

Vergütungsbericht

Vorwort

Der Vergütungsbericht enthält eine detaillierte Zusammenfassung der Grundsätze, die auf die Festsetzung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Amadeus FiRe AG Anwendung finden. Er beschreibt des Weiteren die Struktur sowie die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus werden ebenfalls die Grundsätze und die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erläutert sowie der im Unternehmen eingerichteten Ausschüsse. Das aktuelle Vergütungssystem wurde auf der Hauptversammlung 2020 gebilligt. Der Vergütungsbericht erfüllt die Anforderungen nach den anwendbaren Vorschriften des §162 AktG.

Vorstandsvergütungssystem

Das Vorstandsvergütungssystem der Amadeus FiRe Gruppe regelt die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Ziel ist es, eine den komplexen Aufgaben der Vorstände angemessene Vergütung zu gewährleisten. Diese sollte im Hinblick auf die Branche und die Größe des Unternehmens wettbewerbsfähig sein. Die Vorstandsvergütung soll hinreichende Anreize schaffen, eine positive langfristige Geschäftsentwicklung zu erreichen, in der das Wohl des Unternehmens an erster Stelle steht. Durch das Vergütungssystem des Vorstands soll es vermieden werden, Anreize für kurzfristige und riskante Entscheidungen zu setzen. Die nachhaltige Schaffung von Unternehmenswerten bestimmt dabei die Strukturierung der Vergütung.

Gemäß §120a AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Dieser Beschluss erfolgt bei jeder wesentlichen Änderungen des gebilligten Systems, mindestens jedoch alle 4 Jahre. Mit Billigung durch die Hauptversammlung wurde die Konzeption für die langfristige variable Vergütung (LTI) verändert. Die Änderungen werden im Absatz "Long Term Incentive (LTI)" im Detail beschrieben.

Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Gesamtvergütung des Vorstands besteht aus einem Fixum sowie einer grundsätzlich erfolgsabhängigen Tantieme und berücksichtigt die jeweilige Verantwortung der Vorstandsmitglieder. Die Struktur des Vergütungssystems des Vorstands wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des

Personalausschusses beraten und regelmäßig überprüft. Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Ziele sowie der vertraglichen Parameter und Bestimmungen ist nicht vorgesehen.

Die wichtigste Zielgröße des Amadeus FiRe Konzerns ist das operative EBITA. Aus diesem Grund sind die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände der Amadeus FiRe AG an dieser wichtigsten Kennzahl ausgerichtet. Somit hängt die Zielvergütung direkt mit den Planungen des Amadeus FiRe Konzerns zusammen, da sich der variable Teil der Zielvergütung für ein Geschäftsjahr grundsätzlich auf Basis des geplanten operativen EBITA-Ergebnisses für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt.

Fixum



Das Fixum besteht aus einer Festvergütung sowie etwaigen Nebenleistungen. Die Festvergütung ist eine erfolgsunabhängige Komponente der Vergütung, welche monatlich als Grundgehalt ausbezahlt wird. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten der Dienstwagennutzung bestehen. Die Nebenleistungen der Vorstände der Amadeus FiRe AG beinhalten die geldwerten Vorteile für einen entsprechenden Firmen-Pkw sowie für eine Unfallversicherung. Weitere Vergütungskomponenten, wie zum Beispiel Pensions- oder Versorgungszusagen oder Leistungszusagen von Dritten, bestehen nicht.

Tantieme

Die Tantieme ist der erfolgsabhängige Bestandteil der Vorstandsvergütung und besteht sowohl aus einem kurzfristigen (Short-Term-Incentive – STI) Vergütungsmodell als auch aus einem langfristigen (Long-Term-Incentive – LTI) Vergütungsmodell.

Es ist keine Ermessenskomponente in den aktuell gewährten STI- noch LTI-Vergütungsmodellen enthalten oder vorgesehen.

Short Term Incentive (STI)

Die kurzfristige erfolgsabhängige Tantieme für die Vorstände der Amadeus FiRe AG setzt sich grundsätzlich aus einer Ergebnistantieme und einer Wachstumstantieme zusammen.

Die Ergebnistantieme berechnet sich als ein fester prozentualer Anteil am im Geschäftsjahr erreichten operativen EBITA, wobei das operative EBITA vor Abzug der Vorstandstantiemen dafür die Bemessungsgrundlage bildet. Grundvoraussetzung für die Gewährung einer Ergebnistantieme ist das Erreichen einer operativen EBITA-Marge von mindestens 6 Prozent. Wenn dieser Schwellenwert nicht erreicht wird, entfällt die Ergebnistantieme für das Geschäftsjahr vollständig.

Die Wachstumstantieme basiert auf der Steigerung des im Geschäftsjahr erreichten operativen EBITA gegenüber einer in der Vergangenheit erreichten „EBITA-High-Water-Mark“ (HWM), also dem bisher erreichten historischen operativen EBITA-Höchststand. Erst beim Überschreiten der „High-Water-Mark“ wird das diese Marke überschreitende operative EBITA-Ergebnis als Wachstumstantieme mit einem festen prozentualen Anteil an dem überschreitenden Wert vergütet.

Die Ergebnis- und Wachstumstantiemen werden auf Basis des operativen Konzern-EBITA der Amadeus FiRe Gruppe gewährt. Zusätzlich kann gemäß der Zuständigkeit eines Vorstandsmitglieds auf das operative Ergebnis eines der beiden Geschäftssegmente eine Ergebnis- und Wachstumstantieme gewährt werden.

Diese Strukturierung der Ergebnis- und Wachstumstantieme stellt sicher, dass eine kurzfristige erfolgsabhängige Tantieme der Vorstände nur im Falle einer guten Performance und positiven operativen EBITA-Entwicklung ausgeschüttet wird. Eine negative Geschäftsentwicklung in einem Geschäftsjahr mindert die kurzfristige erfolgsabhängige Tantieme bis hin zum vollständigen Verlust des kurzfristigen erfolgsabhängigen Tantiemeanspruchs für das jeweilige Geschäftsjahr. Um die Auszahlung einer kurzfristigen Tantieme bei besonders positiver Geschäftsentwicklung zu begrenzen und die Grundsätze einer fairen und leistungsgerechten Vergütung zu

gewährleisten, ist eine Kappung der maximal möglichen jährlichen kurzfristigen Gesamtantieme (STI) in Höhe der fünf-fachen jährlichen Festvergütung eines Vorstands festgelegt.

Long Term Incentive (LTI)

Die Vorstände der Amadeus FiRe AG haben über den STI hinaus einen möglichen Anspruch auf eine langfristige erfolgsabhängige Tantieme aus einem definierten „Long Term Incentive“- Plan (LTI-Plan).

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des Vergütungssystems für Vorstände die Konzeption für die langfristige variable Vergütung (LTI-Plan) von Vorständen mit Wirkung ab 20. März 2019 verändert. Eine etwaige Überprüfung und Anpassung dieser Vergütungssysteme findet alle 4 Jahre statt und wurde zuletzt im Jahr 2020 durch die Hauptversammlung gebilligt. Die Änderungen sind im Berichtsjahr 2021 bereits für zwei von drei Vorstandsmitgliedern wirksam. Lediglich für ein Vorstandsmitglied wurde der LTI noch auf Basis der bis März 2019 geltenden Vorgaben gewährt. Auch dieser Vertrag wurde zum 01.01.2022 verlängert. Somit findet das aktuelle LTI-Konzept ab dem Geschäftsjahr 2022 für alle Vorstandsmitglieder Anwendung. Im Sinne der Vollständigkeit und der Darstellung der im Jahre 2020 und 2021 gewährten Vergütungen werden untenstehend beide Berechnungen im Detail beschrieben.

Der LTI-Plan zielt auf eine langfristige und nachhaltige Steigerung des operativen EBITA während der Vertragslaufzeit ab. Vorstände erhalten eine langfristige erfolgsabhängige Tantieme aus dem LTI-Plan, wenn über die gesamte Vertragslaufzeit das durchschnittlich über die Geschäftsjahre erreichte operative EBITA den operativen EBITA-Durchschnittswert einer Referenzperiode deutlich übersteigt. Wenn diese erste Berechtigungsschwelle nicht erreicht wird, entfällt der langfristige erfolgsabhängige Tantiemeanspruch aus dem LTI-Plan vollständig. Ab Erreichen der ersten beschriebenen Berechtigungsschwelle ergibt sich ein Performancefaktor, welcher mit der Erreichung weiterer erhöhter Schwellenwerte ansteigt. Der Performancefaktor wird mit der insgesamt gewährten langfristigen erfolgsabhängigen Tantieme aus dem LTI-Plan multipliziert.

Sollte der Vorstand vor Ablauf des Vorstandsvertrages aus anderen Gründen als dauerhafter Erkrankung oder Tod ausscheiden, entfällt die langfristige erfolgsabhängige Tantieme aus dem LTI-Plan ersatzlos. Bei einer Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt eine anteilige Auszahlung.

Bis März 2019 galt, dass sich die Höhe des langfristigen erfolgsabhängigen Tantiemeanspruchs aus dem LTI-Plan anteilig aus den während der Laufzeit erreichten jährli-

chen operativen EBITA-Ergebnissen ergibt. In jedem einzelnen Geschäftsjahr der Laufzeit musste wiederum eine hohe operative EBITA-Margenschwelle erreicht werden, damit ein Anteil an dem operativen EBITA des betroffenen Geschäftsjahres für die Gesamtberechtigung gewährt und im LTI-Plan einbezogen wird (Gewährungsbetrag).

Die seit März 2019 geltende LTI-Konzeption, welche bereits bei zwei von drei Vorstandsmitgliedern angewendet wird, sieht darüber hinaus vor, dass dieser Gewährungsbetrag in virtuelle Aktien umgerechnet wird. Diese Performance Share Units (PSU) werden mit Hilfe eines Performance Share Unit Kurse (PSU-Kurs) ermittelt. Der PSU-Kurs ist der Mittelwert der täglichen, nicht volumengewichteten Schlusskurse der Amadeus FiRe Aktie des jeweils abgelaufenen Geschäftsjahres.

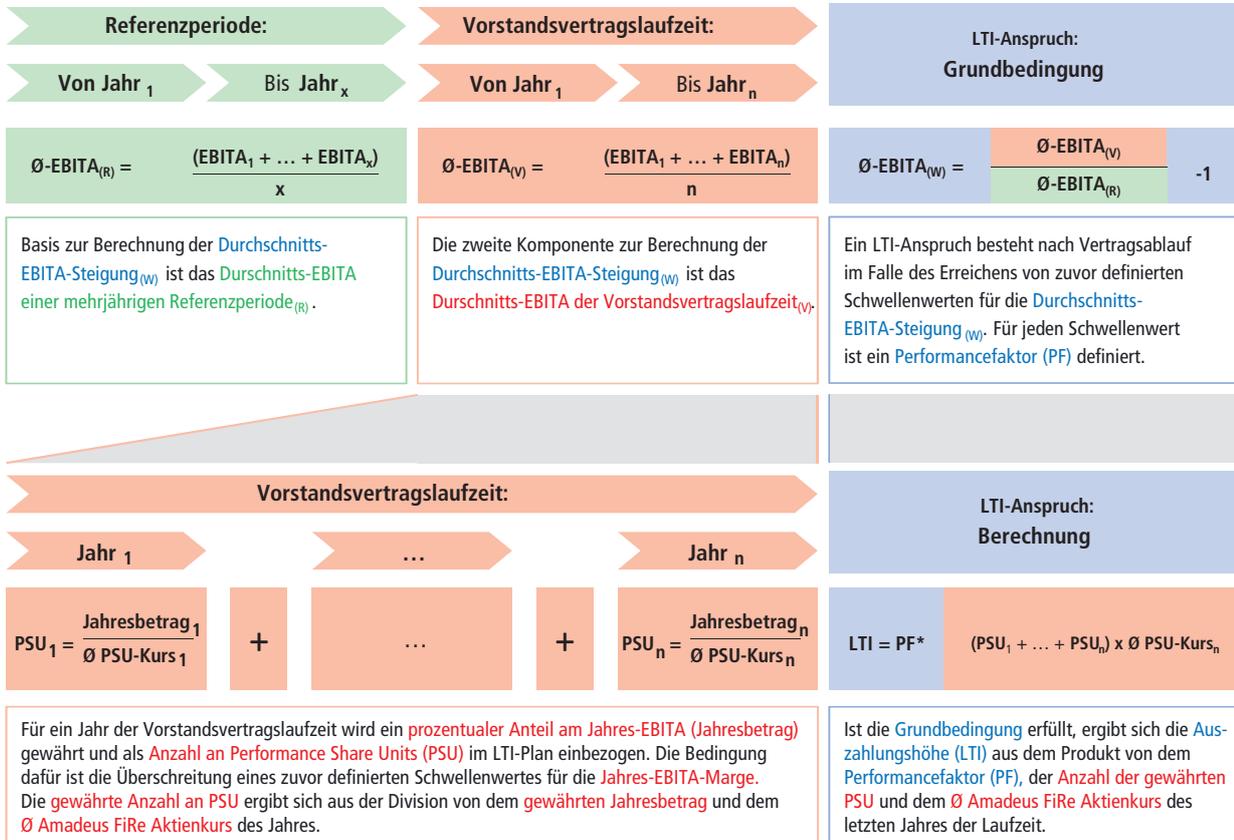
Bei der Auszahlung einer Dividende ergibt sich ein zusätzlicher Gewährungsbetrag durch die bereits gewährten PSU. Die Dividende je Aktie wird mit der Summe der bereits gewährten PSU multipliziert und mit Hilfe des für das abge-

laufene Geschäftsjahr ermittelten PSU-Kurses in eine Anzahl an neuer PSU umgewandelt und den bereits gewährten PSU hinzuaddiert.

Bei Erreichen der Vorgaben steht nach Ablauf der LTI-Gesamtlaufzeit dem jeweiligen Vorstand eine Auszahlung zu. Die Auszahlung wird nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Laufzeit fällig.

Die Auszahlungshöhe ergibt sich aus dem Produkt von Performancefaktor, der Gesamtzahl der gewährten PSU am Ende der Laufzeit und dem PSU-Kurs des letzten Geschäftsjahres der Laufzeit. Weiterhin besteht eine Kappung der LTI-Gesamtansprüche bei einer Obergrenze von 150 Prozent der Summe der während der Dauer der Laufzeit des LTI-Plans erdienten kurzfristigen variablen Vergütungen (STI). Zur Veranschaulichung der theoretischen Ausführungen zum LTI-Plan soll diese Grafik dienen. Zur Vereinfachung sind PSU aus Dividendenzahlungen hier nicht mit einbezogen.

Exemplarische Darstellung des LTI-Plans eines Vorstandsvertrages mit seinen Bedingungen



Gewichtung der Komponenten Fixum, STI und LTI

Wie eingangs erläutert, hängt die Zielvergütung der Vorstände für ein anstehendes Geschäftsjahr direkt mit den Planergebnissen des Amadeus FiRe Konzerns zusammen. Auf Basis der ursprünglichen vom Aufsichtsrat genehmigten Planung hätte sich folgende Gewichtung der Vergütungskomponenten ergeben:

Gewichtung Zielvergütung 2021		Tabelle 075
Fixum	STI	LTI*
29%	50%	21%

*LTI-Anteil unter der Annahme des Erreichens des ersten Schwellenwertes zum Ablaufzeitpunkt des LTI-Plans auf Basis der Mittelfristplanung. Wenn dies nicht erreicht werden wird, entfällt der entsprechende Teil ggf. vollständig

Das deutliche Ergebniswachstum im ersten Jahr nach den direkten Ergebnisauswirkungen der Pandemie wirkt überproportional auf die Wachstumsantieme (enthalten im STI) innerhalb der Gesamtvergütung. Das anorganische Wachstum in Folge der Akquisition der GFN Gruppe stellt aufgrund keines geplanten Ergebnisbeitrags keinen nennenswerten Effekt dar.

Durch das seit März 2019 geltende Vergütungssystem erhöht sich die Gewichtung der Zielgröße der langfristigen erfolgsabhängigen Tantieme. Der Anteil des LTI an der Zielvergütung erreicht nun im Vergleich zur früheren Berechnung eine höhere Gewichtung.

Ziel ist es, dass der LTI-Anteil, der sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, dem STI-Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen mindestens entspricht oder übersteigt.

Diese Gewichtung bei den variablen Vergütungsbestandteilen ist bereits in zwei der drei Vorstandsverträgen berücksichtigt.

Mindestvergütung und maximal erreichbare Vergütung

Die Mindestvergütung der Vorstände entspricht dem Fixum, also der Festvergütung und den beschriebenen Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung von sowohl STI als auch LTI kann vollständig entfallen.

Die maximal erreichbare Vorstandsvergütung entspricht der Festvergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI). Die erfolgsabhängige Vergütung ist dabei an das operative EBITA des Amadeus FiRe Konzerns gebunden, welches einer natürlichen markt- und performanceabhängigen Obergrenze unterliegt. Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) kann maximal den fünffachen Wert der Festvergütung erreichen. Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) enthält bei den neu abgeschlossenen Vorstandsverträgen eine Kappungsgrenze von 150 Prozent der Summe der während der Dauer der Vertragslaufzeit erdienten kurzfristigen variablen Vergütungen (STI).

Damit sieht der Aufsichtsrat im Vergütungssystem für Vorstände eine Mindestvergütung in Höhe des Fixums und eine über die festgeschriebenen Kappungsgrenzen der variablen Vergütung von STI und LTI eindeutige maximal erreichbare Vergütung vor.

Die vorgegebenen Parameter der Maximalvergütung wurden im Berichtsjahr für alle drei Vorstandsmitglieder eingehalten.

Zielvergütung der zum 31. Dezember 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder

Tabelle 076

Angabe in Tsd €		Robert von Wülfig	Dennis Gerlitzki	Thomas Surwald
Feste Vergütung	Grundvergütung	420	252	386
	+ Nebenleistungen	19	15	8
	= Summe	439	267	394
Variable Vergütung	Bonus für Geschäftsjahr 2021			
	+ (5-faches Fixgehalt)	2.100	1.260	1.932
	+ Langfristige variable Vergütung	3.150	*	2.898
	= Maximalvergütung	5.689	1.527	5.224

* Die Kappung des LTI's im Vorstandsvertrag von Herrn Dennis Gerlitzki ist erst mit dem Beginn des neuen Vertrages 2022 vorgesehen

Sonstige Bestimmungen in den Vorstandsverträgen

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, gemäß den festgelegten Zielen und Bestimmungen des Vorstandsvertrags.

Bei vorzeitiger Abberufung eines Vorstands und Auflösung eines Vorstandsvertrags können Abfindungsansprüche entstehen. In allen Vorstandsverträgen ist hierzu ein Abfindungscap von höchstens zwei Jahresvergütungen der Festvergütung sowie der Ergebnisanterie festgelegt worden, wobei nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergütet werden soll.

In keinem der laufenden Vorstandsverträge sind spezielle Bestimmungen für eine mögliche „Change of Control“-Situation vorgesehen.

In den aktuellen Vorstandsverträgen von Herrn von Wülfig und Herrn Surwald wurde eine Clawback-Regelung als weiteres Grundelement des Vergütungssystems aufgenommen. So könnte in begründeten Fällen variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden. Dies soll dem Aufsichtsrat die Möglichkeit geben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde seitens des Aufsichtsrats nicht Gebrauch gemacht.

Im Falle einer Beendigung eines Vorstandsvertrages besteht für alle Vorstände der Amadeus FiRe AG ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für 24 Monate ab dem Tag des Vertragsendes. Dieses besteht für alle möglichen Fälle eines Vertragsendes ausgenommen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit. Abfindungszahlungen werden auf eine Karenzentschädigung nicht angerechnet.

Sollten die Vorstände Mandate bei verbundenen Unternehmen übernehmen, erhalten sie hierfür keine zusätzliche Vergütung.

Individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Übersicht zu den individuellen Parametern der Tantiemen zeigt die Vergütungsparameter der variablen Bestandteile für die drei aktiven Vorstandsmitglieder Robert von Wülfig, Dennis Gerlitzki und Thomas Surwald. Dabei besitzen die laufenden Vorstandsverträge von Herrn von Wülfig sowie von Herrn Gerlitzki eine Gültigkeit von fünf Jahren und enden zum 31. Dezember 2025 und zum 31. Dezember 2026. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 ist der bisherige Vorstandsvertrag von Herrn Gerlitzki ausgelaufen. Die

Parameter sind in der nachfolgenden Tabelle ebenfalls ausgeführt. Der Vorstandsvertrag von Herrn Thomas Surwald hat eine Laufzeit von drei Jahren und endet zum 31. Dezember 2023.

Es gibt keine Vereinbarungen mit einzelnen Vorständen, die eine Abweichung vom beschriebenen Vergütungssystem beinhalten.

Übersicht individuelle Vorstandsvergütungen

Die nachfolgenden Übersichten geben sowohl einen Überblick über die gewährten Zuwendungen sowie die potenziellen Ansprüche aus dem LTI-Plan der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr und Vorjahr als auch einen Überblick über die Zuflüsse an die Vorstandsmitglieder.

Die Vergütungen sind gemäß §162 AktG nach gewährten und geschuldeten Vergütungen zu unterscheiden.

Eine Vergütung gilt im vorliegenden Geschäftsbericht gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 AktG als gewährt, wenn die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Eine Vergütung gilt gemäß §162 AktG als geschuldet, wenn im Geschäftsjahr, für welches der Vergütungsbericht erstellt wurde, eine Schuld sprich eine rechtliche Verpflichtung besteht, welche aber noch nicht erfüllt wurde. Gemäß dieser Definition, gilt eine Vergütung als geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, welche fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Im Abschnitt kurzfristige variable Vergütung wird der Bonus als geschuldete Vergütung betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember vollständig erbracht wurde. Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Ferner wurden im Berichtsjahr 2021 und 2020 die fälligen LTI-Auszahlungsbeträge dargestellt. Die neu aufgesetzten LTI-Programme sind im nachfolgenden Abschnitt dargestellt.

Übersicht individuelle Parameter Tantieme mit Geschäftszahlen des Jahres 2021

Um die in Tabelle 077 dargestellten individuellen Parameter der variablen Vorstandsvergütung nachvollziehen zu können, werden diese in Tabelle 78 anhand der im Geschäftsjahr 2021 erzielten Ergebnisse, im Detail erläutert.

Übersicht individuelle Parameter Tantieme*

Tabelle 077

	Robert von Wülfig gültig ab 1. Jan 2021	Dennis Gerlitzki gültig ab 1. Jan 2022	Dennis Gerlitzki gültig bis 31. Dez 2021	Thomas Surwald gültig ab 03. Nov 2020**
STI				
Ergebnstantieme	0,7% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern	0,7% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern
		0,4% EBITA Personal- dienstleistungen		0,8% EBITA Weiterbildung
Grundvoraussetzung Ergebn- stantieme***	EBITA-Marge Konzern >= 6%	EBITA-Marge Konzern >= 6%	EBITA-Marge Konzern >= 6%	EBITA-Marge Konzern >= 6%
Wachstumstantieme	5% EBITA Konzern über HWM Konzern	2,5% EBITA Konzern über HWM Konzern	5% EBITA Konzern über HWM Konzern	2,5% EBITA Konzern über HWM Konzern
		2,5% EBITA Konzern über HWM Personaldienst- leistungen		2,5% EBITA Weiterbildung über HWM Weiterbildung
Grundvoraussetzung Wachs- tumstantieme***	> HWM	> HWM	> HWM	> HWM
LTI				
Laufzeit gem. Vertrag	5 Jahre (2021-2025)	5 Jahre (2022-2026)	3 Jahre (2019-2021)	3 Jahre (2020-2023)
Jahresbetrag	0,7% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern	0,3% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern
Grundvoraussetzung für Jahresbetrag****	EBITA-Marge Konzern >= 12%	EBITA-Marge Konzern >= 12%	EBITA-Marge Konzern >= 15%	EBITA-Marge Konzern >= 12%
Performancefaktor (PF) in Abhängigkeit von Ø-EBITA- Steigerung (Schwelle)****	Schwelle >= Ø 10% PF 65%	Schwelle >= Ø 10% PF 65%	Schwelle >= Ø 12% PF 100%	Schwelle >= Ø 6% PF 65%
	Schwelle >= Ø 15% PF 80%	Schwelle >= Ø 15% PF 80%	Schwelle >= Ø 18% PF 150%	Schwelle >= Ø 9% PF 80%
	Schwelle >= Ø 20% PF 100%	Schwelle >= Ø 20% PF 100%		Schwelle >= Ø 12% PF 100%
	Schwelle >= Ø 25% PF 120%	Schwelle >= Ø 25% PF 120%		Schwelle >= Ø 15% PF 120%
	Schwelle >= Ø 30% PF 145%	Schwelle >= Ø 30% PF 145%		Schwelle >= Ø 18% PF 145%
	Schwelle >= Ø 35% PF 165%	Schwelle >= Ø 35% PF 165%		Schwelle >= Ø 21% PF 165%
	Schwelle >= Ø 40% PF 185%	Schwelle >= Ø 40% PF 185%		Schwelle >= Ø 24% PF 185%
	Schwelle >= Ø 45% PF 210%	Schwelle >= Ø 45% PF 210%		Schwelle >= Ø 27% PF 210%
	Schwelle >= Ø 50% PF 230%	Schwelle >= Ø 50% PF 230%		Schwelle >= Ø 30% PF 230%
Grundvoraussetzung LTI Ge- währung***	Schwelle >= Ø 10%	Schwelle >= Ø 10%	Schwelle >= Ø 12%	Schwelle >= Ø 6%

*Alle EBITA-Angaben beziehen sich auf das in einem Geschäftsjahr erzielte „operative EBITA“

**Anpassung der variablen Vergütungsanteile zum 01.01.2021

***Werden die definierten Grundvoraussetzungen nicht erreicht, entfällt der Vergütungsbestandteil vollständig

****Ø EBITA-Steigerung über LTI-Laufzeit gegenüber dem EBITA-Durchschnittswert einer Referenzperiode

Tabelle 078

Robert von Wülfing	Konzern	Dennis Gerlitzki	Konzern	Thomas Surwald	Segment Weiterbildung	Konzern
(in Tsd €)		(in Tsd €)		(in Tsd €)		
Umsatzerlöse	372.372	Umsatzerlöse	372.372	Umsatzerlöse	372.372	372.372
operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	73.425	operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	73.425	operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	73.425	73.425
operative EBITA - Marge	19,7%	operative EBITA - Marge	19,7%	operative EBITA - Marge	19,7%	19,7%
Kurzfristig variable Ergebnistantieme		Kurzfristig variable Ergebnistantieme		Kurzfristig variable Ergebnistantieme		
Margenschwelle	6,0%	Margenschwelle	6,0%	Margenschwelle	6,0%	6,0%
operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	73.425	operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	73.425	operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	23.199	73.425
anzuwendender Prozentsatz	0,7%	anzuwendender Prozentsatz	0,7%	anzuwendender Prozentsatz	0,8%	0,4%
Ergebnistantieme	514	Ergebnistantieme	514	Ergebnistantieme	186	294
Kurzfristige variable Wachstumstantieme		Kurzfristige variable Wachstumstantieme			480	
Margenschwelle	6,0%	Margenschwelle	6,0%	Kurzfristige variable Wachstumstantieme		
anzuwendender Prozentsatz	5,0%	anzuwendender Prozentsatz	5,0%	Margenschwelle	6,0%	6,0%
operatives EBITA - nach kurzfristig variabler Ergebnistantieme	71.918	operatives EBITA - nach kurzfristig variabler Ergebnistantieme	71.918	anzuwendender Prozentsatz	2,5%	2,5%
operatives EBITA - Vergleichsgröße Vorjahr	41.066	operatives EBITA - Vergleichsgröße Vorjahr	41.066	operatives EBITA - nach kurzfristig variabler Ergebnistantieme	22.556	71.918
operatives EBITA-Wachstum	30.852	operatives EBITA-Wachstum	30.852	operatives EBITA - Vergleichsgröße Vorjahr	13.955	41.066
Wachstumstantieme	1.543	Wachstumstantieme	1.543	operatives EBITA-Wachstum	8.601	30.852
Berechnete variable Tantieme	2.057	Berechnete variable Tantieme	2.057	Wachstumstantieme	215	771
Maximal Vergütung (5-faches fixes Jahresgehalt)	2.100	Maximal Vergütung (5-faches fixes Jahresgehalt)	1.260		986	
Kurzfristige Tantieme	2.057	Kurzfristige Tantieme	1.260	Berechnete variable Tantieme	1.466	
		*High Water Mark im Bereich Wachstumstantieme kam nicht zum Tragen		Maximal Vergütung (5-faches fixes Jahresgehalt)	1.932	
		Langfristige variable Ergebnistantieme		Kurzfristige Tantieme	1.466	
		Margenschwelle	15,0%			
		anzuwendender Prozentsatz	0,3%			
		operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	73.425			
			Schwelle			
		Performancefaktor in Abhängigkeit von Ø-EBITA-Steigerung	>= Ø 12% PF 100%			
			Schwelle			
			>= Ø 18% PF 150%			
		Größe A (Ø operatives EBITA der Geschäftsjahre 2019 - 2021)	48.747			
		Größe B (Ø operatives EBITA der Geschäftsjahre 2016 - 2018)	33.294			
		A > B	46,4%			
		Anzuwendender Performancefaktor	2			
		LTI laufendes Jahr	330			
		LTI Anteile Vorjahre	373			
		LTI - 2019-2021	703			

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Im Geschäftsjahr 2021 aktive Mitglieder des Vorstands:

Robert von Wülfing (Vorsitzender seit 11/2020)

Tabelle 079

		2021		2020	
		in Tsd €	in % GV	in Tsd €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	420	17%	324	14%
	+ Nebenleistungen	19	1%	19	1%
	= Summe	439	18%	343	15%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung				
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	2.057	82%	-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	-	-	1.080	47%
	+ Langfristig variable Vergütung LTI 2016-2020	-	-	859	38%
	= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	2.496	100%	2.282	100%

Dennis Gerlitzki (Mitglied seit 01/2019)

Tabelle 080

		2021		2020	
		in Tsd €	in % GV	in Tsd €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	252	11%	252	34%
	+ Nebenleistungen	15	1%	15	2%
	= Summe	267	12%	267	36%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung			-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.260	57%	-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	-	-	478	64%
	+ Langfristig variable Vergütung LTI 2019-2021	703	31%	-	-
	= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	2.230	100%	745	100%

Thomas Surwald (Mitglied seit 11/2020)

Tabelle 081

		2021		2020	
		in Tsd €	in % GV	in Tsd €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	386	20%	63	70%
	+ Nebenleistungen	8	1%	1	1%
	= Summe	394	21%	64	71%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung			-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.466	79%	-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	-	-	26	29%
	= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	1.860	100%	90	100%

Zugeteilte virtuelle Aktien für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche

Im Geschäftsjahr 2021 erdienten im Rahmen ihrer neuen Vorstandsverträge die Vorstände Robert von Wülfing und Thomas Surwald erstmals im Rahmen des diesbezüglich erneuerten Vorstandsvergütungssystems virtuelle Aktien (PSU). Für die aufgelegte LTI-Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 5.191 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

LTI-Tranche 2021 - Zuteilung

Tabelle 082

(Angabe in Tsd €)	Performance-Zeit- raum	LTI-Betrag	Zuteilungskurs	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal mög- licher virtueller Aktien (230% Zielerreichung)
Robert von Wülfing	2021-2025	513.977	156	3.303	7.598
Thomas Surwald	2021-2023	293.701	156	1.888	4.341

Peer Group Vergleich

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll eine geeignete Vergleichsgruppe herangezogen werden. Aus Sicht des Aufsichtsrats kann jedoch keine sinnvolle Branchen-Vergleichsgruppe gebildet werden. Als einziges in Deutschland notiertes Personaldienstleistungsunternehmen, welches als Nischenanbieter ausschließlich in Deutschland tätig ist, lässt sich eine solche Branchen-Vergleichsgruppe schwer definieren.

Zusätzliche Informationen zur Vorstandsvergütung

Im berichteten Vergütungszeitraum wurden keinem Vorstandsmitglied von einem Dritten Leistungen im Hinblick auf seine Tätigkeit im Vorstand zugesagt oder gewährt. Ebenso hat kein Vorstandsmitglied im Jahr 2021 seine Tätigkeit vorzeitig beendet und hierfür eine entsprechende Leistung erhalten. Grundsätzlich bestehen hierzu auch keinerlei Vereinbarungen.

Im Jahr 2021 hat kein aktuelles oder früheres Vorstandsmitglied seine Tätigkeit als Vorstand regulär beendet. Es wurden keine Barwerte oder etwaig zurückgestellte Beträge ausgezahlt. Auch in der Berichtsperiode 2020 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit regulär beendet.

Im Vergütungsbericht des Amadeus FiRe Konzerns sind keinerlei Daten enthalten, welche sich auf die Familiensituation einzelner Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats beziehen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und ist in § 13 der Satzung geregelt. Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde in der in 2021 abgehaltenen Hauptversammlung angepasst und die Satzung entsprechend geändert. Die Vergütung orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält nun eine jährliche Vergütung von 25.000 €, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache dieses Betrages, sein Stellvertreter das Doppelte. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine dem Verhältnis der Zeit entsprechende Vergütung.

Ab der 6. Sitzung des Aufsichtsrats innerhalb eines Geschäftsjahres erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats pro Aufsichtsratssitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 €. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde entsprechend Sitzungsgeld für eine zusätzliche Sitzung ausgezahlt.

Die Mitgliedschaft und der Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrats werden zusätzlich vergütet. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält 12.000 €, der Vorsitzende des Bilanz- und Prüfungsausschusses und der Vorsitzende des Ständigen Ausschusses (aktuell nicht eingerichtet) jeweils 20.000 € sowie die Mitglieder in Ausschüssen 6.000 € für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft bzw. ihres Vorsitzes. Die Mitglieder des Bilanz- und Prüfungsausschusses und des Ständigen Ausschusses (aktuell nicht eingerichtet) erhalten 10.000 €. Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an Sitzungen des Aufsichtsrats oder von Ausschüssen, deren Mitglied er ist, nicht teil, so reduziert sich ein Drittel seiner Gesamtvergütung proportional in dem Verhältnis der im Geschäftsjahr insgesamt stattgefundenen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse, deren Mitglied er ist, zu den Sitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Den Aufsichtsratsmitgliedern werden Auslagen, die bei der Wahrnehmung ihres Mandats entstehen, erstattet. Eine variable Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht vorgesehen.

Neben den aufgeführten Aufsichtsratsvergütungen wurden im Geschäftsjahr 2021 für die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats weitere Leistungen im Rahmen ihres Arbeitnehmerverhältnisses aufwandswirksam erfasst. Die Höhe der Bezüge richtet sich nach den in der Gesellschaft geltenden Gehaltsstufen. Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Im Einzelnen erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr 2021 die in Tabelle 083 aufgeführte Vergütung.

Darstellung der Ertrags- und Vergütungsentwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge

Durch die vergleichende Darstellung in Tabelle 084 wird die Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge, die Entwicklung der Gesellschaft und der Bezüge der Belegschaft visualisiert. Für den Vergleich wird die durchschnittliche Vergütung aller Mitarbeiter ausgewiesen. Der Quotient ermittelt sich aus den gesamten Gehaltsaufwendungen (exklusive der Vorstandsgehälter) und der durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeiter (exklusive Vorstand). Die Vergütung aller Mitarbeiter ist marktgerecht und über die einzelnen Verantwortungsebenen hinweg leistungsgerecht und erfolgsorientiert aufgebaut.

Tabelle 083

		Grundver- gütung		Ausschuss- vergütung		Sitzungsgeld		Gesamtver- gütung (GV)	
		in Tsd €	in % GV	in Tsd €	in % GV	in Tsd €	in % GV	in Tsd €	in % GV
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Christoph Groß (seit 05/2011, Vorsitzender seit 05/2011)	2021	56	84%	10	15%	1	1%	67	100%
	2020	40	82%	8	16%	1	2%	49	100%
Annett Martin (seit 08/2017)	2021	22	76%	6	21%	1	3%	29	100%
	2020	20	95%	0	0%	1	5%	21	100%
Dr. Ulrike Schweibert (seit 05/2016)	2021	22	81%	4	15%	1	4%	27	100%
	2020	19	97%	0	0%	0,5	3%	19,5	100%
Michael Grimm (seit 07/2021, stellv. Vorsitzender seit 08/2021)	2021	22	67%	11	33%	0	0%	33	100%
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Heinrich Alt (seit 05/2021)	2021	14	100%	0	0%	0	0%	14	100%
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Otto Kajetan Weixler (seit 05/2021)	2021	14	100%	0	0%	0	0%	14	100%
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Angelika Kappe (seit 01/2018)	2021	22	96%	0	0%	1	4%	23	100%
	2020	20	95%	0	0%	1	5%	21	100%
Ulrike Sommer (seit 05/2011)	2021	22	76%	6	21%	1	3%	29	100%
	2020	20	77%	5	19%	1	4%	26	100%
Björn Empting (seit 05/2021)	2021	14	100%	0	0%	0	0%	14	100%
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Stefanie Mielast (seit 05/2021)	2021	13	100%	0	0%	0	0%	13	100%
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Christian Maria Ribic (seit 05/2021)	2021	14	70%	6	30%	0	0%	20	100%
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Jan Hendrik Wessling (seit 05/2021)	2021	14	70%	6	30%	0	0%	20	100%
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Hartmut van der Straeten (bis 05/2021)	2021	8	67%	4	33%	0	0%	12	100%
	2020	20	65%	10	32%	1	3%	31	100%
Michael C. Wisser (bis 05/2021, stellv. Vorsitzender bis 05/2021)	2021	12	75%	4	25%	0	0%	16	100%
	2020	30	73%	10	24%	1	2%	41	100%
Knuth Henneke (bis 05/2021)	2021	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
	2020	20	77%	5	19%	1	4%	26	100%
Ulrike Bert (bis 05/2021)	2021	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
	2020	20	77%	5	19%	1	4%	26	100%
Elmar Roth (bis 05/2021)	2021	8	100%	0	0%	0	0%	8	100%
	2020	20	95%	0	0%	1	5%	21	100%
Andreas Setzwein (bis 05/2021)	2021	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
	2020	20	77%	5	19%	1	4%	26	100%
Mathias Venema (bis 05/2021)	2021	8	100%	0	0%	0	0%	8	100%
	2020	19	97%	0	0%	0,5	3%	19,5	100%
Summe	2021	309	82%	63	17%	5	1%	377	100%
	2020	268	82%	48	15%	11	3%	327	100%

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Amadeus FiRe AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Amadeus FiRe AG, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Amadeus FiRe AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Eschborn/Frankfurt am Main, 17. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

von Seidel
Wirtschaftsprüfer

Mell
Wirtschaftsprüfer