



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

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 gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus werden ebenfalls die Grundsätze und die Höhe der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats erläutert sowie der im Unternehmen eingerichteten Ausschüsse. Der Vergütungsbericht erfüllt die Anforderungen nach den anwendbaren Vorschriften des §162 AktG.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Amadeus FiRe AG im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 71,22 Prozent gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum einerseits als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2021 angewendeten Formats, haben sich aber andererseits dennoch sehr sorgfältig mit den Anmerkungen und Kritikpunkten auseinandergesetzt. In diesem Zusammenhang wurde die Strukturierung des Vergütungsberichts überarbeitet und die Zielvergütung mit aufgenommen. Aufgrund der erfolgten Billigung wurde keine Notwendigkeit gesehen die Umsetzung des Vergütungssystems zu ändern.

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Amadeus FiRe AG wurde vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 17. Juni 2020 mit 91,2 Prozent Zustimmung gebilligt.

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 27. Mai 2021 mit 99,1 Prozent Zustimmung gebilligt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem im Überblick

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 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 am 17. Juni 2020 wurde die Konzeption für die langfristige variable Vergütung (LTI) verändert. Die Änderungen werden im Absatz „Long Term Incentive (LTI)“ im Detail beschrieben.

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.



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung – Die Festvergütung ist eine erfolgsunabhängige Komponente der Vergütung, welche monatlich in gleichen Teilbeträgen als Grundgehalt ausbezahlt wird und stellt für den Vorstand ein sicheres und planbares Einkommen dar. Die aktuelle jährliche Festvergütung ist Tabelle 079 zu entnehmen.

Der bestehende Vorstandsvertrag von Dennis Gerlitzki wurde um weitere fünf Jahre ab dem 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2026 verlängert. Hierdurch ergab sich eine Gehaltsanpassung.

Nebenleistungen – Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten der Dienstwagenutzung bestehen. Die Nebenleistungen der Vorstände der Amadeus FiRe AG beinhalten die geldwerten Vorteile für einen entsprechenden Firmen-Pkw sowie für eine Unfallversicherung.

Weitere Vergütungskomponenten – Weitere Vergütungskomponenten, wie zum Beispiel Pensions- oder Versorgungszusagen oder Leistungszusagen von Dritten, bestehen nicht.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

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 Vorstandsmitglieder 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 während der Vertragslaufzeit. 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.

Festvergütung

Tabelle 079

	Robert von Wülfing		Dennis Gerlitzki		Thomas Surwald	
	Vorsitzender des Vorstands seit 11/2020 Mitglied des Vorstands seit 11/2012		Vorstand Segment PDL seit 01/2019		Vorstand Segment WB seit 11/2020	
Tsd. €	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Feste Vergütung	420	420	330	252	386	386



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Die Ergebnis- und Wachstumstantiemen werden auf Basis des operativen Konzern-EBITA der Amadeus FiRe Gruppe ermittelt. Während sich beim Vorstandsvorsitzenden Robert von Wülfig die Ergebnis- und Wachstumstantieme ausschließlich nach dem Konzernergebnis richtet, splitten sich die Tantiemen bei den Segmentvorständen Dennis Gerlitzki und Thomas Surwald jeweils in einen Teil am Konzernergebnis und einen Teil am Ergebnis des jeweiligen Geschäftssegments.

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 Gesamtantiente (STI) in Höhe der fünffachen 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 dieses Vergütungssystems findet alle 4 Jahre statt und wurde zuletzt im Jahr 2020 durch die Hauptversammlung gebilligt. Die Änderungen waren im Geschäftsjahr 2021 bereits für den Vorstandsvorsitzenden Robert von Wülfig und das Vorstandsmitglied Thomas Surwald wirksam. Lediglich für das Vorstandsmitglied Dennis Gerlitzki wurde der LTI noch auf Basis der bis März 2019 geltenden Vorgaben im Geschäftsjahr 2021 gewährt. Dessen Vorstandsvertrag wurde zum 01. Januar 2022 verlängert. Das aktuelle LTI-Konzept findet nunmehr auch hier Anwendung, so dass ab dem Geschäftsjahr 2022 für alle Vorstandsmitglieder die neue LTI-Regelungen Anwendung finden. Im Sinne der Vollständigkeit und der Darstellung der in

den Geschäftsjahren 2021 und 2022 zugeteilten Vergütungen werden untenstehend beide Berechnungen im Detail beschrieben. Die LTI-Pläne zielen auf eine langfristige und nachhaltige Steigerung des operativen EBITA während der Vertragslaufzeit ab.

Die seit März 2019 geltende LTI-Konzeption, welche nunmehr ab dem Geschäftsjahr 2022 bei allen drei Vorstandsmitgliedern angewendet wird, sieht darüber hinaus eine Koppelung an den Aktienkurs der Amadeus FiRe AG vor. Vorstände erhalten eine langfristige erfolgsabhängige Ergebnistantieme aus dem LTI-Plan, wenn über die gesamte Vertragslaufzeit das durchschnittlich über die Geschäftsjahre erreichte operative EBITA (Referenzgröße A; Laufzeit des Vorstandsvertrages) das operative EBITA des Basisjahres (Referenzgröße B; letztes Geschäftsjahr, das unmittelbar dem Vorstandsvertrag vorausgeht) um einen Mindestprozentsatz übersteigt. Sollte dieser Mindestprozentsatz, welcher erst zum Ende der Planlaufzeit festgestellt werden kann, nicht eingehalten werden, entfällt der langfristige erfolgsabhängige Anspruch aus dem LTI-Plan vollständig.

Die LTI-Ergebnistantieme bzw. der für den LTI vorgesehene Zuteilungsbetrag des laufenden Jahres berechnet sich als fester prozentualer Anteil am im Geschäftsjahr erreichten operativen EBITA, wobei das operative EBITA vor Abzug der Vorstandstantiemen dafür die Bemessungsgrundlage bildet. Die langfristige erfolgsabhängige LTI-Ergebnistantieme wird jeweils einzeln für jedes Geschäftsjahr der Vertragslaufzeit festgestellt und ist jeweils an das Erreichen einer operativen EBITA-Marge von mindestens 12 Prozent im jeweiligen Geschäftsjahr gebunden. Der jeweils für das Geschäftsjahr berechnete Zuteilungsbetrag wird mit Hilfe des Mittelwerts der täglichen, nicht volumengewichteten Schlusskurse der Amadeus FiRe Aktie des jeweiligen Geschäftsjahres in sogenannte Performance Share Units (PSU) umgewandelt. Bei der Auszahlung einer Dividende ergibt sich ein zusätzlicher Zuteilungsbetrag durch die bereits zugeteilten PSU. Die Dividende je Aktie wird mit der Summe der bereits zugeteilten PSU multipliziert und mit Hilfe des für das abgelaufene Geschäftsjahr ermittelten PSU-Kurses in eine Anzahl zusätzlicher PSU umgewandelt und den bereits zugeteilten PSU hinzuaddiert. Am Ende der Planlaufzeit ergibt sich aus der prozentualen Steigerung in der Referenzgröße A im Verhältnis zur Referenzgröße B ein in Abhängigkeit von Schwellenwerten zugewiesener Performancefaktor (Staffelung, siehe Tabelle 082).



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

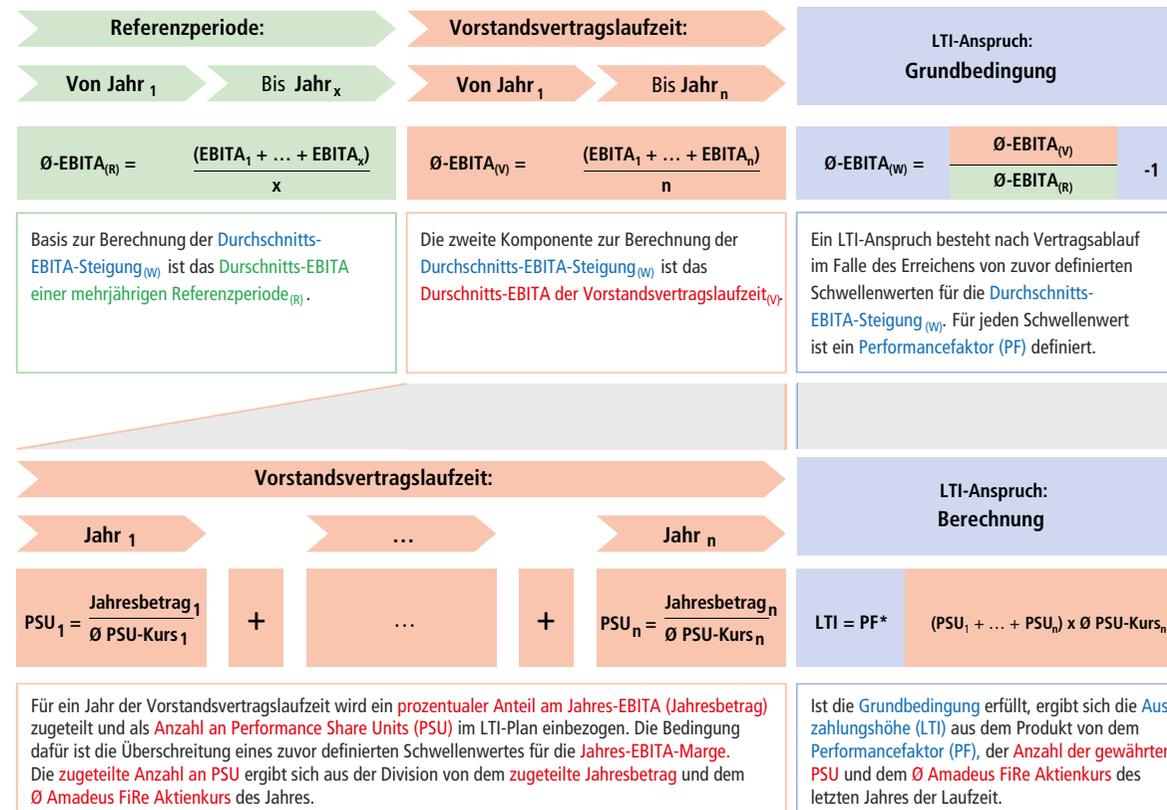
Bei Erreichen der Vorgaben steht nach Ablauf der LTI-Gesamtlaufzeit dem jeweiligen Vorstand eine Auszahlung zu. Die Auszahlung wird nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Laufzeit fällig.

Zunächst ist das Produkt von Performancefaktor und der Gesamtzahl der am Ende der Laufzeit zugeteilten PSU zu ermitteln. Danach wird zur Bestimmung der Auszahlungshöhe die zuvor ermittelte Anzahl von PSU mit dem PSU-Kurs des letzten Geschäftsjahres der Laufzeit multipliziert. Weiterhin besteht eine Kappung der LTI-Gesamtansprüche bei einer Obergrenze von 150 Prozent der Summe der während der Dauer der Laufzeit des LTI-Plans gewährten 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.

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 jährlichen operativen EBITA-Ergebnissen ergibt. Herr Gerlitzki erhielt eine langfristige erfolgsabhängige Ergebnistantieme aus dem LTI-Plan, wenn über die gesamte Vertragslaufzeit das durchschnittlich über die Geschäftsjahre erreichte operative EBITA (Referenzgröße A; Laufzeit des Vorstandsvertrages) das operative EBITA der Basisjahre (Referenzgröße B; letzten drei Geschäftsjahre, die unmittelbar dem Vorstandsvertrag vorausgingen) um 12% übersteigt. Sollte dieser Mindestprozentsatz, welcher erst zum Ende

Exemplarische Darstellung des LTI-Plans eines Vorstandsvertrages mit seinen Bedingungen





Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

der Planlaufzeit festgestellt werden konnte, nicht eingehalten werden, entfiel der langfristige erfolgsabhängige Anspruch aus dem LTI-Plan vollständig. Die LTI-Ergebnisanteile bzw. der für den LTI vorgesehene Zuteilungsbetrag des laufenden Jahres berechneten sich als fester prozentualer Anteil am im Geschäftsjahr erreichten operativen EBITA, wobei das operative EBITA vor Abzug der Vorstandstantiemen dafür die Bemessungsgrundlage bildete. Die langfristige erfolgsabhängige LTI-Ergebnisanteile wurde jeweils einzeln für jedes Geschäftsjahr der Vertragslaufzeit festgestellt und war jeweils an das Erreichen einer operativen EBITA-Marge von mindestens 15 Prozent im jeweiligen Geschäftsjahr gebunden.

Bei Erreichen der Vorgaben stand Herrn Gerlitzki nach Ablauf der LTI-Gesamtlaufzeit eine Auszahlung zu. Die Auszahlung war nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Laufzeit fällig. Da die Referenzgröße A die Referenzgröße B um 18 Prozent überstieg, kam ein Zuschlag zur Summe der akkumulierten Bestandteile der langfristigen Vergütungskomponente von 50 Prozent zur Anwendung und zusammen mit den akkumulierten Bestandteilen des LTI zur Auszahlung.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems und der Struktur der Vorstandsvergütung ist eine Aufgabe des Aufsichtsratsplenums. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats übernimmt bei der Festlegung und Überprüfung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsvergütung eine vorbereitende Funktion.

Wie eingangs erläutert, hängt die Zielvergütung der Vorstände für ein anstehendes Geschäftsjahr direkt mit den Planergebnissen des Amadeus FiRe Konzerns zusammen. Die nachfolgende Tabelle stellt die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands und den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der Zielgesamtvergütung dar:

Gemäß der gewählten Darstellung wird die aktienorientierte Vergütung erst zum Zeitpunkt der Fälligkeit, d.h. im Jahr des letzten Planjahres, angege-

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022/2021

Tabelle 080

		Robert von Wülfig				Dennis Gerlitzki				Thomas Surwald				
		Vorsitzender des Vorstands seit 11/2020 Mitglied des Vorstands seit 11/2012				Vorstand Segment PDL seit 01/2019				Vorstand Segment WB seit 11/2020				
		2022		2021		2022		2021		2022		2021		
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	
Feste Vergütung		Grundvergütung	420	29%	420	34%	330	28%	252	14%	386	31%	386	36%
	+	Nebenleistungen	13	1%	19	2%	15	1%	15	1%	8	1%	8	1%
	=	Summe	433	30%	439	36%	345	29%	267	15%	394	32%	394	37%
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung												
		Bonus für das Geschäftsjahr 2022	992	70%	-	-	842	71%	-	-	847	68%	-	-
		Bonus für das Geschäftsjahr 2021	-	-	779	64%	-	-	779	45%	-	-	683	63%
	+	Langfristig variable Vergütung												
		Performance Cash Plan (2019-2021)	-	-	-	-	-	-	703	40%	-	-	-	-
	Aktienorientierte Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
=	Zielgesamtvergütung	1.425	100%	1.218	100%	1.187	100%	1.749	100%	1.241	100%	1.077	100%	



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

ben. 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 langfristig orientierter Ziele ergibt, dem STI-Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen mindestens entspricht oder übersteigt. Diese Gewichtung bei den variablen Vergütungsbestandteilen ist nunmehr bei allen drei Vorstandsverträgen berücksichtigt.

Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

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 Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI)

kann maximal den fünffachen Wert der Festvergütung erreichen. Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) enthält bei allen 2022 gültigen Vorstandsverträgen eine Kappungsgrenze von 150 Prozent der Summe der während der Dauer der Vertragslaufzeit gewährten 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.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG ist beim Vorstandsmitglied Dennis Gerlitzki zusätzlich eine Auszahlung aus dem LTI-Plan 2019-2021 enthalten. Diese variable Komponente des bis zum 20. März 2019 geltenden Vergütungssystems fällt unter die vom Aufsichtsrat damals geltenden und festgelegten Gesamtobergrenzen.

Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Tabelle 081

		Robert von Wülfing		Dennis Gerlitzki		Thomas Surwald		
		Vorsitzender des Vorstands seit 11/2020		Vorstand Segment PDL seit 01/2019		Vorstand Segment WB seit 11/2020		
Tsd. €		Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	
Feste Vergütung		Grundvergütung	420	420	330	330	386	386
	+	Nebenleistungen	13	13	15	15	8	8
	=	Summe	433	433	345	345	394	394
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung						
		Bonus für das Geschäftsjahr 2022 (5-faches Fixgehalt)	2.100	-	1.650	-	1.932	-
	+	Langfristig variable Vergütung						
		Aktienorientierte Vergütung	-	-	-	-	-	-
	=	Gesamtvergütung	2.533	433	1.995	345	2.326	394



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die Überprüfung der Vorstandsvergütung auf ihre Angemessenheit und Marktüblichkeit vorgenommen. 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. Der Aufsichtsrat hält die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 für angemessen.

In 2023 berät und überprüft der Aufsichtsrat planmäßig das derzeit gültige Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft sowie dessen Angemessenheit und Marktüblichkeit. Dieses wird in der Hauptversammlung 2024 zur Wahl gestellt.

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 eine Abfindung von höchstens zwei Jahresvergütungen der Festvergütung sowie der Ergebnistantieme 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, Dennis Gerlitzki 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 im Geschäftsjahr 2022 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

Darstellung der individuellen Parameter der variablen Vergütung

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. 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.



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Übersicht individuelle Parameter Tantieme*

Tabelle 082

	Robert von Wülfing gültig ab 1. Jan 2021	Dennis Gerlitzki gültig ab 1. Jan 2022	Thomas Surwald gültig ab 03. Nov 2020**
STI			
Ergebnstantieme	0,7% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern
		0,4% EBITA Personaldienstleistungen	0,8% EBITA Weiterbildung
Grundvoraussetzung Ergebnistantieme***	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	2,5% EBITA Konzern über HWM Konzern
		2,5% EBITA Personaldienstleistungen über HWM Personaldienstleistungen	2,5% EBITA Weiterbildung über HWM Weiterbildung
Grundvoraussetzung Wachstumstantieme***	> HWM	> HWM	> HWM
LTI			
Laufzeit gem. Vertrag	5 Jahre (2021-2025)	5 Jahre (2022-2026)	3 Jahre (2021-2023)
Jahresbetrag	0,7% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern	0,4% EBITA Konzern
Grundvoraussetzung für Jahresbetrag****	EBITA-Marge Konzern >= 12%	EBITA-Marge Konzern >= 12%	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 6% = PF 65%
	Schwelle >= Ø 15% = PF 80%	Schwelle >= Ø 15% = PF 80%	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 Gewährung***	Schwelle >= Ø 10%	Schwelle >= Ø 10%	Schwelle >= Ø 6%

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

**Anwendung der variablen Vergütungsanteile ab dem 01. Januar 2021

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

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



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Darstellung der Ermittlung der variablen Vergütung

Um die in Tabelle 082 dargestellten individuellen Parameter der variablen Vorstandsvergütung nachvollziehen zu können, werden diese in Tabelle 083 anhand der im Geschäftsjahr 2022 erzielten Ergebnisse im Detail erläutert.

Tabelle 083

in Tsd. €	Robert von Wülfing Konzern	Dennis Gerlitzki Segment Personaldienst- leistung	Konzern	Thomas Surwald Segment Weiterbildung	Konzern
Umsatzerlöse	407.072	407.072	407.072	407.072	407.072
operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	71.564	71.564	71.564	71.564	71.564
operative EBITA - Marge	17,6%	17,6%	17,6%	17,6%	17,6%
Kurzfristig variable Ergebnistantieme					
Margenschwelle	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%
operatives EBITA - vor Vorstandstantieme	71.564	59.135	71.564	12.430	71.564
anzuwendender Prozentsatz	0,7%	0,4%	0,4%	0,8%	0,4%
Ergebnistantieme	501	237	286	100	286
			523		386
Kurzfristige variable Wachstumstantieme					
anzuwendender Prozentsatz	5,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
operatives EBITA - nach kurzfristig variabler Ergebnistantieme	70.155	58.262	70.155	11.893	70.155
operatives EBITA - Vergleichsgröße HWM	66.455	46.423	66.455	20.032	66.455
operatives EBITA-Wachstum	3.700	11.839	3.700	-8.139	3.700
Wachstumstantieme	185	296	92	0	92
			388		92
Berechnete variable Tantieme	686		911		478
Maximal Vergütung (5-faches fixes Jahresgehalt)	2.100		1.650		1.932
Kurzfristige Tantieme	686		911		478



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die Vergütungen sind gemäß §162 AktG nach gewährten und geschuldeten Vergütungen zu berichten. Die Tabellen enthalten alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Eine gewährte Vergütung im Berichtsjahr wird neben dem faktischen Zufluss auch dann angenommen, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit durch das Vorstandsmitglied vollständig erbracht ist und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung (bspw. der Ablauf von Bemessungszeiträumen oder der Nichteintritt von Verfallsbedingungen) eingetreten sind.

Somit werden neben den festen Vergütungsbestandteilen auch die kurzfristig variablen Vergütungen (STI-Ergebnstantieme und Wachstumstantieme) als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen.

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 erdienten Vergütungskomponenten. Nicht enthalten sind in 2022 oder Vorjahren zugeteilte Vergütungskomponenten, die zwar bereits durch die Tätigkeit erdient wurden, bei denen der Auszahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds jedoch an den Eintritt von bestimmten Bedingungen in künftigen Geschäftsjahren geknüpft ist.

Dementsprechend ist im Geschäftsjahr 2021 die langfristige Vergütung von Herrn Dennis Gerlitzki für die Geschäftsjahre 2019-2021 enthalten, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 die Tätigkeit vollständig erbracht wurde und der Auszahlungsanspruch erfüllt war.

Robert von Wülfing (Vorsitzender seit 11/2020)

Tabelle 084

		2022		2021	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	420	38%	420	17%
	+ Nebenleistungen	13	1%	19	1%
	= Summe	433	39%	439	18%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung				
	Bonus für das Geschäftsjahr 2022	686	61%	-	-
	Bonus für das Geschäftsjahr 2021	-	-	2.057	82%
= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	1.119	100%	2.496	100%	



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Dennis Gerlitzki (Mitglied seit 01/2019)

Tabelle 085

		2022		2021		
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	
Feste Vergütung		Grundvergütung	330	26%	252	11%
	+	Nebenleistungen	15	1%	15	1%
	=	Summe	345	27%	267	12%
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung				
		Bonus für das Geschäftsjahr 2022	911	73%	-	-
		Bonus für das Geschäftsjahr 2021	-	-	1.260	57%
	+	Langfristig variable Vergütung LTI 2019-2021	-	-	703	31%
=	Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	1.256	100%	2.230	100%	

Thomas Surwald (Mitglied seit 11/2020)

Tabelle 086

		2022		2021		
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	
Feste Vergütung		Grundvergütung	386	44%	386	20%
	+	Nebenleistungen	8	1%	8	1%
	=	Summe	394	45%	394	21%
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung				
		Bonus für das Geschäftsjahr 2022	478	55%	-	-
		Bonus für das Geschäftsjahr 2021	-	-	1.466	79%
=	Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	872	100%	1.860	100%	



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Aktienorientierte Vergütung

Im Geschäftsjahr 2022 wurden den Vorständen insgesamt 8.700 virtuelle Aktien (PSU) zugeteilt. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Planlaufzeiten der LTI-Programme, die Entwicklung der vorläufig zugeteilten PSU (Wertrechte), die durchschnittlichen Aktienkurse, zu denen die PSU ermittelt wurden, und den der Ermittlung zugrundeliegenden LTI-Ergebnisbeitrag.

Bestand virtuelle Aktien

	Robert von Wülfing	Dennis Gerlitzki	Thomas Surwald
Planlaufzeit	5 Jahre	5 Jahre	3 Jahre
Performance-Zeitraum	2021-2025	2022-2026	2021-2023
Entwicklung PSU (Stück)			
01. Januar 2022	3.303	-	1.888
Zugänge - Dividende	65	-	37
Zugängen - Ergebnis 2022	4.012	2.293	2.293
31. Dezember 2022	7.380	2.293	4.218
Zuteilungskurs (€)			
Durchschnitt Geschäftsjahr 2021	155,596	-	155,596
Durchschnitt Geschäftsjahr 2022	124,851	124,851	124,851
LTI - Betrag vor Performancefaktor (Tsd. €)			
Wert 2021	514	-	293
Wert 2022	501	286	286

Tabelle 087

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 2022 seine Tätigkeit vorzeitig beendet und hierfür eine entsprechende Leistung erhalten. Grundsätzlich bestehen hierzu auch keinerlei Vereinbarungen.

Im Jahr 2022 hat kein gegenwärtiges oder früheres Vorstandsmitglied seine Tätigkeit als Vorstand regulär beendet. Auch in der Berichtsperiode 2021 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet.

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



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und ist in § 13 der Satzung geregelt. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht. Gemäß § 13 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine feste jährliche Vergütung sowie ein Sitzungsentgelt ab der 6. Sitzung des Aufsichtsrats innerhalb eines Geschäftsjahres. Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bemisst sich nach den Aufgaben des Mitglieds im Aufsichtsrat beziehungsweise dessen Ausschüssen. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit insbesondere auch die Vorgaben des DCGK. Durch die feste Grundvergütung, die Vergütung zusätzlicher Ausschusstätigkeit, Sitzungsgelder und den Verzicht auf eine erfolgsabhängige Aufsichtsratsvergütung soll insbesondere auch die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder gefördert werden. 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.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält 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 €. Neben den aufgeführten Aufsichtsratsvergütungen wurden im Geschäftsjahr 2022 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.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

Die Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit für das Geschäftsjahr 2022 wird am Tag nach der Hauptversammlung 2023 gezahlt. Der Anwendung der Begriffe „gewährt und geschuldet“ nach § 162 Abs. 1 AktG wird auch für die Aufsichtsratsvergütung der Methodik der Vorstandsvergütung gefolgt. Bei der Darstellung der den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung fällige, bezüglich der Höhe und dem Anspruch nach jedoch bereits feststehende Grundvergütung und Vergütung der Ausschussmitgliedschaften für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 sowie das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 angefallene Sitzungsentgelt.



Kennzahlen

Tabelle 088

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung (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)	2022	75	85%	12	14%	1	1%	88	100%
	2021	56	84%	10	15%	1	1%	67	100%
Michael Grimm (seit 07/2021, stellv. Vorsitzender seit 08/2021)	2022	50	65%	26	34%	1	1%	77	100%
	2021	22	67%	11	33%	0	0%	33	100%
Heinrich Alt (seit 05/2021)	2022	24	100%	0	0%	0	0%	24	100%
	2021	14	100%	0	0%	0	0%	14	100%
Otto Kajetan Weixler (seit 05/2021)	2022	25	98%	0	0%	1	2%	26	100%
	2021	14	100%	0	0%	0	0%	14	100%
Annett Martin (seit 08/2017)	2022	25	70%	10	28%	1	2%	36	100%
	2021	22	76%	6	21%	1	3%	29	100%
Dr. Ulrike Schweibert (seit 05/2016)	2022	25	79%	6	19%	1	2%	32	100%
	2021	22	81%	4	15%	1	4%	27	100%
Björn Empting (seit 05/2021)	2022	25	98%	0	0%	1	2%	26	100%
	2021	14	100%	0	0%	0	0%	14	100%
Angelika Kappe (seit 01/2018)	2022	25	98%	0	0%	1	2%	26	100%
	2021	22	96%	0	0%	1	4%	23	100%
Stefanie Mielast (seit 05/2021)	2022	25	98%	0	0%	1	2%	26	100%
	2021	13	100%	0	0%	0	0%	13	100%
Christian Maria Ribic (seit 05/2021)	2022	25	70%	10	28%	1	2%	36	100%
	2021	14	70%	6	30%	0	0%	20	100%
Ulrike Sommer (seit 05/2011)	2022	23	81%	5	19%	0	0%	28	100%
	2021	22	76%	6	21%	1	3%	29	100%
Jan Hendrik Wessling (seit 05/2021)	2022	25	70%	10	28%	1	2%	36	100%
	2021	14	70%	6	30%	0	0%	20	100%



Kennzahlen

Tabelle 088

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung (GV)		
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder										
Hartmut van der Straeten (bis 05/2021)	2021	8	67%	4	33%	0	0%	12	100%	
Michael C. Wisser (bis 05/2021, stellv. Vorsitzender bis 05/2021)	2021	12	75%	4	25%	0	0%	16	100%	
Knuth Henneke (bis 05/2021)	2021	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%	
Ulrike Bert (bis 05/2021)	2021	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%	
Elmar Roth (bis 05/2021)	2021	8	100%	0	0%	0	0%	8	100%	
Andreas Setzwein (bis 05/2021)	2021	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%	
Mathias Venema (bis 05/2021)	2021	8	100%	0	0%	0	0%	8	100%	
Summe	2022	371	82%	79	17%	5	0%	456	100%	
	2021	309	82%	63	17%	5	1%	377	100%	

Neben den aufgeführten Aufsichtsratsvergütungen wurden im Geschäftsjahr 2022 für die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats weitere Leistungen im Rahmen ihres Arbeitnehmerverhältnisses aufwandswirksam erfasst und sind nicht in der nachfolgenden Tabelle enthalten. Die Höhe der Bezüge richtet sich nach den in der Gesellschaft geltenden Gehaltsstufen.



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort
Vergütung des Vorstands
Vergütung des Aufsichtsrats
Vergleichende Darstellung
Sonstiges
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023
Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG die Ertragsentwicklung von Amadeus FiRe, die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats

Tabelle 089

Geschäftsjahr	2022	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2018	Veränderung in %
I. Ertragsentwicklung									
Umsatzerlöse (in Tsd. €)	407.072	372.372	9,3%	280.154	32,9%	233.124	20,2%	205.836	13,3%
Ergebnis je Aktie (in €)*	6,71	5,95	12,8%	3,29	86,3%	4,62	-28,8%	4,66	-0,9%
Jahresüberschuss gem. HGB (in Tsd. €)	31.358	24.608	27,4%	13.691	79,7%	26.752	-48,8%	24.850	7,7%
II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (in Tsd. €)									
Belegschaft in Deutschland	52	49	7,0%	44	9,5%	47	-6,2%	44	6,9%
III. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)									
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands									
Robert von Wülfing	1.119	2.496	-55,2%	2.282	9,4%	778	> 100,0%	925	-15,9%
Dennis Gerlitzki	1.256	2.230	-43,7%	745	> 100,0%	634	17,5%	-	-
Thomas Surwald	872	1.860	-53,1%	90	> 100,0%	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Vorstands									
Peter Haas (bis 12/2018)	-	-	-	-	-	-	-	4.606	-
IV. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)									
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Christoph Groß (seit 05/2011, Vorsitzender seit 05/2011)	88	67	30,6%	49	36,7%	49	0,0%	48	2,1%
Michael Grimm (seit 07/2021, stellv. Vorsitzender seit 08/2021)	77	33	131,8%	-	-	-	-	-	-
Heinrich Alt (seit 05/2021)	24	14	68,7%	-	-	-	-	-	-
Otto Kajetan Weixler (seit 05/2021)	26	14	82,1%	-	-	-	-	-	-
Annett Martin (seit 08/2017)	36	29	22,4%	21	38,1%	19	10,5%	20	-5,0%
Dr. Ulrike Schweibert (seit 05/2016)	32	27	16,7%	20	35,0%	21	-4,8%	20	5,0%
Björn Empting (seit 05/2021)	26	14	82,1%	-	-	-	-	-	-
Angelika Kappe (seit 01/2018)	26	23	10,9%	21	9,5%	21	0,0%	20	5,0%
Stefanie Mielast (seit 05/2021)	26	13	96,2%	-	-	-	-	-	-
Christian Maria Ribic (seit 05/2021)	36	20	77,5%	-	-	-	-	-	-
Ulrike Sommer (seit 05/2011)	28	29	-3,3%	26	11,5%	26	0,0%	25	4,0%
Jan Hendrik Wessling (seit 05/2021)	36	20	77,5%	-	-	-	-	-	-



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats Tabelle 089

Geschäftsjahr	2022	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2018	Veränderung in %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder									
Hartmut van der Straeten (bis 05/2021)	-	12	-	31	-61,3%	31	0,0%	30	3,3%
Michael C. Wissner (bis 05/2021, stellv. Vorsitzender bis 05/2021)	-	16	-	41	-61,0%	40	2,5%	39	2,6%
Knuth Henneke (bis 05/2021)	-	10	-	26	-61,5%	26	0,0%	23	13,0%
Ulrike Bert (bis 05/2021)	-	10	-	26	-61,5%	26	0,0%	25	4,0%
Elmar Roth (bis 05/2021)	-	8	-	21	-61,9%	21	0,0%	20	5,0%
Andreas Setzwein (bis 05/2021)	-	10	-	26	-61,5%	26	0,0%	25	4,0%
Mathias Venema (bis 05/2021)	-	8	-	20	-59,0%	21	-4,8%	20	5,0%

* Gemäß IAS 8 wurden die Vorjahreswerte entsprechend angepasst; Erläuterung dazu siehe Kapitel 10 im Anhang

Sonstiges

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden von der Amadeus FiRe AG im Geschäftsjahr 2022 weder Kredite gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Unternehmensleiter. Die Versicherung bietet Versicherungsschutz für gesetzliche Haftpflichtansprüche und schützt das Privatvermögen von Organmitgliedern der Amadeus FiRe AG, wenn diese im Rahmen der Ausübung ihrer Organfunktion wegen eines Vermögensschadens in Anspruch genommen werden. Für die Mitglieder des Vorstands ist ein Selbstbehalt vorgesehen, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gilt für das Geschäftsjahr 2023 grundsätzlich unverändert fort. Eine Änderung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist für das Geschäftsjahr 2023 nicht geplant.

Für den Aufsichtsrat

Christoph Groß

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand

Robert von Wülfing

Vorsitzender des Vorstands



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Sonstiges

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die AMADEUS FIRE AG, Frankfurt am Main

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der AMADEUS FIRE AG, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.



Kennzahlen

1. An unsere Aktionäre

2. Zusammengefasster Lagebericht

3. Konzernabschluss

4. Vergütungsbericht

Vorwort
Vergütung des Vorstands
Vergütung des Aufsichtsrats
Vergleichende Darstellung
Sonstiges
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023
Prüfungsvermerk

5. Weitere Informationen

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der AMADEUS FIRE AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-) Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Eschborn/Frankfurt am Main, 20. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer
Wirtschaftsprüfer

ppa. Gregor Killian
Wirtschaftsprüfer