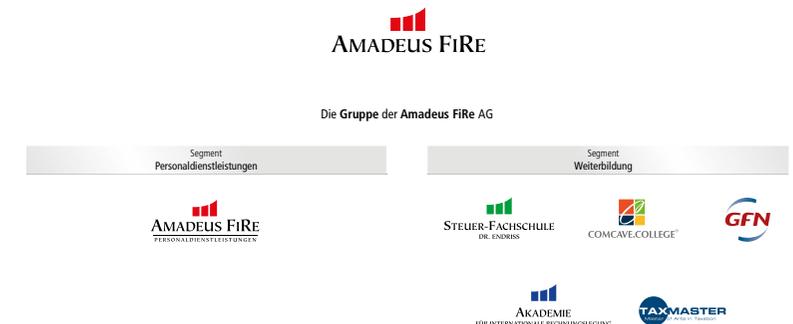
Die zugrunde liegende Datenbasis für die nichtfinanziellen Kennzahlen des Konzerns entspricht dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung.

Gemäß Artikel 8 der EU Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 muss die Amadeus FiRe AG zusätzlich offenlegen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind.

Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022. Für die Ermittlung der Scopes 2 wurde aus berechnungstechnischen Gründen die Werte des Jahres 2021 herangezogen.

Aus Gründen der Sprachvereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird im Bericht die maskuline grammatikalische Form verwendet. Sie schließt alle Geschlechter mit ein.

Die unten aufgeführte Grafik zeigt die Konzernstruktur zum 31.12.2022:





## 2.2. Wesentliche Ansätze durch Befragungen

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht

**Ansätze durch Befragungen**

Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Wir als Amadeus FiRe Konzern gehören heute zu den führenden Personaldienstleistern in Deutschland. Zurückzuführen ist dies auf eine stetige und äußerst erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens. Eine solche kann nur entstehen, wenn alle Akteure oder Stakeholder im Umfeld des Unternehmens positive Erfahrungen im gemeinsamen Wirken mit dem Amadeus FiRe Konzern verbinden.

Neben der treibenden Kraft, den internen Mitarbeitern, sind es insbesondere auch die externen Mitarbeiter, Kunden, Teilnehmer und Kandidaten sowie die Investoren, welche den Amadeus FiRe Konzern ausmachen.

Feedback ist die Voraussetzung für Verbesserungen. Je mehr Stimmen gehört werden und je mehr Feedback eingeholt wird, desto erfolgreicher können alle Stakeholder durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zufriedengestellt werden. Dabei bedienen wir uns bei der Umsetzung geeigneter Befragungsmaßnahmen verschiedenster Befragungsmethoden, um kontinuierlich in regelmäßigen und unregelmäßigen Abständen die Meinung diverser Stakeholder einzuholen. Die eingeholten Meinungen werden entsprechend ausgewertet und geeignete Maßnahmen aus den Ergebnissen abgeleitet und umgesetzt.

Neben klassischen Umfragen finden auch regelmäßig qualitative Befragungen im individuellen Kontext statt, um entsprechende Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Dabei tritt der Vorstand in einen direkten Austausch mit verschiedensten Mitarbeitern. Beispielsweise finden im Segment Personaldienstleistungen jährlich Treffen und Gespräche mit den Führungskräften, den erfolgreichsten Neueinsteigern sowie den langjährig insgesamt erfolgreichsten Mitarbeitern statt. Zusätzlich wird im Rahmen von Standortbesuchen Feedback eingeholt. Optimierungspotenziale werden dadurch direkt auf der höchsten Ebene diskutiert und abgeleitete Maßnahmen zeitnah umgesetzt.

Alle Mitarbeiter im Kundeneinsatz werden jährlich gebeten, an einer für sie erstellten Mitarbeiterbefragung (anonyme Befragung) teilzunehmen.

Neben dem Feedback unserer Mitarbeiter im Kundeneinsatz ist es uns ebenfalls wichtig, wie unsere Kunden unser Geschäftsgebaren und unsere Leistung beurteilen.

Um insbesondere dem Thema Nachhaltigkeit und dessen wesentlichen Ausprägungen in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit Rechnung zu tragen, wurden in der letzten durchgeführten Umfrage sowohl externe Mitarbeiter als auch Kunden im Rahmen der Leistungsbeurteilung nach einem Mitarbeiterinsatz durch Arbeitnehmerüberlassung zu dem Thema Nachhaltigkeit befragt.

Die Wichtigkeit der Nachhaltigkeitsthemen wurde hier zunächst in vier separate Punkte gegliedert, welche die Kernthemen des Konzerns - welcher ausschließlich in Deutschland und im Dienstleistungssegment tätig ist - widerspiegeln dürften.

Im Sinne eines aussagekräftigen Rücklaufs der getätigten Umfrage sollte diese möglichst einfach und zugänglich gestaltet werden. Um hier erst einmal einen umgreifenden Überblick der einzelnen Themenblöcke im Bezug auf Nachhaltigkeit zu erhalten, wurde entschieden, die Antwortmöglichkeiten lediglich auf „ja“ oder „nein“ zu beschränken.



Folgende Themenblöcke wurden entsprechend evaluiert:

- 1: Soziales und regionales Engagement
- 2: Vermeidung von Korruption und Diskriminierung
- 3: Datenschutz und Datensicherheit
- 4: Vermeidung von CO2-Emissionen und verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Das aus der Umfrage resultierende Ergebnis und Feedback wird im Folgenden tabellarisch dargestellt:

#### Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsthemen

	Prozentualer Anteil Mitarbeiter, die Thema bei Amadeus FiRe für relevant und wichtig halten	Prozentualer Anteil Kunden, die Thema bei Amadeus FiRe für relevant und wichtig halten
Soziales und regionales Engagement	94%	97%
Vermeidung von Korruption & Diskriminierung	98%	98%
Datenschutz und Datensicherheit	96%	100%
Vermeidung von CO2-Emissionen und verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	91%	94%

Mitarbeiterwerte aus 2021; Kundenwerte aus 2018

Aus den Ergebnissen der Umfragen ergibt sich, dass alle abgefragten Themen für die Befragten grundsätzlich von hoher Priorität sind. Alle Themen waren für mehr als 90% der Befragten von Bedeutung.

Wenngleich man bei prozentualen Anteilen von mehr als 90% keinesfalls von einem niedrigen Stellenwert sprechen kann, ist in der dargestellten tabellarischen Übersicht erkennbar, dass im Vergleich zu Datenschutz und Sicherheit sowie Vermeidung von Korruption und Diskriminierung soziales und regionales Engagement für die befragten Mitarbeiter von geringerem Stellenwert sind. Ebenfalls spielt die Vermeidung von CO2-Emissionen und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen im Vergleich zu den ersten beiden genannten Punkten eine eher untergeordnete Rolle, welche aber dennoch in der Befragung für 91 Prozent der befragten Mitarbeiter und für 94 Prozent der befragten Kunden von Bedeutung sind.

Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse möchten wir dem Thema Nachhaltigkeit und den damit verbundenen Auswirkungen auf unser tägliches Geschäft auch zukünftig einen hohen Stellenwert zuschreiben.

Um die Ergebnisse noch spezifischer analysieren zu können und der Wichtigkeit solcher Umfragen entsprechend Sorge zu tragen, werden wir unsere Befragung im kommenden Geschäftsjahr 2023 neu strukturieren und den Kreis unserer befragten Stakeholder erweitern. Als Konzern offerieren wir Menschen und Unternehmen Dienstleistungen rund um die berufliche Weiterentwicklung an. Hierfür arbeiten wir tagtäglich mit einer Vielzahl von Menschen zusammen. Im Rahmen dieser Tätigkeiten sind die Themen rund um den Datenschutz und die Vermeidung von Diskriminierung und Korruption von signifikanter Bedeutung für uns und unser Handeln. Für eine langfristige und wertschätzende Zusammenarbeit spielt das Vertrauen eine signifikante

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht

Ansätze durch Befragungen

Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze

Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht

**Ansätze durch Befragungen**

Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze

Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Rolle. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter, Kunden und Interessenten jederzeit sicherstellen können, dass ein gewissenhafter Umgang mit personenbezogenen Daten gewährleistet ist.

In unserer veröffentlichten Grundsatzklärung zur Achtung von Menschenrechten haben wir fest verankert, dass keinerlei Korruption oder Diskriminierung unsererseits geduldet wird.



## 2.3. Der Amadeus FiRe Konzern in Bezug auf Nachhaltigkeit

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
**Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit**  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Bereits seit über 30 Jahren ist der Amadeus FiRe Konzern mit seinem Kerngeschäft an über 20 Standorten als spezialisierter Personaldienstleister für Fach- und Führungskräfte aus dem kaufmännischen und IT-Bereich in Deutschland und seit über 70 Jahren im Weiterbildungsbereich bundesweit tätig. Wir sind zuverlässiger und akzeptierter Partner sowohl für Weiterbildungsteilnehmer, die eigenen Mitarbeiter als auch für unsere Kundenunternehmen. Amadeus FiRe ist branchenübergreifend für nationale und internationale Unternehmen unterschiedlichster Größe tätig. Wir unterstützen unsere Kundenunternehmen mit dem Segment Personaldienstleistungen deutschlandweit durch die Bereitstellung von Personal im Rahmen der spezialisierten Zeitarbeit, durch die Rekrutierung und dauerhafte Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowie durch die Besetzung von temporären Interim- und Projektmanagement-Vakanzen.

Die Weiterbildungs- und Umschulungsangebote der GFN, der Comcave, der Steuer-Fachschule Dr. Endriss, der Akademie für Internationale Rechnungslegung und der TaxMaster werden deutschlandweit an über 300 Standorten angeboten.

GFN sowie Comcave sind insbesondere im Bereich der geförderten Weiterbildung und Umschulung für nicht erwerbstätige Personen, aber auch im Seminargeschäft für Unternehmen und Einzelpersonen tätig. Comcave ist darüber hinaus darauf spezialisiert, die Lerninhalte ortsunabhängig im dozentengeleiteten Live-Unterricht über Tele-Lernen, an welchem flexibel teilgenommen werden kann, zu vermitteln.

Die Steuer-Fachschule Dr. Endriss ist Deutschlands größte Spezialschule für Fort- und Weiterbildung im Steuer-, Finanz- und Rechnungswesen sowie Controlling und seit über 70 Jahren bundesweit tätig. Die Akademie für Internationale Rechnungslegung ist auf dem deutschen Markt der erste und bis heute führende Anbieter in der Fort- und Weiterbildung im IAS/IFRS- und US-GAAP-Umfeld. TaxMaster ist ein berufsbegleitender Master-Studiengang,

welcher von der Steuer-Fachschule Dr. Endriss in Kooperation mit der Hochschule Aalen konzipiert wurde und die Teilnahme an einer staatlichen Steuerberater-Prüfung vorsieht.

Mit dem Segment Weiterbildung werden Weiterbildungen und Umschulungen in Informationstechnologie- (IT) und kaufmännischen Berufen sowie aktuelles Fachwissen zu den Themen Steuern, Finanz- und Rechnungswesen als auch Controlling vermittelt.

Wir sehen es als Selbstverständnis, ein langfristiger oder gar berufslebenslanger Partner für Schulungsteilnehmer, Kandidaten, Mitarbeiter und Kunden zu sein.

Um diesem Ziel Sorge tragen zu können, werden alle Schulungsteilnehmer, Kandidaten und Mitarbeiter aktiv bei der Erreichung der persönlichen und individuellen Karriereziele während der gesamten Berufslaufbahn unterstützt. Den persönlich und individuell betreuten Kundenunternehmen wird bei der dauerhaften Rekrutierung von Fach- und Führungskräften, der zeitlich befristeten Besetzung personeller Engpässe sowie bei der Vermittlung von aktuellem Fachwissen eine wertvolle Hilfe angeboten. Um die gesetzten Ziele erreichen zu können, ist ein persönlicher und nachhaltiger Kundenkontakt unabdingbar. Durch diesen engen Kontakt werden die Bedürfnisse der Kunden besser verstanden, um eine möglichst passgenaue Unterstützung anbieten zu können.

Unser Ziel ist es, offene Vakanzen mit bestmöglich geeigneten und qualifizierten Fach- und Führungskräften zu besetzen oder Weiterbildungsangebote maßgeschneidert konzipieren zu können.



## 2.4. Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze

Um ein nachhaltiges und klares Bild von dem Amadeus FiRe Konzern zeigen zu können, haben wir entsprechende Führungsleitsätze identifiziert, mit welchen sichergestellt werden soll, dass die Ideale des Konzerns von allen Mitarbeitern gleichermaßen getragen werden:

### WERTE

**Wertschätzung und eine faire Behandlung aller Mitarbeiter durch...**

- Die Förderung der Stärken und die Entwicklung der Kompetenzen
- Einen jederzeit respekt- und vertrauensvollen Umgang
- Eine zuverlässige, konstante und konsequente Art und Weise

### KULTUR

**Positive, vertrauensvolle und produktive Arbeitsatmosphäre durch...**

- Einen offenen Dialog und direktes Feedback
- Einen gemeinsamen Teamspirit und viel gemeinsames Lachen
- Ein einschätzbares Handeln und berechenbares sowie transparentes Vorgehen

### ENTWICKLUNG UND BEGEISTERUNG

**Entwicklung und Begeisterung aller Mitarbeiter durch...**

- Die Kenntnisse über den aktuellen Entwicklungsstand und der gemeinsamen Erstellung eines Plans für die persönliche & individuelle Weiterentwicklung
- Die Überzeugung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens unserer Dienstleistungen
- Die Freude im Umgang mit anderen Menschen

### ROLLE

**Rollengerechtes Verhalten der verantwortlichen Manager durch...**

- Eine hohe Aktualität der persönlichen und fachlichen Kompetenzen für diese Rolle sowie einer selbstständigen Erarbeitung und Aneignung dieser bei Bedarf
- Die Sicherstellung des Transfers von Know-How
- Die Übernahme von Verantwortung

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht

Ansätze durch Befragungen

Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit

**Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze**

Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns



## 2.5. Gesellschaftliche und soziale Verantwortung

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
**Gesellschaftliche & soziale Verantwortung**  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Die Arbeit mit und für Menschen stellt den Mittelpunkt unserer Tätigkeit dar. Mit unserer Tätigkeit in den Segmenten Personaldienstleistungen und Weiterbildung im Bereich der kaufmännischen und IT-Berufe zählen wir zu den Marktführern in Deutschland. Getrieben durch unsere Rolle als Marktführer haben wir viele Berührungspunkte zu verschiedensten Menschen. Im Zusammenspiel mit einer langfristigen Zusammenarbeit fordert dies einen jederzeit verantwortlichen und nachhaltigen Umgang mit jedem Einzelnen und den uns anvertrauten Informationen.

Daher handeln wir innerhalb des Konzerns nicht nur nach den gesetzlichen Vorschriften, sondern haben weitere Führungsleitsätze und unternehmensinterne Richtlinien entwickelt, welche es uns als Amadeus FiRe Konzern ermöglichen, unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung überzeugend nachzukommen.

Im Segment Personaldienstleistungen rekrutieren und stellen wir Mitarbeiter mit nachhaltig vermittelbaren Qualifikationen unbefristet und proaktiv ein. Unser Wissen und unsere Erfahrung versetzen uns in die Lage, kurzfristig für unsere Mitarbeiter passende temporäre oder dauerhafte Vakanzen in den Kundenunternehmen zu finden. Auch im Jahr 2022 konnten wir vielen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnen.

Neben der positiven Perspektive, welche Amadeus FiRe als Spezialist im kaufmännischen und IT-Bereich den Mitarbeitern im Kundeneinsatz bietet, ist auch die Zahlung marktgerechter Gehälter ein Anspruch. Basis dafür bildet seit 2004 die Anwendung des iGZ/DGB-Tarifvertrages Zeitarbeit. So erhalten alle externen Mitarbeiter mindestens eine Vergütung entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen, der Regelungen in entsprechenden Branchenzuschlagstarifverträgen oder der Equal-Pay Regelung. Zusätzlich erhält ein Großteil aller Mitarbeiter im Kundeneinsatz bei Einstellung über-tarifliche Zulagen.

Die Pflege der persönlichen Kontakte zu Kandidaten und Mitarbeitern sowie zu Kunden und Interessenten ist ein fundamentaler und unerlässlicher Erfolgsfaktor, um die in der Unternehmensphilosophie verankerte Berufslebenspartnerschaft zu pflegen. Ein respektvoller und höflicher Umgang miteinander soll hierbei jederzeit gewährleistet sein.

Im Segment Weiterbildung besteht der Anspruch eines maximalen Wissenstransfers, um jedem Teilnehmer bei der bestmöglichen Umsetzung seiner persönlichen Berufs- und Karriereziele zu unterstützen. Dies geschieht entweder durch Speziallehrgänge, wie zum Beispiel Bilanzbuchhalter oder Steuerberater der Steuer-Fachschule Dr. Endriss, einer CINA-Zertifizierung der Akademie für Internationale Rechnungslegung oder durch das weitreichende Weiterbildungs- und Umschulungsangebot im kaufmännischen und IT-Bereich von Comcave und GFN. Grundsätzlich profitiert jeder Weiterbildungskandidat von einem hohen Grad an Flexibilität. So gibt es in Bezug auf die Durchführungsform im Weiterbildungsbereich des Amadeus FiRe Konzerns annähernd jedes Live-Unterrichtsformat: Ob als Präsenzveranstaltung mit Kursteilnehmern und Dozent vor Ort, vollständig Online mit Kursteilnehmern und Dozent von zu Hause aus oder Teil-Präsenzveranstaltung entweder mit den Kursteilnehmern vor Ort und zugeschaltetem Dozenten oder andersherum. Neben dem Live-Unterricht gibt es auch viele Möglichkeiten des Selbststudiums mit der Unterstützung durch Fachberater oder vollständig allein über E-Learning-Plattformen. Das Produktportfolio wird abgerundet durch diverse Videoschulungen. Die Sicherstellung einer kontinuierlich hohen Schulungsqualität steht hier permanent im Fokus aller Beteiligten.

Alle Gesellschaften des Weiterbildungssegments sind gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV zertifiziert. Mit dieser Zertifizierung ist der Amadeus FiRe Konzern als Träger nach dem Arbeitsförderungsrecht zugelassen und berechtigt, Bildungsgutscheine

Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
**Gesellschaftliche & soziale Verantwortung**  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

bzw. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine einzulösen. Sowohl Comcave als auch GFN sind im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung spezialisiert, so dass für die überwiegende Mehrheit der Schulungen ein Bildungsgutschein eingelöst werden kann.

Durch die Abbildung der Kernkompetenzen im Segment der Personaldienstleistungen und Weiterbildung ergeben sich wertvolle Synergieeffekte für eine Vielzahl von Menschen, welche hiervon profitieren können. Zudem kann durch die Schaffung von gemeinsamen Synergieeffekten dem immer prägnanter werdenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Durch die im Segment Personaldienstleistungen bekannten Bedarfe können im Segment Weiterbildung die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Fachkenntnisse den Kandidaten zur Weiterbildung vorgeschlagen werden. Auch Menschen mit längeren Auszeiten während ihrer Berufslaufbahn, zum Beispiel durch Krankheit oder Elternzeit, sowie Menschen, welche aus anderen Gründen kurzfristig erwerbslos geworden sind und wieder zurück in das Berufsleben einsteigen wollen, profitieren durch die Synergieeffekte zwischen Weiterbildung und Personaldienstleistungen. Dies erfolgt primär durch die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung oder Umschulung werden die zusätzlich qualifizierten Personen im zweiten Schritt mit Hilfe der Personalberater unterstützt, um eine passgenaue Position entsprechend der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu finden.

Unsere vielfältigen Ziele und Verantwortungen können wir nur gemeinsam und als Team bewältigen. Unser Anspruch und das Prinzip einer berufslebenslangen Partnerschaft gilt daher selbstverständlich auch für all unsere internen Mitarbeiter unabhängig vom jeweiligen Tätigkeitsgebiet. Unsere Mitarbeiter sollen sich jederzeit wertgeschätzt und gefördert fühlen. Hierfür schaffen wir Möglichkeiten, allen internen Mitarbeitern einen Karriereweg innerhalb der Organisation zu ermöglichen. Als Konzern sehen wir uns hier als Träger gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung in einer Vorbildfunktion, welche wir stets erfüllen möchten.

Um dieser Verantwortung nachzukommen, führen wir jährliche Mitarbeitergespräche, um das Potenzial und den Willen für eine

Weiterentwicklung im Unternehmen abzufragen. Zusätzlich wird der aktuelle Stand der individuellen Kenntnisse eines jeden Mitarbeiters ermittelt und mit seinen individuellen Bedürfnissen abgestimmt. Resultierend hieraus werden die Mitarbeiter entsprechend weitergebildet und geschult.

Unser Vergütungssystem innerhalb des Konzerns ist leistungsgerecht, wettbewerbsfähig und transparent. Dadurch kann jeder Mitarbeiter seine Vergütung nachvollziehen und ebenfalls seine finanziellen Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und bewerten. Interne Karrieren sind gewünscht und werden intensiv gefördert. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil, um die Gesamtorganisation nachhaltig weiterzuentwickeln.

Innerhalb des Konzerns gibt es hierfür viele erfreuliche Beispiele, die zeigen, dass Mitarbeiter sich innerhalb des Konzerns über viele Jahre immer wieder weiterentwickeln konnten und weiterentwickelt haben. Mitarbeiter, die bereits ihre Ausbildung bei uns begonnen haben und nun erfolgreich in einer Führungsposition tätig sind.

Eine gute Ausbildung bildet zumeist die Basis für ein erfolgreiches Berufsleben. Daher bilden wir als Amadeus FiRe seit vielen Jahren Auszubildende aus. Dies geschieht unabhängig von der jeweilig vorherrschenden Wirtschaftslage, einhergehend mit der gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung. Im Jahr 2022 beschäftigte der Amadeus FiRe Konzern durchschnittlich 56 Auszubildende.





## 2.6. Mission zur Nachhaltigkeit aus gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung

Unsere Mission ist es Menschen, in allen Phasen ihrer beruflichen Selbstverwirklichung zu unterstützen.

Unser Anspruch ist es, einen Mehrwert für alle beteiligten Parteien zu generieren. Der erreichte Gewinn soll sich auf alle gesellschaftlichen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte sowie auf die persönliche Zufriedenheit aller Akteure erstrecken.

Ein Mehrwert in unserem Sinne wäre ein Teilnehmer einer geförderten Umschulung, welcher nach Abschluss dieser anschließend im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einem Kundenunternehmen wieder in den Arbeitsmarkt integriert und dort nach einiger Zeit übernommen wird. Im besten Fall erreichen wir, dass unsere Teilnehmer, Kandidaten und Mitarbeiter so eine geeignete und passgenaue Position erhalten, entsprechend ihrer individuellen Karriereziele sowie Fähigkeiten und Kompetenzen. Gleichzeitig werden die Vakanzen der Kunden- und Interessentenunternehmen mit dafür geeigneten, hervorragend qualifizierten und passenden Fachkräften besetzt. Die hier beschriebene schnelle und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt leistet einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl. Bund, Länder, Gemeinden und Sozialversicherungen werden zügig entlastet, profitieren zeitnah durch einen monetären Zugewinn durch Steuern und Sozialabgaben, was wiederum allen Menschen zugutekommt.

Unseren Mitarbeitern bieten wir im gleichen Zuge Sicherheit und Perspektive und tragen somit dazu bei, ihre persönliche Lebenssituation zu verbessern. Unseren Kundenunternehmen helfen wir, durch die Verbesserung der persönlichen Ausstattung deren Geschäftslage nachhaltig positiv zu beeinflussen.

## 2.7. Ziele & KPIs zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung

Um unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung gerecht zu werden, müssen wir diese für uns messbar gestalten und Ziele ableiten, in welchem Maße der Konzern dieser Verantwortung im Rahmen der Geschäftstätigkeiten nachkommt.

Eines unserer Ziele ist hierbei, die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sicherzustellen. Allen Mitarbeitern wird daher jährlich im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung die Möglichkeit gegeben, ihre Meinung zu äußern und sowohl positives als auch negatives Feedback zu geben. Dabei gaben in der letzten Befragung über 90 Prozent der Befragten an, mit Amadeus FiRe als Arbeitgeber zufrieden oder sehr zufrieden zu sein.

Neben der grundsätzlichen Zufriedenheit der Mitarbeiter spielen auch die Arbeitssicherheit und ein hoher Qualitätsstandard eine wichtige Rolle. Um diesen Standard an allen Standorten sicherzustellen, wird das Management aller Büroflächen zentral gesteuert. Die Arbeitsplätze sind ergonomisch, arbeitsfreundlich und altersgerecht ausgestattet. Um Anfahrtswege für Mitarbeiter, Teilnehmer und Kandidaten zu optimieren und für die Erreichung eines geringeren Emissionsausstoßes, sollen Arbeitswege möglichst kurz gehalten werden. Daher wird darauf geachtet, dass sich die Bürogebäude in einer gut erreichbaren und zentralen Lage befinden. Mit diesen Maßnahmen wird eine flächendeckende Zufriedenheit aller Mitarbeiter, Teilnehmer und Kandidaten, unabhängig vom geografischen Standort der Arbeitsstätte, gewährleistet. Ebenfalls können alle internen Mitarbeiter einen Teil ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten.

Als Konzern stehen wir für eine 100 prozentige Einhaltung aller Compliance relevanten und gesetzlichen Vorschriften. Die strikte Einhaltung dieser wird durch Prozesse, Kontrollen und hohe Fachkenntnisse durch eine

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
**Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs**

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
 Ansätze durch Befragungen  
 Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
 Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
 Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
 Mission zur Nachhaltigkeit  
 Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
 Compliance  
 Zertifizierungen & Auszeichnungen  
 Kundenmanagement  
 Mitarbeitermanagement  
 Mitarbeiterförderprogramm  
 Gesundheitsprogramm  
 Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

interne Revision gewährleistet. Dies gilt sowohl für Tarifrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als auch für die Überprüfung zur Einhaltung aller unternehmensinternen Richtlinien. Zur Gewährleistung der hohen eigenen Ansprüche werden auch Beratungsleistungen externer Fachkräfte genutzt sowie intensive Schulungen der internen Mitarbeiter in den relevanten Bereichen durchgeführt.

Die Dienstleistungen Arbeitnehmerüberlassung und Interim- und Projektmanagement werden beide stark durch gesetzliche Vorgaben und Richtlinien der Sozialversicherungen reguliert. Daher ist es für uns unerlässlich, durch die vorhandene hohe Beratungskompetenz unserer Mitarbeiter eine schnelle und korrekte Umsetzung rechtlicher Änderungen zu gewährleisten. Das zeichnet uns als Konzern aus und ist ein hoch geschätzter Vorteil für unsere Kunden.

Eine Übersicht unserer fünf prägnantesten Ziele sind im Folgenden tabellarisch dargestellt:

### ZIEL 1

Der Amadeus FiRe Konzern strebt innerhalb der Gruppe der Mitbewerber eine überdurchschnittliche Bewertung auf den sozialen Plattformen an.

Das Ziel wird an den Arbeitgeber-Bewertungen der größten sozialen Plattform diesbezüglich (Kununu) innerhalb der Gruppe der Mitbewerber gemessen.

	2022	2021
Gesamt Score	4,4 (Platz 1*)	4,4 (Platz 1*)
Bewerber Score	4,6 (Platz 1*)	4,6 (Platz 2*)
Mitarbeiter Score	4,2 (Platz 2*)	4,1 (Platz 5*)

\* verglichen mit den 10 relevantesten Mitbewerbern der operativen Branche – 2022: Stand 12.12.2022, Stand 01.10.2021

### ZIEL 2

Der Amadeus FiRe Konzern strebt innerhalb der Gruppe der Mitbewerber eine überdurchschnittliche Übernahmequote in der Zeitarbeit, als Ausdruck der fachlichen und persönlichen Qualität der externen Mitarbeiter für unsere Kundenunternehmen, an.

Das Ziel wird an der Übernahmequote der Mitarbeiter in der Zeitarbeit bei Kundenunternehmen gemessen.

	2022	2021
Übernahmequote Amadeus FiRe Gruppe	52%	48%
Übernahmequote Zeitarbeitsbranche	20%*	18%*

\* Übernahmequote der Zeitarbeitsbranche ergibt sich aus den Lünendonk Studien 2022 und 2021

### ZIEL 3

Der Amadeus FiRe Konzern strebt eine konstant hohe Weiterempfehlungsquote als Arbeitgeber und Personaldienstleister an.

Das Ziel wird an den Weiterempfehlungsquoten aus Befragungen und von der größten sozialen Plattform für Arbeitgeber-Bewertungen (Kununu) gemessen.

	2021	2020
Weiterempfehlungsquote Mitarbeiter	91%	87%

	2022	2021
Weiterempfehlungsquote Kununu	91% (Platz 1*)	89% (Platz 3*)

\* verglichen mit den 20 relevantesten Mitbewerbern der operativen Branche – 2022: Stand 12.12.2022, Stand 01.10.2021; 2020: Stand 01.10.2020



Brief des Vorstandsvorsitzenden

**Der Amadeus FiRe Konzern**

Über diesen Bericht  
 Ansätze durch Befragungen  
 Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
 Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
 Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
 Mission zur Nachhaltigkeit  
 Ziele & KPIs

**Nachhaltigkeitsaspekte**

Ökologische Aspekte  
 Compliance  
 Zertifizierungen & Auszeichnungen  
 Kundenmanagement  
 Mitarbeitermanagement  
 Mitarbeiterförderprogramm  
 Gesundheitsprogramm  
 Soziale Engagements

**EU-Taxonomie**

Angaben gemäß Artikel 8  
 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

**ZIEL 4**

Der Amadeus FiRe Konzern strebt im Weiterbildungsbereich mit einem hochwertigen, spezialisierten und marktorientierten Bildungsangebot an, deutschlandweit Menschen zu begleiten, ihre berufliche Zukunft erfolgreich zu gestalten.

Das Ziel wird an der Anzahl Absolventen in Weiterbildungen gemessen.

Teilnehmer in Weiterbildungen	2022	2021
Steuerfachschule Dr. Endriss	22.781	23.647
Comcave GmbH	4.185	5.091
GFN GmbH	11.128	10.012
<b>Amadeus FiRe Konzern gesamt</b>	<b>38.094</b>	<b>38.750</b>

**ZIEL 5**

Der Amadeus FiRe Konzern strebt eine konstante Relation von unter 5,0 zwischen den verursachten THG-Emissionen in Tonnen und dem erzielten Umsatz in Millionen Euro an.

Das Ziel wird an der THG-Intensität, also der Relation zwischen den verursachten THG-Emissionen des Scope 1 (Leasingflotte) und des Scope 2 (Stromverbrauch) in Tonnen mit dem erzielten Umsatz in Millionen Euro, gemessen.

	2022	2021
THG-Intensität	2,53	2,68
<i>Umsatz in Millionen Euro</i>	<i>407,07</i>	<i>280,2</i>
<i>THG-Emissionen in Tonnen</i>	<i>1027,79</i>	<i>750,38</i>

Der Wert für 2022 beinhaltet die Leasing-Werte für 2022 und die korrespondierenden Umsatzwerte für 2022, die Strom-Werte für 2021 und die korrespondierenden Umsätze für 2021

Der Wert für 2021 beinhaltet die Leasing-Werte für 2020, die Strom-Werte für 2020 und die korrespondierenden Umsatzwerte für 2020.

## 3. Nachhaltigkeitsaspekte

Brief des Vorstandsvorsitzenden

Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

#### Ökologische Aspekte

Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

### 3.1. Die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit

Wie bereits in der Beschreibung der Geschäftstätigkeit erläutert, sind wir als Amadeus FiRe Konzern ein reiner Dienstleistungs- und Bildungsanbieter. Unsere Büroflächen oder -gebäude an allen unseren deutschlandweiten Standorten sind ausschließlich angemietet. Hier hinzu kommen lediglich Leasing- oder gekaufte Fahrzeuge für Mitarbeiter sowie die Büro- und IT-Ausstattung für die Schulungs-, Verwaltungs- und Vertriebsräumlichkeiten und die Mitarbeiter. Darüber hinaus gibt es keine weiteren Funktionen im Unternehmen, wie Produktion oder Logistik, welche eine ökologische Relevanz aufweisen.

Unsere Strategie hinsichtlich der Reduzierung der THG-Emissionen konzentriert sich daher im Wesentlichen auf die folgenden Punkte:

- Bürogebäude und -ausstattung
- Mitarbeiterequipment
- Fahrzeuge

Ziel und Maßgabe ist es, bei Entscheidungen innerhalb der genannten Kategorien stets auch die ökologische Relevanz entsprechend in den Entscheidungskriterien zu berücksichtigen und die möglicherweise verbundenen Kosteneffekte in Einklang zu bringen.

Entscheidungen über mehrere Alternativen bei sonst identischen Merkmalen fallen hierbei grundsätzlich zugunsten der nachhaltigeren Variante aus.

Wir agieren im Rahmen unserer Tätigkeiten bedacht und ziehen wichtige Nachhaltigkeitsaspekte von Beginn an mit in unsere Betrachtung und unser Handeln ein. So wird durch ein zentralisiertes Facility Management bereits bei der Anmietung von Büroflächen und -gebäuden stets darauf geachtet, dass diese nach dem hohen Qualitätsstandard des Konzerns erbaut oder renoviert wurden. So soll eine hohe Energieeffizienz sichergestellt und der Energieverbrauch nachhaltig gesenkt werden. Ebenso achten wir darauf, dass

sich alle unsere Niederlassungen in einer gut erreichbaren und zentralen Lage befinden. So können und sollen Anfahrtswege für Mitarbeiter, Teilnehmer und Kunden möglichst kurz gehalten werden und der Emissionsausstoß so gering wie möglich ausfallen. Hier unterstützen uns auch die vielfältigen Angebote hinsichtlich mobilem Arbeiten oder auch der digitalen Durchführungen von Weiterbildungskursen, Gesprächen und Interviews.

Eine notwendige und flächendeckende Infrastruktur für eine vollständige Umstellung und Nutzung von Elektrofahrzeugen ist unserer Meinung nach noch nicht gegeben. Daher sieht unsere aktuelle KFZ-Richtlinie vor, dass sowohl Benzinfahrzeuge als auch Dieselfahrzeuge geleast werden können. Dennoch achten wir bei diesen Fahrzeugen selbstverständlich auch auf den jeweiligen CO<sub>2</sub>-Ausstoß. In einer konzernweit angewendeten Firmenwagensoftware werden sämtliche Fahrzeugdaten erfasst und geprüft. Daher ist es auch nicht möglich, Minivans oder Sportwagen zu leasen, wel-





Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht

Ansätze durch Befragungen

Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze

Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

### Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

che in der Regel schadstoffintensiver sind bzw. höhere Verbräuche aufweisen. Innerhalb der Leasingflotte ist es uns wichtig, die Auslastung, soweit dies möglich ist, zu optimieren. Im Rahmen dessen werden primär nur verfügbare Dienstwagen oder Mietfahrzeuge zur Nutzung bereitgestellt. Eine Neuwagenanschaffung wird nur bei sicherem und dauerhaftem Bedarf freigegeben.

An größeren Standorten wurde zusätzlich das Konzept von Poolfahrzeugen erfolgreich umgesetzt. Diverse Mitarbeiter teilen sich ein Fahrzeug, beispielsweise um persönliche Termine außerhalb wahrzunehmen. Im Gegenzug für den Verzicht auf den Dienstwagen erhalten die Mitarbeiter eine Gehaltszulage. Die teilnehmenden Mitarbeiter nutzen in erster Linie öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad für den Weg zwischen Wohnort und Arbeitsstätte. Dadurch werden unnötige Fahrstrecken vermieden. Die Poolfahrzeuge sind dabei stets emissionsarme Kleinwagen. Mittlerweile können wir als Konzern ebenfalls einen für den Beginn respektablen Bestand an Elektrofahrzeugen ausweisen. Zusätzlich werden Job-Räder für eine emissionsfreie Fortbewegung unserer Mitarbeiter ermöglicht.

Unsere jährlich verursachten THG-Emissionen berechnen wir gemäß dem Greenhouse Gas Protocol, nach welchem die THG-Emissionen in drei Scopes eingeteilt werden.

Der Scope 1 umfasst dabei alle direkten THG-Emissionen, die aus der eigenen Geschäftstätigkeit eines Unternehmens im engeren Sinne resultieren. Hierzu zählt die konzerneigene Leasingflotte. Die erzeugten THG-Emissionen durch die Wärme- und Kälteerzeugung mit Hilfe von Klimaanlage in Gebäuden können aktuell unsererseits nicht ermittelt werden. In die Berechnung des Scope 1 fließen daher lediglich die durch Leasingfahrzeuge erzeugten Emissionen ein.

Diese sind gestaffelt nach der Art des Antriebs (Verbrennungsmotor, Hybrid- oder Elektroantrieb) in der Tabelle zu Scope 1 am Ende dieses Teilkapitels insgesamt und pro Kopf und Umsatz-Millionen ersichtlich. Dort sind zudem Angaben zu den Fahrleistungen, ebenfalls insgesamt und pro Kopf und Umsatz-Millionen, zu finden.

Der Scope 2 umfasst alle indirekten THG-Emissionen, verursacht durch außerhalb erzeugter und erworbener Energie wie Strom und Fernwärme.

Wie auch bereits im Jahr 2020 bezogen die Mehrzahl der Amadeus FiRe Standorte 2021 100% Grünstrom. Durch die Expansion im Weiterbildungsbereich sind für 2021 erstmalig auch die Verbräuche dieses Segments vollständig ausgewiesen. Aufgrund noch laufender Verträge und höherer Verbräuche ergibt ein im Vergleich zu 2020 erhöhter Wert für die CO<sub>2</sub>-Emissionen und dem radioaktiven Abfall. Durch die 2022 erfolgte Umstellung auf Ökostrom-Tarife werden diese Werte für 2022 wieder geringer ausfallen, sodass der Amadeus FiRe Konzern weiterhin seinen Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft leistet.

Für das Jahr 2021 haben wir neben den marktbasieren THG-Emissionen durch Strom auch den marktbasieren radioaktiven Abfall durch Strom ermittelt und diese Werte jeweils mit den standortbezogenen Durchschnittswerten für Deutschland verglichen.

Die am Ende dieses Teilkapitels dargestellte Tabelle zu Scope 2 gibt hier Auskunft über die erzeugten Emissionen durch Strom.

Die durch Fernwärme verursachten THG-Emissionen können aktuell noch nicht ermittelt werden. Aktuell werden konzernweit Prozesse implementiert, die eine zukünftige valide Wertermittlung ermöglichen sollen.

Der Scope 3 umfasst letztlich alle übrigen indirekten THG-Emissionen, die durch die Unternehmenstätigkeit verursacht wurden, aber nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen. Hierzu zählen neben angemieteten oder geleasten Sachanlagen ebenfalls der Berufsverkehr der Mitarbeiter, also das Pendeln zur Arbeitsstätte in unternehmensfremden Fahrzeugen, Geschäftsreisen der Mitarbeiter sowie das Abfallaufkommen und der Wasserverbrauch im Betrieb.

Aktuell sehen wir als Konzern keine Möglichkeit zu den unter Scope 3 zugehörigen Kategorien weitere Daten zu erheben. Der aktuell dadurch entstehende Aufwand zur Erhebung relevanter und valider Daten steht nicht im Verhältnis zum möglichen Mehrwert oder Nutzen der gewonnenen Daten.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

Der Amadeus FiRe Konzern

- Über diesen Bericht
- Ansätze durch Befragungen
- Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit
- Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze
- Gesellschaftliche & soziale Verantwortung
- Mission zur Nachhaltigkeit
- Ziele & KPIs

Nachhaltigkeitsaspekte

- Ökologische Aspekte
- Compliance
- Zertifizierungen & Auszeichnungen
- Kundenmanagement
- Mitarbeitermanagement
- Mitarbeiterförderprogramm
- Gesundheitsprogramm
- Soziale Engagements

EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Zukünftig wollen wir eine entsprechende Reportingstruktur aufbauen, welche es uns ermöglicht, die Daten erheben zu können. Die firmeninterne Reportingstruktur soll spätestens zu Beginn des Jahres 2024 final aufgebaut sein.

Aktuell sehen wir für unseren Konzern keine wesentlichen Risiken, die einen negativen Einfluss auf unsere ökologischen Ziele haben könnten. Dennoch

beobachten wir die aktuelle Entwicklung auf dem Energiemarkt sehr genau. Die Problematik, die wir als Konzern hier für uns sehen, ist eine mögliche zeitliche Verzögerung, neu eröffnete Standorte in einen Ökostrom Tarif integrieren zu können. Grundsätzlich gehen wir aber davon aus, dass die Situation sich langfristig entspannen sollte.

Scope 1

CO2-Emissionen durch Leasingflotte	Fahrleistung (km)	CO2-Emissionen (g/km)	CO2-Emissionen (Tonnen)
Verbrenner	7.673.407	129,96	997,25
Hybrid	70.240	41,60	2,92
Elektro	85.350	0,00	0,00
<b>Amadeus FiRe Konzern</b>	<b>7.828.997</b>	<b>127,75</b>	<b>1.000,17</b>
<b>Werte pro Kopf</b>	<b>5.541</b>		<b>0,71</b>
<b>Werte pro Umsatzmillion EUR / THG-Intensität</b>	<b>19.232</b>		<b>2,46</b>

Scope 2

CO2-Emissionen durch Strom	Stromverbrauch (kWh)	davon aus erneuerbaren Energien (%)	CO2-Emissionen (g/kWh) marktbasierend aus aktuellen Stromtarifen	CO2-Emissionen (Tonnen) marktbasierend aus aktuellen Stromtarifen	CO2-Emissionen marktbasierend vs. standortbezogen (100%) Stromtarife vs. Ø Deutschland-Mix (100%)
Amadeus FiRe Konzern	2.122.488	97,55%	13,01	27,62	4,20%
pro Kopf Werte	1.638			0,02	
Werte pro Umsatzmillion EUR / THG-Intensität	5.699			0,07	

Scope 2

radioaktiver Abfall durch Strom	Stromverbrauch (kWh)	davon aus erneuerbaren Energien (%)	radioaktiver Abfall (g/kWh) marktbasierend aus aktuellen Stromtarifen	radioaktiver Abfall (g) marktbasierend aus aktuellen Stromtarifen	radioaktiver Abfall marktbasierend vs. standortbezogen (100%) Stromtarife vs. Ø Deutschland-Mix (100%)
Amadeus FiRe Konzern	2.122.488	97,55%	0,00001	30,17	4,74%
pro Kopf Werte	1.638			0,02	
Werte pro Umsatzmillion EUR	5.699			0,08	



## 3.2. Compliance

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
**Compliance**  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Als einer der führenden Personaldienstleister in Deutschland gehört die Einhaltung von Compliance Themen zu unseren Kernaufgaben. Daher ist es für uns selbstverständlich, dass wir vollständig hinter den Themen Tarifrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz oder den Kernarbeitsnormen des Übereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation stehen. Dies gilt auch für die strikte Einhaltung von unternehmensinternen Richtlinien.

Die gesetzlichen Regelungen möchten wir bedarfsgerecht und verständlich an alle Betroffenen herantragen. Hierfür bieten wir für alle Mitarbeiter des Konzerns verpflichtende Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, zu Datenschutz und Datensicherheit sowie zur Arbeitssicherheit an. Des Weiteren erhalten alle Vertriebsmitarbeiter im Segment Personaldienstleistungen professionelle Schulungen unter anderem zum Arbeits- und Tarifvertragsrecht sowie zur Scheinselbstständigkeit im Interim Management. Bei Verträgen kann so die Einhaltung der Gesetze gewährleistet werden und Mitarbeitern können gesetzliche Regelungen erläutert werden, um faire Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die allgemeine und europäische Menschenrechtskonvention sowie die Kernarbeitsnormen des Übereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation sind mit ergänzenden Gesetzen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und hinreichendem Arbeitnehmerschutz wichtige Bestandteile und ein hohes Gut der deutschen Gesetzgebung sowie fest in die Unternehmensphilosophie des Amadeus FiRe Konzerns integriert. Ein eingerichtetes Beschwerdemanagement, bei dem auch anonyme Hinweise möglich sind, hilft bei der Aufklärung von Diskriminierungsfällen, der Achtung von Menschenrechten sowie der Einhaltung aller in die Unternehmensphilosophie integrierten Arbeitnehmerrechte.

Die Vermeidung von Korruption ist für uns ein wichtiger Pfeiler im Rahmen der Einhaltung unserer Compliance Zielvorgaben. Zur Vermeidung dieser besteht eine strenge Antikorruptionsrichtlinie, welche alle Mitarbeiter über mögliche Korruptionsrisiken aufklärt und dabei hilft, Gesetzesverstöße zu vermeiden. Etwaige Zuwiderhandlungen sind schnell zu ahnden und können jederzeit bei der eingerichteten Meldestelle anonym gemeldet werden.

Selbstverständlich arbeiten wir fortwährend an der Optimierung unserer Prozesse und Strukturen. Hierfür führen wir regelmäßig entsprechende Analysen durch und schaffen Lösungen, um langfristig die Zufriedenheit aller Kandidaten und Mitarbeiter sowie Interessenten und Kunden zu erhöhen. Ein wichtiges Hauptkriterium bei der Optimierung von Prozessen und Strukturen ist es, die bereits hergestellte Chancengleichheit für alle Kandidaten und Mitarbeiter beizubehalten und weiter zu verbessern.

Bei unserer täglichen Arbeit mit Menschen arbeiten wir insbesondere im Bereich Personaldienstleistungen mit hochsensiblen Kandidaten-Daten. Der Schutz und die Sicherheit dieser Daten muss jederzeit gewährleistet werden. Hierfür arbeiten wir mit einem einheitlichen IT-System. Die Daten aller Bewerber, Kandidaten und Mitarbeiter sind zentral an einer Stelle gespeichert.

Automatisierte Prozesse stellen die Datenschutz-Grundverordnung-konforme (DSGVO) Speicherung der Daten sicher. Das bedeutet, dass Daten nach Ablauf gesetzlicher Haltefristen gelöscht werden und die Datenbank in letzter Konsequenz die Identität der Bewerber-, Kandidaten- und Mitarbeiter „vergisst“. Dieser Prozess kann auf Wunsch natürlich auch jederzeit manuell angestoßen und ausgeführt werden.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
**Compliance**  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Die Software, welche aktuell im Weiterbildungsbereich im Einsatz ist, beinhaltet ebenfalls die wichtigen Merkmale bezüglich des Datenschutzes und der Datensicherheit und deckt bestehende Standards auf dem höchsten Niveau ab.

Um den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu entsprechen, haben wir intern eine separate Konzerndatenschutz-Abteilung eingerichtet. Seitens der Datenschutzbeauftragten wird der Vorstand und der Aufsichtsrat zum Thema Datenschutz beraten. Zusätzlich werden die unternehmensinternen Prozesse im Umgang mit personenbezogenen Daten überwacht. Durch die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Datenschutzbeauftragten seitens des Vorstands wird ein gesetzeskonformer Umgang mit personenbezogenen Daten sichergestellt.

Die IT-Systeme des Konzerns sind so ausgelegt, dass eine hohe Datensicherheit gewährleistet ist. Ein IT-Sicherheitsbeauftragter gleicht den IST-Zustand regelmäßig mit den neuesten Sicherheitsstandards ab. Weiterhin erfolgt in einem jährlichen IT-Audit im Rahmen des Jahresabschlusses eine IT-Sicherheitsprüfung nach BSI-Standards. Darüber hinaus sind alle sicherheitsrelevanten Systeme redundant ausgelegt, sodass Datensicherheit und -verfügbarkeit auch bei Systemausfällen gewährleistet sind. Durch ein Monitoringsystem findet eine permanente Überwachung statt.

Beim möglichen Auftreten einer Sicherheitsverletzung werden erste Maßnahmen automatisch eingeleitet und die Verantwortlichen werden über den Vorfall informiert. Zusätzlich zur Absicherung nach außen erfolgt die Überwachung der Systeme per Virenschutz auch nach innen. Datensicherungen im Rechenzentrum werden kontinuierlich durchgeführt und überprüft, während für die langfristige Aufbewahrung von Sicherungsdaten eine externe Einlagerung eingerichtet ist.

Eine strenge und strikte Einhaltung aller Compliance-relevanten Richtlinien in einem stark regulierten Umfeld sowie eine schnelle Umsetzung möglicher rechtlicher Anpassungen zeichnet uns als Konzern aus und bietet für unsere Kunden einen hohen Mehrwert.

Mitarbeiter im Kundeneinsatz und Interim Manager werden zu rechtlichen Themen, darunter auch zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen, informiert und vor einer Vermittlung auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Auch Kundenunternehmen werden bei dem Thema Compliance konzernseitig jederzeit unterstützt. So gibt es vielfältige Angebote, Fachveranstaltungen zu besuchen, die wir für unsere Kunden organisieren und durchführen.

Die Einhaltung der mit dem Thema Compliance verbundenen Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und wenn nötig angepasst. Hierbei werden im Rahmen des Risikoreportings mögliche Risiken erfasst und gemeinsam mit den Verantwortlichen und dem Vorstand besprochen und erörtert. Hierbei wird unter anderem evaluiert, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass Risiken eintreten und welchen Einfluss diese auf die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells haben. Außerdem werden mögliche Gegensteuerungsmaßnahmen festgelegt.

Eine stetige Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist hier ebenfalls ein wichtiges Steuerungsinstrument, um insbesondere im rechtlichen Bereich jederzeit auf aktuellem Stand zu sein.

Für weitere Details hinsichtlich unserer Risikomanagements verweisen wir auf den Wirtschaftsbericht in unserem Geschäftsbericht des Jahres 2022.

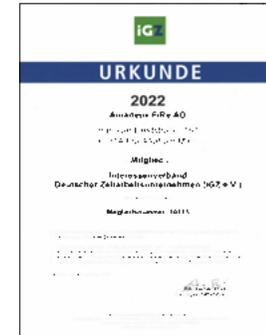


### 3.3. Zertifizierungen & Auszeichnungen

Im Rahmen unserer Vorbildfunktion als einer der größten und renommiertesten Personaldienstleister Deutschlands ist für uns nicht nur die Achtung bestehender Gesetze selbstverständlich. Darüber hinaus setzen wir uns freiwillig für eine bessere Welt ein. Dies zeigen wir durch wichtige Auszeichnungen und Zertifizierungen. Somit sind wir engagiert und bereit, uns mehr zu verpflichten als gesetzlich gefordert.

Seit dem 1. Januar 2004 bestehen tarifvertragliche Regelungen für die Zeitarbeitsbranche, welchen sich der Amadeus FiRe Konzern von Anfang an verpflichtet hat. Hierbei handelt es sich um den Branchentarifvertrag, der zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) geschlossen wurde. Neben den tarifvertraglichen Regelungen enthält dieser einen Ethik-Kodex, welcher die Attribute Fairness, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Seriosität, für welche das Zertifikat steht, unterstreicht.

Mit der Zertifizierung unseres Managementsystems nach dem Standard DIN EN ISO 9001:2015 bestätigen wir in allen Arbeitsabläufen und Prozessen unseren hohen Qualitätsstandard. Zweck der Zertifizierung sind klare Strukturen in einem Regelkreis, in welchem durch einen fortlaufenden Verbesserungsprozess andauernde Weiterentwicklung gewährleistet wird. Dies stellt eine hohe Qualitätsorientierung aller Mitarbeiter im Konzern sicher und damit einhergehend eine Steigerung der Kandidaten- und Kundenzufriedenheit.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

Der Amadeus FiRe Konzern

- Über diesen Bericht
- Ansätze durch Befragungen
- Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit
- Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze
- Gesellschaftliche & soziale Verantwortung
- Mission zur Nachhaltigkeit
- Ziele & KPIs

Nachhaltigkeitsaspekte

- Ökologische Aspekte
- Compliance
- Zertifizierungen & Auszeichnungen
- Kundenmanagement
- Mitarbeitermanagement
- Mitarbeiterförderprogramm
- Gesundheitsprogramm
- Soziale Engagements

EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
**Zertifizierungen & Auszeichnungen**  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

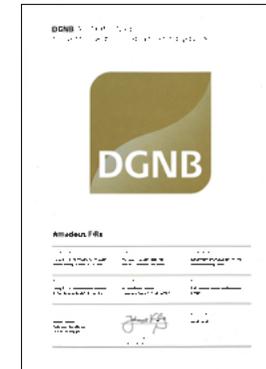
## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Diese Aussage wird durch das Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) in Gold für nachhaltige Büro- und Verwaltungsgebäude am Beispiel des Verwaltungsgebäudes der Zentrale in Frankfurt am Main gestützt. Es zeigt, dass der dort bezogene Bau den aktuellen Nachhaltigkeitskriterien entspricht.

Mit der 2022 erstmalig erfolgten Zertifizierung unseres Managementsystems für Informationssicherheit nach dem weltweit anerkannten Standard DIN EN ISO/IEC 27001:2017 trägt die Amadeus FiRe AG den gestiegenen Anforderungen zum Schutz personenbezogener Daten und sich verschärfender Bedrohungslagen hinsichtlich Cybercrime Rechnung. Um diese Daten standardisiert und risikobasiert zu schützen, definiert die internationale Norm ISO/IEC 27001 Anforderungen für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und Verbesserung eines dokumentierten Informationssicherheitsmanagementsystems in Unternehmen. Darüber hinaus umfasst sie konkrete Anforderungen für den Umgang mit IT-Security-Risiken und spezifiziert Anforderungen für die Implementierung geeigneter Sicherheitsmechanismen. Für die Umsetzung dieser Norm konnte die Amadeus FiRe AG auf den bereits realisierten IT-Grundschutz zurückgreifen. Auf Grundlage dessen erfolgte 2022 die Implementierung eines optimierten Managementsystems für Informationssicherheit, welches schließlich gemäß ISO 27001 auditiert wurde. Im nächsten Schritt ist die Auditierung gemäß ISO 27701 vorgesehen, sobald diese zertifizierbar ist.





Brief des Vorstandsvorsitzenden

Der Amadeus FiRe Konzern

- Über diesen Bericht
- Ansätze durch Befragungen
- Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit
- Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze
- Gesellschaftliche & soziale Verantwortung
- Mission zur Nachhaltigkeit
- Ziele & KPIs

Nachhaltigkeitsaspekte

- Ökologische Aspekte
- Compliance
- Zertifizierungen & Auszeichnungen
- Kundenmanagement
- Mitarbeitermanagement
- Mitarbeiterförderprogramm
- Gesundheitsprogramm
- Soziale Engagements

EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Im Weiterbildungsbereich des Amadeus FiRe Konzerns mit Comcave, GFN und der Steuer-Fachschule Dr. Endriss besteht eine für alle genannten Tochtergesellschaften geltende AZAV-Zertifizierung. Im Rahmen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung sind diese als Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung zugelassen und berechtigt, Bildungsgutscheine bzw. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine einzulösen.

Im Bereich Nachhaltigkeit wurde der Amadeus FiRe Konzern mit dem Bronze Award zur Anerkennung seiner Erfolge im Bereich CSR ausgezeichnet. Das Audit und die anschließende Auszeichnung dazu erfolgten durch EcoVadis. Hierbei handelt es sich um eine Nachhaltigkeits-Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten. Mit den Kategorien Umwelt, Soziales und Ethik werden wesentliche Nachhaltigkeitsthematiken überprüft und bewertet. Zusammenfassend wird aufgezeigt, wo noch Verbesserungspotenziale bestehen und an welchen Stellen bereits das Optimum erreicht wurde.

Auch im Jahr 2022 erhielt der Amadeus FiRe Konzern ein MSCI ESG Rating von A. Bei diesem Rating handelt es sich um ein Nachhaltigkeits-Rating auf einer Skala von AAA bis CCC. Dabei wird für die Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für jedes Unternehmen eine Gewichtung entsprechend seiner Geschäftstätigkeiten und geografischen Lage vorgenommen. Dadurch erfolgt eine Fokussierung auf relevante Nachhaltigkeitsthematiken, womit das MSCI ESG Rating in seiner Aussagekraft einen hohen Stellenwert hat. Deshalb verfolgen insbesondere Investoren dieses Rating sehr aufmerksam, um auf seiner Basis Investitionsentscheidungen zu treffen.





Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

---

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

---

Ökologische Aspekte  
Compliance  
**Zertifizierungen & Auszeichnungen**  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

---

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Auch 2022 wurde der Amadeus FiRe Konzern auf der Bewertungsplattform „kununu.com“ wieder mit dem Award „TOP COMPANY“ ausgezeichnet. Diesen Award erhalten lediglich 5 Prozent aller Arbeitgeberprofile und beruht auf stets aktuellen Datengrundlagen auf Basis von unabhängigen Unternehmensbewertungen. Diese Auszeichnung macht deutlich, dass die Mitarbeiter des Amadeus FiRe Konzerns sich wohlfühlen und daher ihren Arbeitgeber weiterempfehlen. Nachweislich wird der Amadeus FiRe Konzern fortlaufend von renommierten Medienhäusern in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten als „Top“ Arbeitgeber ausgezeichnet.





### 3.4. Kundenmanagement

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Der Amadeus FiRe Konzern

---

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

---

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
**Kundenmanagement**  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

---

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Eine langfristige und vertrauensvolle Partnerschaft ist für uns auch im Rahmen des Kundenmanagements von hohem Stellenwert. Wir streben gemäß unserer Strategie eine strategische und langfristige Partnerschaft mit all unseren Kunden an und unterstützen diese im Rahmen unseres Geschäftsmodells bei zeitlich befristeten Engpässen, dauerhaften Rekrutierungen von Fach- und Führungskräften sowie der Vermittlung von aktuellem Fachwissen.

Wir sehen eine faire und gleiche Behandlung aller Kundenunternehmen und eine gewisse Unabhängigkeit als unverzichtbar an.

Durch das Weiterbildungsangebot unserer Konzerntöchter können wir unseren Kundenunternehmen einen Mehrwert bieten und diese durch die gezielte Zusammensetzung eines individuellen Portfolios bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen. Dies kann in Form von Seminaren, Inhouse Schulungen oder auch durch Nutzung der E-Learning Plattformen erfolgen. Neben der gezielten Schulung von Mitarbeitern bieten wir unseren Kunden eine große Anzahl von Fachveranstaltungen an. Neue Herausforderungen durch geänderte rechtliche Rahmenbedingungen und die Auswirkungen auf die Unternehmen werden in bundesweiten Arbeitsrechtstagen, Finanz- und Rechnungswesen-Kongressen und IT-Kongressen behandelt. Experten aus Theorie und Praxis erläutern diese aktuellen Informationen kompakt und aufbereitet an einem Tag. Weiterhin erhalten Kundenunternehmen die Chance, sich in jährlich über 200 kostenfreien regionalen oder virtuellen Fachvorträgen innerhalb von 90-minütigen Impulsvorträgen zu aktuellen Fachthemen, wie zum Beispiel Trends oder Rechtsprechungen, zu informieren.

Ein weiterer wichtiger Stützpfeiler unseres Kundenmanagements ist auch hier wieder der persönliche Kontakt zwischen den Vertriebsmitarbeitern des Konzerns und den entsprechenden Ansprechpartnern der Kundenunternehmen. Wir sind der Meinung, dass Kundenwünsche in persönlichen Gesprächen am effektivsten ermittelt und in die Tat umgesetzt werden können.

Wir arbeiten hier auf Augenhöhe mit unseren Kunden. Gegenseitiges Vertrauen ist hier unverzichtbar und bildet letztlich die Basis für eine lange und vor allem erfolgreiche Zusammenarbeit.

Garantiert wird dieses Vertrauen durch die Achtung sämtlicher Compliance Vorgaben. Dazu gehört vor allem im Personaldienstleistungsbereich die Revision standardisierter Prozesse, Verträge und Dokumente durch eine interne Abteilung Revision zur proaktiven Vermeidung unbemerkter Gesetzesverstöße.

### 3.5. Mitarbeiter & Mitarbeitermanagement

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
**Mitarbeitermanagement**  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2022 beschäftigte der Amadeus FiRe Konzern im Durchschnitt 4.058 Mitarbeiter.

Gegenüber dem Durchschnitt des Vorjahres entspricht dies einem Mitarbeiterzuwachs von 242 Personen oder einem prozentualen Wachstum von 6,3 Prozent. So konnte die geplante und bereits 2021 begonnene Expansionsstrategie erfolgreich umgesetzt werden. Der prozentual höchste Mitarbeiteraufbau fand hier im Bereich des Vertriebs statt (9,8 Prozent). Daher ist der Amadeus FiRe Konzern bestens für die konstant hohe Nachfrage nach Fach- und Führungskräften seiner Kunden aufgestellt. Grundsätzlich bleibt jedoch festzuhalten, dass ein Aufbau über nahezu alle Bereiche erfolgt ist.

Die Ausbildung junger Menschen ist ein wichtiger Pfeiler, da sich der Amadeus FiRe Konzern seiner gesellschaftlichen Verantwortung als führender Personaldienstleister Deutschlands bewusst ist. Jedes Jahr werden junge Leute in verschiedenen Berufsbildern ausgebildet, wobei bedauerlicherweise nicht alle zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze besetzt werden konnten. Im vergangenen Geschäftsjahr 2022 waren durchschnittlich 56 Auszubildende beschäftigt.

Von den durchschnittlich im Jahr 2022 beschäftigten 4058 Mitarbeitern waren 65,2 Prozent (2646 Mitarbeiter) im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum entspricht dies einer Steigerung von 5 Prozent (126 Mitarbeiter). Die Mitarbeiter der Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung des Amadeus FiRe Konzerns sind unter anderem im Finanzbereich, als kaufmännische Sachbearbeiter zum Beispiel im Marketing oder Personal sowie als Spezialisten im IT-Bereich bei unseren Kunden tätig.

Der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung stellt in aller Regel weniger ein dauerhaftes Arbeitsmodell als nur einen Zwischenschritt der individuellen Karriereplanung dar. In vielen Fällen besteht das Ziel einer Festanstellung im Kundenunternehmen. Dies spiegelt sich auch in der hohen Übernahmequote der externen Mitarbeiter wider. 52 Prozent aller Zeitarbeitnehmer wurden im vergangenen Jahr in Festanstellung beim Kundenunternehmen übernommen. Lediglich eine geringe Anzahl der Zeitarbeitnehmer wird mehrere Jahre von Amadeus FiRe in dieser Dienstleistung betreut.

Betrieblicher **IT-Sicherheitsbeauftragter** /  
Jährliches IT-Audit

Objektives und **leistungsabhängiges Vergütungssystem** im Vertrieb

Gewährleistung sämtlicher **Arbeitsschutzmaßnahmen**

Verpflichtende **Mitarbeiterschulungen** zum allgemeinen **Gleichbehandlungsgesetz**

Gewährleistung der **Fürsorgepflicht**

Betrieblicher **Datenschutzbeauftragter**

**Vermögenswirksame Leistungen**

**Vermeidung von Korruption** und Diskriminierung

**100% Compliance Vorgabe**

**Soziales Engagement**

Verpflichtende **Mitarbeiterschulungen** zum **Datenschutz**

Förderung der **Gleichberechtigung** und **Chancengleichheit**





Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
**Mitarbeitermanagement**  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Von allen im Jahr 2022 im gesamten Konzern beschäftigten Mitarbeitern waren 53,6 Prozent weiblich und 46,4 Prozent männlich.

Im Jahr 2022 waren durchschnittlich 29,6 Prozent der Mitarbeiter im Bereich Marketing, Vertrieb oder als Dozenten und in der Schulungsorganisation tätig. Dies entspricht einer durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl von 1201 Mitarbeitern und einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 9,8 Prozent (107 Mitarbeiter).

Die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften stellt weiterhin eine große Herausforderung dar. Wie auch im Vorjahr bilden das Internet beziehungsweise die Online-Stellenbörsen die wichtigste Rekrutierungsquelle. Zwar finden seit dem Ende der meisten pandemiebedingten Restriktionen im vergangenen Jahr wieder Präsenzveranstaltungen, wie zum Beispiel Bildungsmessen, statt. Jedoch betrifft die Digitalisierung auch diesen Bereich, weshalb der Wert dieser Rekrutierungsquelle weiterhin zugenommen hat.

Der Verwaltungsbereich, welcher die Bereiche Finanzen, IT, Marketing, Personal, Organisation, Recht und Revision umfasst, war im Jahr 2022 durchschnittlich mit 156 Mitarbeitern besetzt. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 8,3 Prozent.

Sämtliche Fach- und Verwaltungsbereiche bilden die Basis für ein funktionierendes operatives Geschäft.

Unsere Mitarbeiter sind maßgeblich für den Erfolg unseres Konzerns verantwortlich. Die konsistente und hohe Zufriedenheit steht hierbei neben der Wahrung unserer grundsätzlichen Fürsorgepflicht in unserem Fokus.

Um die Mitarbeiterzufriedenheit nachfassen zu können und regelmäßig überprüfen zu können, finden in all unseren Konzerngesellschaften regelmäßig entsprechende Umfragen statt.

Um die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig zu fordern und zu fördern, bieten wir eine Vielzahl von Benefits vom Einstieg ins Unternehmen bis hin zur Unterstützung bei Einstieg in die Altersrente.

Um den Einstieg ins Unternehmen zu erleichtern und die Verbundenheit von Beginn an zu fördern, bietet unsere Weiterbildungsgesellschaft GFN beispielsweise ein Patenschaftsmodell an, bei dem neuen Mitarbeitern ein erfahrener Kollege während der ersten Zeit zur Seite gestellt wird.

Wir möchten unsere Mitarbeiter gerne aktiv in die Entwicklung des Unternehmens einbinden. Über eine zentral gesteuerte Einrichtung im Intranet hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, Ideen einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten, um das Unternehmen aktiv weiterzuentwickeln und voranzutreiben.

Eine bestmögliche Vereinbarkeit von Leben und Beruf spielt sowohl für uns als Unternehmen, als auch für unsere Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern daher flexible Arbeitszeiten innerhalb der festgelegten Kernarbeitszeiten. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Die Ableistung von Überstunden sehen wir als keine Selbstverständlichkeit an. Grundsätzlich folgen wir hier der Prämisse, dass die Arbeit so gestaltet sein soll, dass diese innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erledigt werden kann. Sollte es hier aufgrund von wichtigen betrieblichen Belangen nötig sein, Mehrarbeit zu leisten, kann diese selbstverständlich in Form von Freizeitausgleich abgebaut oder ausbezahlt werden.

Auch eine Auszeit im Rahmen eines Sabbaticals kann unter der Erfüllung gewisser Voraussetzungen in Anspruch genommen werden.

Für alle Mitarbeiter des Konzerns gibt es die Möglichkeit, die zugeschnittenen Mitarbeiterangebote von Corporate Benefits zu nutzen. Die Mitarbeiterangebote dieser Plattform sind breit gefächert und betreffen verschiedenste Lebensbereiche, ob Alltag, Finanzen, Versicherungen oder Reisen.

Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
**Mitarbeitermanagement**  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Im Rahmen der Gesundheitsförderungen subventionieren wir diverse Sport- und Freizeitangebote oder auch die Inanspruchnahme eines Jobrads. Für besondere Leistungen werden Mitarbeiter jährlich ausgezeichnet. In diesem Zusammenhang erhalten die einzelnen Niederlassungen Kontingente für Teamevents.

Der Weg der lebenslangen Berufspartnerschaft endet mit dem Einstieg in ein erfülltes Rentnerdasein. Durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersvorsorge möchten wir auch hier unsere Mitarbeiter unterstützen.

Ferner bildet eine harmonische Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand des Konzerns, seinen Mitarbeitern auf allen Ebenen der Organisation und den Mitarbeitervertretern in den Mitbestimmungsgremien einen wichtigen Baustein für die positive Entwicklung des gesamten Konzerns und zeigt die Nachhaltigkeitswirkung von langfristig guten Beziehungen.

Das Mitbestimmungsgremium der Mitarbeiter für betriebliche Entscheidungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern ist das Interessenorgan – der Betriebsrat. Das Mitbestimmungsgremium der

Mitarbeiter für strategische Entscheidungen zur Unternehmensentwicklung hingegen ist das Kontrollorgan – der Aufsichtsrat, welcher zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern besteht. Über beide Gremien besitzen die Mitarbeiter großen Einfluss auf die Zukunft des Unternehmens, da sie bei Entscheidungen maßgeblich mitwirken und den Vorstand beraten, überwachen und kontrollieren.

Wir finden es wichtig, dass unsere Mitarbeiter sich untereinander austauschen können. Hierfür ist der Aufbau eines Netzwerkes im Unternehmen der Grundbaustein. Diesen Aufbau fördern wir aktiv, angefangen mit diversen Einführungsveranstaltungen in unserer Zentrale. An den einzelnen Standorten gibt es verschiedene Kommunikationsmittel und -wege, um Kontakt zu allen Mitarbeitern des Konzerns herstellen zu können. Unterstützend dazu gibt es viele verschiedene Treffen zum Austausch von Informationen. So gibt es regelmäßige Meetings auf allen Hierarchieebenen, bei welchen sich Mitarbeiter über aktuelle Themen und Erfahrungen austauschen und Feedback geben. Teamevents und Firmenevents runden das ganze ab, ermöglichen den Austausch außerhalb der Arbeit und stärken den Zusammenhalt.

## Mitarbeiter Benefits

### Flexible Überstundenregelung

### Jobräder

Bezuschusste **Fitness- und Sportprogramme**

**Subventionierungen** für öffentliche Verkehrsmittel

Kostenfreie **Kaffee- und Wasserversorgung**

**Arbeitsmedizinische Untersuchungen**

### Vermögenswirksame Leistungen

**Teamevents** und Firmenfeiern

**Betriebliche Altersvorsorge**

**Mobiles Arbeiten**

**Patenschaftsmodell** für neue Mitarbeiter

**Corporate Benefits**

**Flexible Arbeitszeiten**





Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
**Mitarbeitermanagement**  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Nach den pandemiebedingten Einschränkungen der letzten Jahre konnten im Jahr 2022 Schritt für Schritt Präsenzveranstaltungen wieder aufgenommen werden. Erstmals konnte auch wieder eine gemeinsame Veranstaltung des Gesamtkonzerns stattfinden. Mit rund 1000 Mitarbeitern wurde ein vielfältiges Rahmenprogramm geschaffen.

Dem Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz wollen wir auch im Rahmen des Mitarbeitermanagements gerecht werden und hierfür sensibilisieren. Wichtig ist uns eine ressourcenschonende Arbeit hin zum immer mehr papierfreien Büro.

Auch bei der kostenfreien Kaffee- und Wasserversorgung achten wir darauf, diese so umweltverträglich, wie es uns möglich ist, anzubieten. Für die Wasserversorgung wird Leitungswasser aufbereitet. Die Abfüllung des Wassers erfolgt in Mehrwegflaschen, welche gespült und anschließend wieder verwendet werden können. Die genutzten Kaffeekapseln werden unter Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien produziert und es wird auf die Recyclingfähigkeit geachtet.

Ein weiterer wichtiger Pfeiler, der im Rahmen des Mitarbeitermanagements betrachtet wird, ist die Gleichberechtigung aller Geschlechter. Hier stehen wir für eine absolute Chancengleichheit sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Betrachten wir hierfür beispielsweise unser Vergütungsmodell im Vertrieb. Dieses ist an feste, rein leistungsabhängige Faktoren geknüpft ist. Diese sind für alle Mitarbeiter offen zugänglich. Das an den Mitarbeiter zu zahlende Gehalt ist somit objektiv nachvollziehbar und nicht anhand subjektiver Präferenzen festgelegt. Um den Unternehmenseinstieg zum Beispiel nach einer Elternzeit zu ermöglichen, versuchen wir gemeinsam mit den Mitarbeitern, geeignete Arbeitszeitmodelle zu finden und hier auf die

jeweiligen persönlichen Umstände der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. Die mögliche zu leistende Arbeitszeit ist keine Voraussetzung, um Führungsverantwortung zu übernehmen. Innerhalb unserer Konzerns sind auch Führungspositionen in Teilzeit besetzt.

In diesem Zusammenhang ist Diversität ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und von hervorgehobener strategischer Bedeutung. Denn wir sind davon überzeugt, dass individuelle Unterschiede innerhalb unserer Belegschaft wie Erfahrung, Werte, Bildung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft oder religiöser Hintergrund uns stark und erfolgreich machen. Um das Bewusstsein der Mitarbeiter zu diesem Thema noch mehr zu stärken, wurde beispielsweise bei GFN ein ausgewählter Mitarbeiterkreis durch das IQ-Netzwerk Saarland zu diesem Thema intensiv geschult. Hierbei wurde deutlich, dass jeder Mitarbeiter mit seinen unterschiedlichen Talenten oder Einstellungen eine Bereicherung ist und dadurch unsere Attraktivität gesteigert wird.

Daher ist für uns als Konzern die Herstellung und Förderung von Chancengleichheit unserer Beschäftigten sehr wichtig. So hat beispielsweise GFN die Charta der Vielfalt unterzeichnet, welche diese Verpflichtung festlegt.

Selbstredend dulden wir keinerlei Form des Mobbing, sexueller Belästigung sowie alle sonstigen Arten von Diskriminierung. Etwaige Verstöße gegen gesetzliche Regelungen können anonym gemeldet werden, um diese nach einer Prüfung ahnden zu können.

Diese Thematiken haben wir auch fest in unserer Policy zur Achtung von Menschenrechten verankert.



### 3.6. Mitarbeiterförderprogramm „Lebenslanges Lernen“

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
**Mitarbeiterförderprogramm**  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Als Amadeus FiRe Konzern bieten wir neben den spezialisierten Personaldienstleistungen im eigenen Weiterbildungsbereich über die Anbindung der Konzerntöchter Comcave, GFN, Steuer-Fachschule Dr. Endriss, Akademie für Internationale Rechnungslegung und TaxMaster auch Personalentwicklung, -weiterbildung, und -qualifizierung an. Dieses sich ergänzende, derzeit einmalig in Deutschland verfügbare Dienstleistungsangebot ermöglicht ein umfangreiches und individuell gestaltbares Mitarbeiterförderprogramm.

Wir bieten für unsere Mitarbeiter ein auf die Rolle und Betriebszugehörigkeit definiertes Trainingsprogramm. Um einen gleichhohen Wissensstand innerhalb aller Niederlassungen zu garantieren, steuern wir die Einarbeitung unserer internen Mitarbeiter zentral.

Zusätzlich bieten wir zwei intensive Traineeprogramme im Vertrieb und als Vorstandsassistent an. Dies garantiert einen optimalen Berufseinstieg. Die Schulungen werden durch interne Mitarbeiter, welche Experten auf ihrem Gebiet sind, sowie durch langjährige mit dem Amadeus FiRe Konzern zusammenarbeitende Dozenten oder externe Seminarleiter durchgeführt. Dadurch wird Know-How stets und unmittelbar an alle neuen Mitarbeiter weitergetragen und langfristig gesichert. Viele Schulungen sind Pflichtschulungen mit Leistungskontrollen. Durch die Ergebnisse der Leistungskontrollen können Stärken und Schwächen identifiziert und entsprechende Maßnahmen zur Förderung oder Fokussierung eingeleitet werden. Ebenfalls ist dies ein gutes Feedback für die Mitarbeiter selbst. Je nach Leistung und Wunsch der Mitarbeiter gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, sich in einem Trainingsprogramm in höhere Positionen wie Teamleiter oder Führungskraft weiterzuentwickeln.

Im Rahmen des Mitarbeiterförderprogramms „Lebenslanges Lernen“ bieten wir für Mitarbeiter des Amadeus FiRe Konzerns ein vergünstigtes und gefördertes Weiterbildungsangebot. Für Studien- und Lehrgänge, Fort- und Weiterbildungen oder sonstige Schulungen und Kurse bei konzerneigenen Weiterbildungsinstituten erhalten Mitarbeiter eine Kostenübernahme von mindestens 50% der regulären Gebühren. Je nach betrieblicher Relevanz werden so bis zu 100% der Kosten übernommen. Für Studien- und Lehrgänge, Fort- und Weiterbildungen oder sonstige Schulungen und Kurse bei externen Weiterbildungsinstituten erhalten Mitarbeiter nach Absprache und Relevanz ebenfalls eine anteilige Kostenübernahme der regulären Gebühren.

Dabei erhalten alle Mitarbeiter bei konzerneigenen Weiterbildungsinstituten wie auch bei externen Weiterbildungsinstituten anerkannte Zertifizierungen für die Teilnahme an Studien- und Lehrgängen, Fort- und Weiterbildungen oder sonstigen Schulungen und Kursen. So gibt es bei konzerneigenen Weiterbildungsinstituten die Möglichkeit, diverse IHK-Abschlüsse, einen Master of Arts Abschluss, den CINA-Abschluss oder eigens anerkannte Zertifikate der Konzerntöchter zu erhalten. Ergänzend dazu hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, auf der E-Learning Plattform der Steuer-Fachschule Dr. Endriss sein Wissen zu erweitern oder aufzufrischen.

Das Weiterbildungsangebot des Weiterbildungsbereichs des Amadeus FiRe Konzerns bietet die Möglichkeit, für jeden Mitarbeiter ein individuelles Portfolio aus benötigten Studien- und Lehrgängen, Fort- und Weiterbildungen oder sonstigen Schulungen und Kursen zu erstellen:



Brief des Vorstandsvorsitzenden



Der Amadeus FiRe Konzern

- Über diesen Bericht
- Ansätze durch Befragungen
- Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit
- Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze
- Gesellschaftliche & soziale Verantwortung
- Mission zur Nachhaltigkeit
- Ziele & KPIs

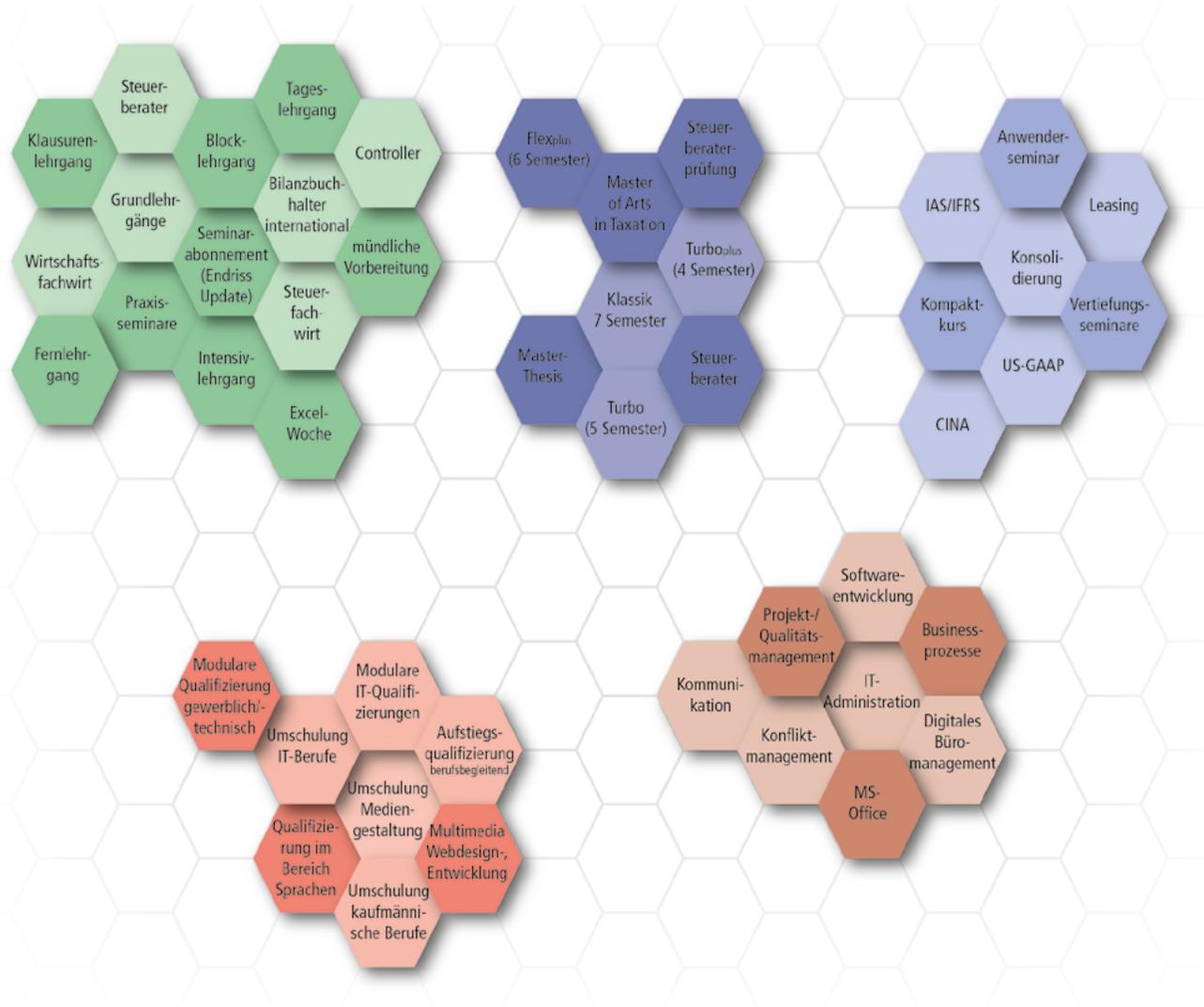
Nachhaltigkeitsaspekte

- Ökologische Aspekte
- Compliance
- Zertifizierungen & Auszeichnungen
- Kundenmanagement
- Mitarbeitermanagement
- Mitarbeiterförderprogramm
- Gesundheitsprogramm
- Soziale Engagements

EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns





### 3.7. Gesundheitsprogramm

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsgrundsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
**Gesundheitsprogramm**  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Als Arbeitgeber sehen wir es als unsere Pflicht, im Rahmen unserer Möglichkeiten die Chancen auf ein gesundes Leben und die nachhaltige Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern.

Angefangen mit einer einführenden Arbeitssicherheitsschulung erhält jeder Mitarbeiter mit dem Einstieg in das Unternehmen einen umfangreichen Überblick über mögliche Gefahren und Fehler bei und während der Arbeit. Der Abschluss dieser Schulung ist an einen Leistungsnachweis geknüpft, um sicherzustellen, dass dieses wichtige Thema erfolgreich vermittelt werden konnte oder um bei Unklarheiten unterstützend tätig zu werden.

Um die Einhaltung einer nachhaltigen Arbeitssicherheit zu gewährleisten, arbeiten wir als Konzern mit betriebsmedizinischen und sicherheitstechnischen Diensten zusammen. Durch regelmäßige Arbeitsplatzbesichtigungen wird auch nachhaltig für Arbeitssicherheit gesorgt. Etwaige Mängel können so unmittelbar behoben werden und Mitarbeiter erhalten regelmäßig eine Unterweisung über Unfall- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz. Des Weiteren wird allen Mitarbeitern eine G37-Augenuntersuchung angeboten und jeder Mitarbeiter erhält über den betriebsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst Beratung bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung sowie der Gestaltung und Ergonomie des Arbeitsplatzes.

Eine gemeinsame Gruppenunfallversicherung für alle Mitarbeiter soll hier einen bestmöglichen Schutz bei unvorhersehbaren gesundheitsgefährdeten Ereignissen bieten.

Die Ausstattung unserer Bürogebäude ist zentral gesteuert. Durch das zentralisierte Management rund um die Bürogebäude der Amadeus FiRe Gruppe wird bei Umzügen oder Renovierungen an allen Standorten ein gleichhoher Qualitätsstandard sichergestellt. Jeder Mitarbeiter erhält so eine geeignete Büroausstattung für einen ergonomischen, arbeitsfreundlichen und altersgerechten Arbeitsplatz. Dabei wird der Standard jährlich überprüft und an neue

Gesetze, Vorschriften oder wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst und stetig weiterentwickelt. Mit diesen Maßnahmen wird eine flächendeckende Zufriedenheit aller Mitarbeiter, unabhängig vom geografischen Standort der Arbeitsstätte, gewährleistet.

Im Rahmen des Gesundheitsschutzes bieten wir auch weiterhin all unseren Mitarbeitern, Kandidaten und Teilnehmern umfangreiche und kostenfreie Testmöglichkeiten im Rahmen von Covid-19 an.

Durch die Partnerschaft mit Fitness First, einem der führenden Fitness- und Gesundheitsdienstleister in Deutschland, bieten wir jedem Mitarbeiter die Möglichkeit eines sportlichen Ausgleichs neben der Bürotätigkeit. Dabei erhält jeder Mitarbeiter bei einer Mitgliedschaft einen subventionierten Pauschalbetrag auf den Mitgliedsbeitrag. Die Mitarbeiter profitieren bundesweit von einem umfangreichen Angebot in einem der über 50 Clubs von Fitness First. Das Angebot eines sportlichen Ausgleichs wurde hier durch die Mitgliedschaft bei Hansefit erweitert. Hansefit bietet Mitgliedern vielfältigste sportliche Möglichkeiten, welche sowohl online als auch bei einer Vielzahl von Anbietern in Präsenz wahrgenommen werden können. Hierzu zählen unter anderem Schwimmbäder, Fitnessstudios und Kletterhallen.

Bei Comcave haben Mitarbeiter ohne Fitnessstudiovertrag zusätzlich die Möglichkeit, sich im Rahmen des wöchentlichen Online Fitnessprogramms „Desktop-Stretching“ während der Arbeitszeit sportlich zu betätigen. Diese Maßnahme fördert neben der Gesundheit auch den Zusammenhalt der Mitarbeiter.

Zusätzlich bieten wir im Rahmen der Gesundheitsförderung die Nutzung eines Jobrads an.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

---

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

---

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
**Gesundheitsprogramm**  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

---

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Neben den genannten Punkten ermöglichen wir unseren Mitarbeitern jährlich die Möglichkeit, an den verschiedensten Läufen teilzunehmen.

Jährliche Highlights sind dabei stets die Teilnahmen an den B2Runs in vielen Städten Deutschlands.

Wir möchten unsere Mitarbeiter in allen Bereichen der körperlichen und mentalen Gesundheit unterstützen und den Familienzusammenhalt fördern. Daher stellen wir unseren Mitarbeitern die Nutzung des Online Familiendienstes voio zur Verfügung. Die Plattform bietet eine Vielzahl von Online Angeboten für alle Lebenslagen und Lebensphasen. Hierzu gehören unter anderem virtuelle Kinderbetreuungs- und Lernprogramme, Übungen für die Arbeit im Homeoffice oder Beratungen für Eltern und Partnerschaften sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um im Ernstfall oder bei Unfällen sachgerecht reagieren zu können, fördern wir die Ausbildung von Ersthelfern. An allen Standorten des Amadeus-FiRe Konzerns haben wir insgesamt Unterstützung durch 184 ausgebildete Ersthelfer.

Im Jahr 2022 wurden konzernweit insgesamt 39 Arbeitsunfälle gemeldet, wovon es sich bei einem Großteil um Wegeunfälle gehandelt hat.

Die von uns angebotenen Unterstützungen im Rahmen der Gesundheitsförderung werden kontinuierlich geprüft und weiterentwickelt. Grundsätzlich denken wir, hier auf dem richtigen Weg zu sein und umfangreiche Möglichkeiten geschaffen zu haben.

### 3.8. Soziale Engagements

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
**Soziale Engagements**

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Die Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung sehen wir über unserer Geschäftstätigkeit hinausgehend und engagieren uns daher auch für das Gemeinwohl.

Wie auch bereits im Jahr 2021 haben wir im Dezember 2022 wieder 15.000 Euro an die Stiftung Bildung gespendet. Die Stiftung Bildung setzt sich bundesweit für vielfältige und partizipative Bildung ein, vor allem für eine Beteiligung der Kinder und Jugendlichen in allen sie betreffenden Fragen. Sie stärkt das zivilgesellschaftliche Bildungsengagement. Dabei arbeitet sie eng mit dem bundesweiten Netzwerk der Kita- und Schulfördervereine zusammen und unterstützt die Aktiven direkt vor Ort. Die Stiftung Bildung ist Themenanwältin für beste Bildung bundesweit und setzt Spenden zu Gunsten von Kindergärten und Schulen ein.

Als Unternehmen von Menschen, für Menschen, mit Menschen sind uns neben Geldspenden besonders zwischenmenschliche, regionale und soziale Aktivitäten wichtig. So werden bei der Ausstattung der „Welcome Packages“ für Teilnehmer regelmäßig Beutel von einer Behindertenwerkstatt erworben. Jeder Mensch bedeutet gleichviel und niemand wird außen vorgelassen. Es ist wichtig, eine Basis herzustellen, durch die jeder Mensch gleiche Chancen besitzt, am Leben teilzunehmen und das Beste aus seiner individuellen Situation machen zu können. Was zählt, ist die Menschlichkeit und der Umgang untereinander.

Seit vielen Jahren sind wir als Amadeus FiRe Konzern eng mit dem Sport verbunden und sind und waren Sportsponsor vieler regionaler Sportvereine bzw. Sportmannschaften, um dadurch Kinder, Jugendliche oder Erwachsene dabei zu unterstützen, ihr Hobby kostengünstig und unabhängig von der persönlichen und finanziellen Lage ausleben zu können.



Die Übergabe des Spenden-Schecks fand am 19. Dezember 2022 statt. Thomas Surwald und Sascha Lorenz (nicht im Bild) trafen auf Katja Hintze, die Leiterin der Stiftung, die die Spende begeistert entgegen nahm.



## 4. EU-Taxonomie

Brief des Vorstandsvorsitzenden

Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

### Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Im Dezember 2019 stellte die Europäische Union den „EU Green Deal“ vor, der eine CO2-neutrale EU bis 2050 vorsieht. Um dieses Ziel zu verwirklichen, hat die EU-Kommission im Rahmen des Aktionsplans „Sustainable Finance“ diverse Maßnahmen zur Umlenkung von Kapitalflüssen in ökologisch nachhaltige Tätigkeiten beschlossen. Zentraler Baustein des Aktionsplans ist die Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates, auch bekannt als „EU-Taxonomie“. Ziel der Verordnung ist es, ein EU-weites, einheitliches Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Tätigkeiten zu schaffen. In der Verordnung ist beschrieben, anhand welcher Kriterien wirtschaftliche Tätigkeiten als nachhaltig eingestuft werden können und zu welchem Umweltziel sie einen wesentlichen Beitrag leisten.

Die EU-Taxonomie definiert sechs Umweltziele:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

In der Verordnung finden sich Beschreibungen von taxonomiefähigen Tätigkeiten („taxonomy-eligible“) und zusätzlich technische Bewertungskriterien („technical screening criteria“) für einen wesentlichen

Beitrag zu den genannten Zielen. Nur wenn wirtschaftliche Tätigkeiten diese technischen Kriterien erfüllen und zugleich keine wesentliche Beeinträchtigung („do no significant harm“; DNSH) der anderen Umweltziele mit sich bringen, sowie soziale Mindeststandards („minimum safeguards“) einhalten, gelten sie als taxonomiekonform („taxonomy-aligned“). Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung hat die Europäische Kommission die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag für die ersten beiden Umweltziele veröffentlicht.

Amadeus FiRe fällt in den Anwendungsbereich zur Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung nach §§ 289b f. und 315b f. HGB und ist somit nach Artikel 1 der EU-Taxonomie zur Erfüllung der hieraus resultierenden Anforderungen verpflichtet. Für das Geschäftsjahr 2022 berichtet das Unternehmen deshalb über die taxonomiefähigen und -konformen wirtschaftlichen Tätigkeiten zu den ersten beiden genannten Umweltzielen<sup>1</sup>. Die Bewertung dieser Tätigkeiten fand in einer fachübergreifenden Zusammenarbeit statt und wurde im Einklang mit den Vorgaben der Delegierten Verordnung 2021/2178 der EU-Kommission dokumentiert.

### Vorgehensweise der Taxonomiefähigkeits- und -konformitätsprüfung

In einem ersten Schritt wurde die Gesamtsumme des Konzernumsatzes, die Investitionsausgaben (capital expenditures; CapEx) und die Betriebsausgaben (operational expenses; OpEx) gemäß jeweiliger Definition der Verordnung 2021/2178 berechnet. Die jeweilige Gesamtsumme bildet den Nenner, für den jeweils der taxonomiefähige sowie der taxonomiekon-

<sup>1</sup> In einer „Draft Commission Notice“ vom 19. Dezember 2022 hat die EU-Kommission festgestellt, dass die Berichterstattung der Taxonomiefähigkeit und der Taxonomiekonformität der nicht finanziellen Unternehmen für die verbleibenden vier Umweltziele im Jahr 2023 nicht zu erwarten ist.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

forme Anteil im Zähler zu berechnen ist. Im Nenner des Umsatzes befinden sich die Konzernumsatzerlöse im Sinne des IAS 1. Der Nenner des CapEx umfasst laut EU-Taxonomie Zugänge zu Sachanlagen, Immaterielle Vermögenswerte, als Finanzinvestition gehaltene Immobilien, landwirtschaftliche Investitionsausgaben und Zugänge zu Leasingverhältnissen. Im Nenner des OpEx werden nicht-kapitalisierte Kosten für Forschungs- und Entwicklungsausgaben, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur, Gebäudesanierungsmaßnahmen sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte aufgeführt.

Zur Berechnung des Zählers wurden die Umsatz-, CapEx- und OpEx-relevanten Wirtschaftstätigkeiten des Unternehmens auf ihre Relevanz für die EU-Taxonomie hin überprüft und – sofern zutreffend – einzelnen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet, die in der Verordnung 2021/2139 der EU-Kommission als taxonomiefähig aufgeführt werden. Die entsprechenden Daten wurden der Finanzbuchhaltung entnommen und durch das Rechnungswesen validiert. Zur Vermeidung möglicher Doppelzählungen wurden taxonomiefähige Aufwendungen nur auf maximal eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit zugeordnet. Eine Zuordnung auf mehr als ein Umweltziel entfiel, da eine Prüfung von Umsatz und von CapEx-Aufwendungen keine Positionen ergab, die als taxonomiefähig mit Bezug auf das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ ausgewiesen werden können und taxonomiefähige Aufwendungen aufgrund der Nicht-Wesentlichkeit der Ausgaben im Bereich OpEx nicht berechnet wurden (vgl. Abschnitt „Angaben zum OpEx“).

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten mit Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ wurden anschließend gemäß der technischen Bewertungskriterien, der DNSH-Kriterien und der sozialen Mindeststandards der EU-Taxonomie auf ihre Taxonomiekonformität hin überprüft. Die Details zu den jeweiligen Überprüfungsschritten finden sich in den nachfolgenden Abschnitten.

## Angaben zum Umsatz

Die Umsätze des Amadeus FiRe Konzerns werden im Wesentlichen in den Bereichen Personalvermittlung und Weiterbildung erzielt. 2022 erzielte der Amadeus FiRe Konzern einen konsolidierten Konzernumsatz von 407,072 Mio. Euro. Davon entfielen 69,6 Prozent auf den Bereich Personalvermittlung und 30,4 Prozent auf den Bereich Weiterbildung.

Die Überprüfung der Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Personalvermittlung im Kontext der EU-Taxonomie ergab, dass in den aktuellen Zielbereichen und den dazugehörigen Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zu den Umweltzielen Klimaschutz bzw. Anpassung an den Klimawandel keine Definition der entsprechenden Tätigkeiten vorliegt. Auch als unmittelbar ermöglichende Wirtschaftstätigkeit können Umsätze im Bereich Personalvermittlung nicht angesehen werden.

Auch die Umsätze im Bereich Weiterbildungen des Amadeus FiRe Konzerns können nicht als nachhaltig im Sinne der aktuell gültigen Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz gesehen werden. Tätigkeiten im Bereich Weiterbildung können die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaziel „Anpassung an den Klimawandel“ erfüllen, wenn sie einen konkreten Bezug zu energie- oder klimarelevanten Lösungen haben (beispielsweise Weiterbildungen zur Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden oder zum Aufbau von IT-Systemen, die physische und nicht-physische Lösungen zur Reduzierung von physischen Klimarisiken implementieren). Im Geschäftsjahr 2022 hat der Amadeus FiRe Konzern keine Weiterbildungen angeboten, die solchen oder vergleichbaren, in der EU-Taxonomie definierten Weiterbildungs-Fällen entsprechen.

Weder die Umsätze des Amadeus FiRe Konzerns aus Tätigkeiten im Bereich Personalvermittlung noch im Bereich Weiterbildung sind demnach taxonomiefähig. Eine Überprüfung auf Taxonomiekonformität der Umsätze entfällt für das Geschäftsjahr 2022 dadurch und der Umsatz-KPI-Zähler gemäß EU-Taxonomie beträgt 0.





Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht

Ansätze durch Befragungen

Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze

Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns

Im Geschäftsjahr 2022 entfielen auf den in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 definierten CapEx-Bereich des Amadeus FiRe Konzerns folgende taxonomiefähige Ausgabenbereiche, die sich jeweils auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten beziehen und auf einzelne Maßnahmen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden:

- Zugänge zu Nutzungsrechten für Leasingfahräder (EU-Taxonomie-Tätigkeit „6.4 Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik“)
- Zugänge zu Nutzungsrechten für Leasingfahrzeuge (EU-Taxonomie-Tätigkeit „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“)
- Zugänge zu Nutzungsrechten für Firmengebäude (EU-Taxonomie-Tätigkeit „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“)

Die Leasingfahräder mit Zugängen zu Nutzungsrechten konnten alle die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz erfüllen, da sie zum einen entweder durch reine Muskelkraft des Nutzers, einen emissionsfreien Motor oder eine Kombination aus emissionsfreiem Motor und Muskelkraft bedient werden können, und zum anderen in derselben öffentlichen Infrastruktur betrieben werden dürfen, die für Fahrräder oder Fußgänger vorgesehen ist. Alle Fahrräder konnten überdies die Kriterien zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen erfüllen. Auf Basis veröffentlichter Informationen der Fahrradhersteller konnte allerdings nicht mit ausreichender Sicherheit festgestellt werden, dass die von der EU-Taxonomie geforderten sozialen Mindeststandards 2022 bereits vollständig umgesetzt wurden.

Im Bereich der Nutzungsrechte für Leasingfahrzeuge wurden insgesamt zehn neue Fahrzeuge, die über einen Elektro- oder Plug-in-Hybrid-Antrieb verfügen, als potenziell taxonomiekonform identifiziert. Alle zehn Fahrzeuge weisen CO<sub>2</sub>-Emissionen von weniger als 50g pro Kilometer auf und erfüllen damit die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz gemäß den Kriterien im Bereich 6.5 Beförderung

mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen der EU-Taxonomie. Von diesen Fahrzeugen konnten zwei Fahrzeuge alle Kriterien zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen erfüllen. Darüber hinaus konnte nach Prüfung veröffentlichter Informationen des Fahrzeugherstellers nachvollzogen werden, dass der Fahrzeughersteller der zwei Fahrzeuge die von der EU-Taxonomie geforderten sozialen Mindeststandards einhält.

Bei den Nutzungsrechten für Firmengebäude konnten die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz gemäß Verordnung 2021/2139 der Kommission nicht erfüllt werden.

## Angaben zum OpEx

Die Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission sieht vor, dass Unternehmen mit Betriebsausgaben, die für das Geschäftsmodell nicht wesentlich sind, von der Berechnung des Zählers des OpEx-KPI freigestellt sind.

Für das Geschäftsmodell des Amadeus FiRe Konzerns spielen die von der EU-Taxonomie definierten OpEx-Bestandteile keine wesentliche Rolle. Die für den OpEx-KPI relevanten Ausgabenbereiche fallen entweder nicht an (Forschungs- und Entwicklungskosten) oder tragen nicht unmittelbar zum Geschäftserfolg bei (Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen; kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur; alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens). Mit 3,407 Mio. Euro lag zudem die Gesamtsumme des Nenners des von der EU-Taxonomie definierten OpEx-KPI des Amadeus FiRe Konzerns im Verhältnis zum Konzernumsatz von 407,1 Mio. Euro bei lediglich knapp 0,8 Prozent und damit in einem nicht wesentlichen Bereich.

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen aus der „Draft Commission Notice“ der EU-Kommission vom 19.12.2022 hat der Amadeus FiRe Konzern für das Geschäftsjahr 2022 für den OpEx-KPI-Zähler folglich keine Berechnung vorgenommen und gibt diesen mit 0 an.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

Aachen  
Karmeliterstraße 6, 52064 Aachen

Karlsruhe  
Gartenstraße 69, 76133 Karlsruhe

Köln  
Lichtstraße 45-49, 50825 Köln

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

Berlin  
Hedwig-Dohm-Straße 6, 10829 Berlin

Köln  
Gustav-Heinemann-Ufer 88a, 50968 Köln

Schulungszentrum Berlin  
Hedwig-Dohm-Straße 6, 10829 Berlin

Bielefeld  
Am Lenkwerk 7, Oval Office, 33609 Bielefeld

Mainz  
Isaac-Fulda-Alee 2c, 55124 Mainz

Schulungszentrum Düsseldorf  
Bennigsen-Platz 1, 40474 Düsseldorf

Bonn  
Bauscheidtstraße 17, 53117 Bonn

Leipzig  
Richard-Wagner-Straße 2, 04109 Leipzig

Schulungszentrum Frankfurt  
Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt

Bremen  
Bahnhofsplatz 41a, 28195 Bremen

Mannheim  
Konrad-Zuse-Ring 26, 68163 Mannheim

Schulungszentrum Hamburg  
Steindamm 98, 20099 Hamburg

Darmstadt  
Birkenweg 14 a, 64295 Darmstadt

München  
Leopoldstraße 248, 80807 München

Schulungszentrum Hannover  
Hanomaghof 4, 30449 Hannover

Dortmund  
Hafenpromenade 1-2, 44263 Dortmund

Münster  
Am Mittelhafen 14, 48155 Münster

Schulungszentrum Mannheim  
Konrad-Zuse-Ring 26, 68163 Mannheim

Düsseldorf  
Bennigsen-Platz 1, 40474 Düsseldorf

Nürnberg  
Nordostpark 25, 90411 Nürnberg

Schulungszentrum München  
Leopoldstraße 248, 80807 München

Essen  
Alfredstraße 220, 45131 Essen

Stuttgart  
Vordernbergstraße 6, 70191 Stuttgart

Schulungszentrum Stuttgart  
Vordernbergstraße 6, 70191 Stuttgart

Frankfurt/Main  
Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt

Freiburg  
Heinrich-v.-Stephan-Straße 20,  
79100 Freiburg

Hamburg  
Steindamm 98, 20099 Hamburg

Hannover  
Hanomaghof 4 . 30449 Hannover

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte des Konzerns



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Der Amadeus FiRe Konzern

Über diesen Bericht  
Ansätze durch Befragungen  
Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

## Standorte des Konzerns

Bensheim  
Berliner Ring 161b, 64625 Bensheim

Berlin  
Alt-Moabit 91b, 10559 Berlin

Darmstadt  
Poststraße 4 - 6, 64293 Darmstadt

Donaueschingen  
An der Donauhalle 2a,  
78166 Donaueschingen

Dorsten  
Baldurstr. 72, 46284 Dorsten

Emmendingen  
Karl-Friedrich-Str. 1/Landvogtei 6/3,  
79312 Emmendingen.

Essen  
Hollestr. 7A, 8 OG , 45127 Essen

Frankfurt  
Lyoner Straße 14, 60528 Frankfurt/Main  
Mainzer Landstr. 199, 60326 Frankfurt/Main

Freiburg  
Unterwerkstraße 5, 79115 Freiburg

Groß-Gerau  
Am Marktplatz 16, 64521 Groß-Gerau

Guben  
Forster Straße 66, 3172 Guben

Hamburg  
Hammerbrookstraße 90, 20097 Hamburg

Hannover  
Schiffgraben 30, 30175 Hannover

Heidelberg  
Maaßstraße 24, 69123 Heidelberg

Heidelberg IT  
Kurfürsterring 108, 69123 Heidelberg

Heilbronn  
Knorrstraße 22, 74074 Heilbronn

Kaltenkirchen  
Schulstraße 11B, 24568 Kaltenkirchen

Karlsruhe  
Benzstraße 15, 76185 Karlsruhe

Kassel  
Karthäuserstraße 8, 34117 Kassel

Kaufbeuren  
Gewerbestraße 44, 87600 Kaufbeuren

Kiel  
Hopfenstraße 1a-d, 24114 Kiel

Koblenz  
Am Wöllershof 2 - 4, 56068 Koblenz

Köln  
Subbelrather Str. 247 - 249, 50825 Köln

Leipzig  
Rabensteinplatz, 04103 Leipzig

Ludwigshafen  
Walzmühlstraße 65, 67061 Ludwigshafen

Magdeburg  
Hegelstraße 39, 39104 Magdeburg

Mainz  
Gutenbergplatz 8-12,2.OG, 55116 Mainz  
Wilhelm-Theodor-Römheld-Str.14,  
55130 Mainz

Mannheim  
N7, 13 - 15, 68161 Mannheim

Merzig  
Hochwaldstraße 62, 66663 Merzig

München  
Messerschmittstraße 4, 80992 München

Neumünster  
Marienstraße 9, 24534 Neumünster

Nürnberg  
Zeltnerstraße 19, 90443 Nürnberg

Oldenburg  
Baumgartenstraße 14, 26122 Oldenburg

Paderborn  
Dessauer Straße 10, 33106 Paderborn

Peine  
Rosenhagen 30, 31224 Peine

Rastatt  
Untere Wiesen 4, 76437 Rastatt

Recklinghausen  
Königswall 28, 45657 Recklinghausen

Rüsselsheim  
Marktstraße 19-21, 65428 Rüsselsheim/Main

Saarlouis  
Schulstraße 7a, 66740 Saarlouis

Salzgitter  
Über den Bülten 27, 38226 Salzgitter

Schwetzingen  
Carl-Benz-Str. 5, 68723 Schwetzingen

Singen  
Widerholdstraße 50b, 78224 Singen

Speyer  
Große Greifengasse 17 HH, 67346 Speyer

Stuttgart  
Kronenstr. 22, 70173 Stuttgart

Weilheim  
Bahnhofstraße 9, 82362 Weilheim

Wilhelmshaven  
Bismarckstraße 172c, 26382 Wilhelmshaven

Wörth  
Am Rathausplatz 2, 76744 Wörth

**Brief des Vorstandsvorsitzenden**

Aachen  
Talbotstraße 25, 52068 Aachen

Esslingen  
Heilbronner Str. 13, 73728 Esslingen

Koblenz  
Friedrichstraße 10-12, 56068 Koblenz

Osnabrück  
Hannoversche Straße 6-8, 49084 Osnabrück

**Der Amadeus FiRe Konzern**

Augsburg  
Böheimstraße 8, 86153 Augsburg

Flensburg  
Holm 57-61, 24937 Flensburg

Köln  
Saliering 47-53, 50677 Köln

Paderborn  
Technologiepark 32, 33100 Paderborn

**Über diesen Bericht**

Berlin  
Alexanderstraße 1, 3, 5, 10178 Berlin  
Ernst-Reuter-Platz 2, 10587 Berlin

Frankfurt/Main  
Mainzer Landstr. 209-211, 60326 Frankfurt

Leipzig  
Richard-Wagner-Straße 2, 04109 Leipzig

Potsdam  
Schlaatzweg 1a, 14473 Potsdam

**Ansätze durch Befragungen**

Bielefeld  
Boulevard 9, 33613 Bielefeld

Gelsenkirchen  
Ebertstraße 20, 45879 Gelsenkirchen

Lübeck  
Katharinenstraße 11, 23554 Lübeck

Regensburg  
Schikanderstraße 2, 93053 Regensburg

**Der Konzern im Bezug auf Nachhaltigkeit**

Bochum  
City Point, Kortumstr. 87-89, 44787 Bochum

Gießen  
Philipp-Reis-Straße 4, 35398 Gießen

Ludwigshafen  
Walzmühlstr. 65/65a, 67061 Ludwigshafen

Rheine  
Münsterstraße 36, 48431 Rheine

**Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze**

Bonn  
Bornheimer Straße 129, 53119 Bonn

Göttingen  
Maschmühlenweg 10, 37073 Göttingen

Magdeburg  
Ernst-Reuter-Allee 49 39104 Magdeburg

Rosenheim  
Happinger Straße 98, 83026 Rosenheim

**Gesellschaftliche & soziale Verantwortung**

Braunschweig  
Friedrich-Wilhelm-Str. 41, 38100 Braunschweig

Hagen  
Rathausstraße 2, 58095 Hagen

Mainz  
Gutenbergplatz 8-12, 55116 Mainz

Rostock  
Erich-Schlesinger-Str. 35, 18059 Rostock

**Mission zur Nachhaltigkeit**

Bremen  
Martinistraße 1, 28195 Bremen

Halle (Saale)  
Große Ulrichstraße 60 D, 06108 Halle (Saale)

Mannheim  
Reichskanzler-Müller-Str. 21, 68165 Mannheim

Saarbrücken  
Trierer Straße 42, 66111 Saarbrücken

**Ziele & KPIs**

Buxtehude  
Bahnhofstraße 50 21614 Buxtehude

Hamburg  
Sonninstraße 28, 20097 Hamburg

Mönchengladbach  
Bismarckplatz 1-3, 41061 Mönchengladbach

Siegen  
Hindenburgstraße 9, 57072 Siegen

**Nachhaltigkeitsaspekte**

Chemnitz  
Bahnhofstraße 54, 09111 Chemnitz

Hannover  
Schiffgraben 30, 30175 Hannover

Mühlheim (Ruhr)  
Mellinghofer Straße 77, 45473 Mühlheim

Stuttgart  
Leuschnerstraße 12, 70174 Stuttgart

**Ökologische Aspekte**

Darmstadt  
Im Carree 3, 64283 Darmstadt

Heilbronn  
Am Wollhaus 1, 74072 Heilbronn

München  
Wilhelm-Wagenfeld-Str. 26, 80807 München

Trier  
Kornmarkt 2-3, 54290 Trier

**Compliance**

Dortmund  
Technologiepark, Hauert 1, 44227 Dortmund

Herne  
Schamrockring 1, 44623 Herne

Münster  
Von-Steuben-Straße 5, 48143 Münster

Ulm  
Basteistraße 37, 89073 Ulm

**Zertifizierungen & Auszeichnungen**

Dresden  
Prager Straße 2a, 01069 Dresden

Jena  
Tatzendpromenade 2, 07745 Jena

Norderstedt  
Berliner Allee 34d, 22850 Norderstedt

Wiesbaden  
Frankfurter Straße 39, 65189 Wiesbaden

**Kundenmanagement**

Duisburg  
Friedrich-Wilhelm-Str. 12, 47051 Duisburg

Kaiserslautern  
Heiligenstraße 7-9, 67655 Kaiserslautern

Nürnberg  
Zeltnerstraße 19, 90443 Nürnberg

Wuppertal  
Grünstraße 30, 42103 Wuppertal

**Mitarbeitermanagement**

Düsseldorf  
Immermannstraße 65, 40210 Düsseldorf

Karlsruhe  
Lauterbergstr. 1, 76137 Karlsruhe

Oberhausen  
Centroallee 261, 46047 Oberhausen

Würzburg  
Fichtestraße 9, 97074 Würzburg

**Mitarbeiterförderprogramm**

Erfurt  
Anger 41, 99084 Erfurt

Kassel  
Untere Königsstraße 79, 34117 Kassel

Offenbach  
Bieberer Straße 39, 63065 Offenbach

**Gesundheitsprogramm**

Essen  
Hollestraße 7a, 45127 Essen

Kiel  
Hopfenstraße 1b, 24114 Kiel

Oldenburg  
Baumgartenstr. 14 26122 Oldenburg

**Soziale Engagements****EU-Taxonomie****Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung****Standorte des Konzerns**



**Verantwortlich:**

**Amadeus FiRe AG  
Investor Relations**

**Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt am Main**

**Tel.: 069 96876-180**

**E-Mail: [investor-relations@amadeus-fire.de](mailto:investor-relations@amadeus-fire.de)**

**Internet: [www.amadeus-fire.de](http://www.amadeus-fire.de)**

**Online-Version:**

**Auf unserer Homepage steht Ihnen der  
Geschäftsbericht als Online-PDF zur Verfügung.**