AMADEUS FIRE
PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Vergütungsbericht

11. Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht enthält eine 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. Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er erfüllt die Anforderungen nach den anwendbaren Vorschriften der §§ 289a Abs. 2, 314 Abs. 1 Nr. 6a und b, 315a Abs. 2 HGB.

Ziel des Vorstandsvergütungssystems ist es, eine den komplexen Aufgaben der Vorstände angemessene Vergütung zu gewährleisten, die im Hinblick auf die Branche und die Größe des Unternehmens wettbewerbsfähig ist. 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 Vorstandes soll es vermieden werden, Anreize für kurzfristige und riskante Entscheidungen zu setzen. Die nachhaltige Schaffung von Unternehmenswerten bestimmt die Strukturierung der Vergütung.

Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

Vergütungsbestandteile des Vorstands der Amadeus FiRe AG	
Fixum	**Tantieme**

Die Gesamtvergütung des Vorstands besteht aus einem Fixum sowie einer 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. Im Vergütungssystem für den Vorstand ist eine nachträgliche Änderung der festgelegten Ziele oder der vertraglichen Parameter und Bestimmungen grundsätzlich nicht vorgesehen.

Die wichtigste Zielgröße der Amadeus FiRe Gruppe ist das 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 der Amadeus FiRe Gruppe zusammen, da sich der variable Teil der Zielvergütung für ein Geschäftsjahr grundsätzlich auf Basis des geplanten EBITA-Ergebnisses für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt.

Fixum

Zusammensetzung des Fixums	
Festvergütung	**Nebenleistungen**

Das Fixum besteht aus einer Festvergütung sowie Nebenleistungen. Die Festvergütung ist eine erfolgsunabhängige Komponente der Vergütung und wird als Grundgehalt monatlich ausgezahlt. 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 Firmen-Pkws und eine Unfallversicherung. Weitere Vergütungskomponenten, wie zum Beispiel Pensions- oder Versorgungszusagen oder Leistungszusagen von Dritten, bestehen nicht.

Tantieme

Zusammensetzung der Tantieme	
STI	**LTI**

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

Eine Ermessenskomponente ist weder in den aktuell gewährten STI- noch LTI-Vergütungsmodellen enthalten oder vorgesehen.

Short Term Incentive (STI)

Zusammensetzung des STI	
Ergebnistantieme	**Wachstumstantieme**

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 EBITA, wobei das EBITA vor Abzug der Vorstandstantiemen dafür die Bemessungsgrundlage bildet. Grundvoraussetzung für die Gewährung einer Ergebnistantieme ist das Erreichen einer EBITA-Marge von mindestens 6%. Wenn dieser Schwellenwert nicht erreicht wird, entfällt die Ergebnistantieme für das Geschäftsjahr vollständig.

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

Die Ergebnis- und Wachstumstantieme werden auf Basis des Konzern-EBITA der Amadeus FiRe Gruppe gewährt. Zusätzlich kann gemäß der Zuständigkeit eines Vorstandsmitglieds auf das Ergebnis eines der 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 EBITA-Entwicklung ausgeschüttet wird und eine negative Geschäftsentwicklung nicht belohnt wird. Bei einer besonders positiven Geschäftsentwicklung erfolgt eine Kappung der maximal möglichen jährlichen kurzfristigen Gesamttantieme (STI) in Höhe der fünffachen jährlichen Festvergütung. Eine negative Geschäftsentwicklung in einem Geschäftsjahr mindert die kurzfristige erfolgsabhängige Tantieme bis hin zum vollständigen Verlust des kurzfristigen erfolgsabhängigen Tantiemeanspruchs für das jeweilige Geschäftsjahr.

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 „Long Term Incentive“- Plan (LTI-Plan).

Die laufenden LTI-Pläne der Vorstände stellen sich wie folgt dar. Der LTI-Plan zielt auf eine langfristige und nachhaltige Steigerung des EBITA während der jeweiligen Vorstandsvertragslaufzeit ab. Die Vorstände erhalten eine langfristige erfolgsabhängige Tantieme aus dem LTI-Plan, wenn über die gesamte Vertragslaufzeit eines jeweiligen Vorstandsvertrages das durchschnittlich über die Geschäftsjahre erreichte EBITA den EBITA-Durchschnittswert einer mehrjährigen Referenzperiode deutlich übersteigt. Wenn diese erste Berechtigungsschwelle nicht erreicht wird, entfällt der langfristige erfolgsabhängige Tantiemeanspruch aus dem LTI-Plan vollständig. Neben der beschriebenen ersten Berechtigungsschwelle sieht der LTI-Plan einen zweiten deutlich erhöhten Schwellenwert vor, bei dessen Erreichen die insgesamt gewährte langfristige erfolgsabhängige Tantieme aus dem LTI-Plan um weitere 50% steigt.

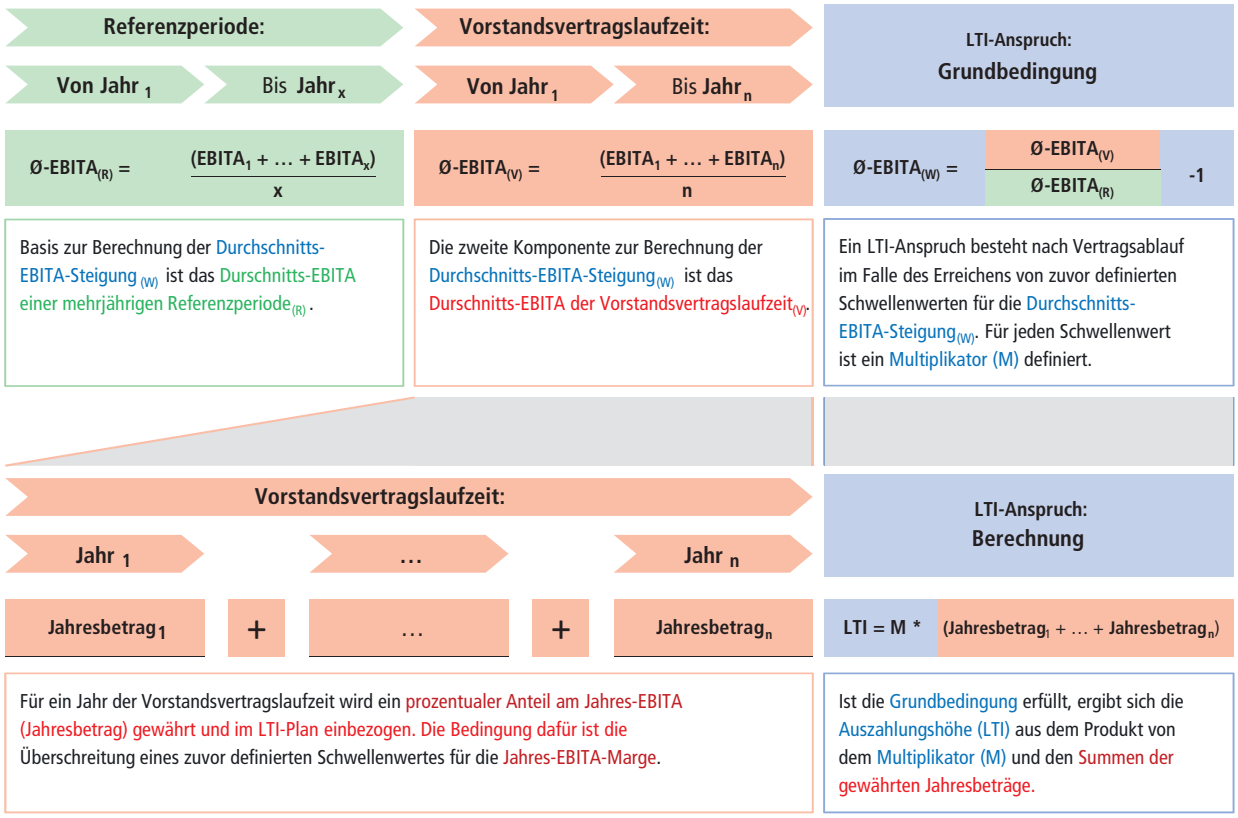
Sollte der Vorstand vor Ablauf des Vorstandsvertrages aus anderen Gründen als dauerhafte Erkrankung oder Tod ausscheiden, entfällt die langfristige erfolgsabhängige Tantieme aus dem LTI-Plan ersatzlos.

Die Höhe des langfristigen erfolgsabhängigen Tantiemeanspruchs aus dem LTI-Plan ergibt sich anteilig aus den während der Laufzeit erreichten jährlichen EBITA-Ergebnissen. In jedem einzelnen Geschäftsjahr der Laufzeit muss wiederum eine hohe EBITA-Margenschwelle erreicht werden, damit ein Anteil an dem EBITA des betroffenen Geschäftsjahres für die Gesamtberechtigung gewährt und im LTI-Plan einbezogen wird.

Beispielsweise ist es im Fall des aktuell laufenden 5-Jahres-Vorstandsvertrages von Herrn von Wülfing so, dass der erste Schwellenwert bei einer durchschnittlich erreichten Steigerung des EBITA um mindestens 20% im Vergleich zu einer 3-jährigen Referenzperiode (3 Jahre vor Start des Vorstandsvertrages) erreicht wird. Der zweite Schwellenwert liegt bei einer durchschnittlichen Steigerung des EBITA um mindestens 30%. Bei einer durchschnittlichen Steigerung des EBITA unter 20% entfällt der langfristige erfolgsabhängige Tantiemeanspruch aus dem LTI-Plan vollständig.

Zur Veranschaulichung der theoretischen Ausführungen zum LTI-Plan soll folgende Beispielgrafik dienen:

Exemplarische Darstellung des LTI-Plans eines Vorstandsvertrages mit seinen Bedingungen



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

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des Vergütungssystems für Vorstände die Konzeption für die langfristige variable Vergütung von Vorständen mit Wirkung ab 20. März 2019 verändert. Die Vergütung aus dem LTI-Plan soll aktienbasiert gewährt werden. Für zukünftig abzuschließende Vorstandsverträge plant der Aufsichtsrat, aufbauend auf der dargestellten aktuellen LTI-Grundstruktur, über die Dauer eines Vorstandsvertrages auf Basis der jährlich erzielten EBITA-Ergebnisse jeweils zu aktuellen Kursen virtuelle Aktien (Performance Share Units) zu gewähren. Diese würden nach Ablauf des Vorstandsvertrages in Abhängigkeit der erreichten Steigerung des durchschnittlichen EBITA erdient und in bar ausgezahlt werden.

Die Performance Share Units eines Geschäftsjahres würden in der Form gewährt werden, dass der Gewährungsbetrag des aktuellen Geschäftsjahres durch den Aktienkurs geteilt werden würde. Der Aktienkurs würde sich aus dem jeweils nicht volumengewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien der Amadeus FiRe AG über eine zuvor definierte Spanne von Handelstagen des jeweils abgelaufenen Geschäftsjahres errechnen. Dividendenzahlungen während der weiteren Vertragslaufzeit würden ebenfalls in Performance Share Units umgerechnet und nach Ablauf des Vorstandsvertrages erdient und in bar ausgezahlt werden.

Gewichtung der Komponenten Fixum, STI und LTI

Wie eingangs erläutert, hängt die Zielvergütung der Vorstände für ein anstehendes Geschäftsjahr direkt mit den Planungen der Amadeus FiRe Gruppe zusammen. Auf Basis der ursprünglichen Zielsetzungen und kommunizierten Prognose für das Geschäftsjahr 2019, der Steigerung des EBITA um 5 Prozent gegenüber Vorjahr, ergab sich folgende Gewichtung der Vergütungskomponenten:

Gewichtung Zielvergütung 2019		
Fixum	STI	LTI*
35%	51%	14%

*) 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.

Im Rahmen der jährlichen Planungen und gegebenenfalls neu abgeschlossener Vorstandsverträge wird sich die Gewichtung periodisch etwas unterschiedlich darstellen. Der Aufsichtsrat hat im Rahmen der letzten Hauptversammlung sein Vorhaben mitgeteilt, bei zukünftig abzuschließenden Vorstandsverträgen die Gewichtung der Zielgröße der langfristigen erfolgsabhängigen Tantieme aus dem LTI-Plan zu erhöhen.

Bezüglich der Gewichtung zwischen kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütung hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für Vorstände ebenfalls im März 2019 angepasst. Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt (LTI-Plan), soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen (STI) übersteigen. Für alle neu abzuschließenden Vorstandsverträge wird dies entsprechend vorgesehen.

Mindestvergütung und maximal erreichbare Vergütung

Die Mindestvergütung der Vorstände entspricht dem Fixum, also der Festvergütung und den 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 EBITA der Amadeus FiRe Gruppe gebunden, das 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) hat keine absolut definierte Obergrenze, sondern bestimmt sich nach Erreichen der Berechtigungsvoraussetzungen als Anteil am erreichten EBITA des Konzerns.

Zukünftig mit Vorständen abzuschließende LTI-Pläne sind grundsätzlich mit einer Kappungsgrenze vorgesehen und beinhalten damit einen wertmäßig definierten maximalen Auszahlungsbetrag für den LTI-Plan.

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.

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 Vorstandsvertrages.

Bei vorzeitiger Abberufung eines Vorstands und Auflösung eines Vorstandsvertrages können Abfindungsansprüche entstehen. In allen Vorstandsverträgen ist hierzu ein Abfindungscap 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 Clawback-Regelungen oder spezielle Bestimmungen für eine mögliche „Change of Control"-Situation vorgesehen.

Der Aufsichtsrat wird in allen zukünftig abzuschließenden Vorstandsverträgen eine Clawback-Regelung als weiteres Grundelement des Vergütungssystems aufnehmen. 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.

Im Falle einer Beendigung eines Vorstandsvertrages besteht für beide 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 erste nachfolgende Übersicht zeigt die individuellen Vergütungsparameter der variablen Bestandteile für die beiden aktiven Vorstandsmitglieder Robert von Wülfing und Dennis Gerlitzki. Dabei besitzt der laufende Vorstandsvertrag von Herrn von Wülfing eine Gültigkeit von fünf Jahren und endet zum 31. Dezember 2020. Der aktuelle Vorstandsvertrag von Herrn Gerlitzki hat eine Laufzeit von drei Jahren und endet zum 31. Dezember 2021.

Übersicht individuelle Parameter Tantieme

Robert von Wülfing	
STI	
Ergebnistantieme	0,7% EBITA Konzern 1,0% Segmentergebnis WB
Wachstumstantieme	5% EBITA über HWM Konzern 5% Ergebnis über HWM Segment WB
LTI	Schwelle >20% → 0,3% EBITA Schwelle >30% → 0,45% EBITA

Dennis Gerlitzki	
STI	
Ergebnistantieme	0,7% EBITA Konzern
Wachstumstantieme	5% EBITA über HWM Konzern
LTI	Schwelle >20% → 0,3% EBITA Schwelle >30% → 0,45% EBITA

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.

Übersicht individuelle Vorstandsvergütungen

Robert von Wülfing

2019	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
Angaben in TEUR	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Fixe Vergütung	324	324	324	234	324	234
Sonstige Vergütung	19	19	19	18	19	18
STI	435	0	1.620	673	673	444
LTI*	183	0	n.a.	105*	0	0
Gesamt	**961**	**343**	Abhängig von EBITA-Entwicklung	**1.030**	**1.016**	**678**

Dennis Gerlitzki (berufen zum 01.01.2019)

2019	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
Angaben in TEUR	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Fixe Vergütung	252	252	252	-	252	-
Sonstige Vergütung	15	15	15	-	15	
STI	367	0	1.260	-	0	
LTI*	177	0	n.a.	-	0	-
Gesamt	**811**	**267**	Abhängig von EBITA-Entwicklung	**-**	**267**	**-**

Peter Haas (ausgeschieden zum 31.12.2018)

2019	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
Angaben in TEUR	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Fixe Vergütung	-	-	-	620	0	620
Sonstige Vergütung	-	-	-	24	0	24
STI	-	-	-	1.962	367	3.144
LTI*	-	-	-	400	0	2.000
Gesamt	**-**	**-**	**-**	**3.006**	**367**	**5.788**

*) die Angaben der im Jahresverlauf entstandenen Abgrenzungen im Hinblick auf einen späteren Fälligkeitszeitpunkt erfolgen undiskontiert.

Herr Peter Haas hat seinen Vorstandsvertrag nicht verlängert und ist mit dem Ende seiner Vertragslaufzeit zum 31. Dezember 2018 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Der mehrjährige LTI und ein Teil des STI für das Geschäftsjahr 2018 wurden bereits im Geschäftsjahr 2018 an Herrn Peter Haas ausgezahlt. Der Rest erfolgte schließlich im abgelaufenen Geschäftsjahr.

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 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. Alternativ können Unternehmen ähnlicher Größe herangezogen werden. Daher hat der Aufsichtsrat den Index, in dem die Amadeus FiRe Aktie notiert ist, herangezogen und die Vergütung der Vorstände im SDAX betrachtet. Dabei ist sich der Aufsichtsrat sehr bewusst, dass dieser Vergleich nur eine grobe Indikation für eine Bewertung der Vergütungshöhe darstellt.

Im Vergleich mit der durchschnittlichen Vergütung der Unternehmen im SDAX-Index liegen die Vergütungskomponenten und die Gesamtvergütung der Amadeus FiRe Vorstände unter dem Vergütungsniveau der Vergleichsgruppe.

Vertikaler Vergütungsvergleich

Beim vertikalen Vergütungsvergleich werden die Bezüge des Vorstandes mit denen des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft insgesamt gegenübergestellt. Die Vorstandsvergütung sollte hierbei nicht im krassen Gegensatz zu dem Gehaltsniveau der restlichen Belegschaft und des Managements stehen. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrats bei Amadeus FiRe auch nicht der Fall. Im Gegenteil ist die Vergütung über die verschiedenen Verantwortungsebenen hinweg leistungsgerecht und erfolgsorientiert aufgebaut.

Geschäftsjahr 2019	Ø Vergütung
Vorstand	890 TEUR
Oberer Führungskreis	170 TEUR
Mitarbeiter (intern)	60 TEUR

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und ist in § 13 der Satzung geregelt. Zuletzt wurde die Vergütung des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung 2014 angepasst und die Satzung entsprechend geändert. Die Vergütung orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung von EUR 20.000, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte dieses Betrages, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. 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 EUR 500. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde entsprechend Sitzungsgeld für zwei zusätzliche Sitzungen ausgezahlt.

Die Mitgliedschaft und der Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrates werden zusätzlich vergütet. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält EUR 8.000, der Vorsitzende des Bilanz- und Prüfungsausschusses und der Vorsitzende des Ständigen Ausschusses (aktuell nicht eingerichtet) jeweils EUR 10.000 sowie die Mitglieder in Ausschüssen EUR 5.000 für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft bzw. ihres Vorsitzes. Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an Sitzungen des Aufsichtsrates oder 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 Mandates entstehen, erstattet. Eine variable Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht vorgesehen.

Im Einzelnen erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr die nachfolgend aufgeführte Vergütung:

Angaben in TEUR	AR-Vergütung	Ausschuss-vergütung	Sitzungs-geld
Herr Christoph Groß	40,0	8,0	1,0
Herr Michael C. Wisser	29,2	9,7	1,0
Herr Knuth Henneke	20,0	5,0	1,0
Frau Annett Martin	19,0	0,0	0,5
Frau Dr. Ulrike Schweibert	20,0	0,0	1,0
Herr Hartmut van der Straeten	20,0	10,0	1,0
Frau Ulrike Bert	20,0	5,0	1,0
Frau Angelika Kappe	20,0	0,0	1,0
Herr Elmar Roth	20,0	0,0	1,0
Herr Andreas Setzwein	20,0	5,0	1,0
Frau Ulrike Sommer	20,0	5,0	1,0
Herr Mathias Venema	20,0	0,0	1,0
	268,2	**47,7**	**11,5**

In 2018 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Einzelnen die nachfolgend aufgeführte Vergütung:

Angaben in TEUR	AR-Vergütung	Ausschuss-vergütung	Sitzungs-geld
Herr Christoph Groß	40,0	8,0	0,0
Herr Michael C. Wisser	29,0	9,7	0,0
Herr Knuth Henneke	18,7	4,7	0,0
Frau Annett Martin	20,0	0,0	0,0
Frau Dr. Ulrike Schweibert	20,0	0,0	0,0
Herr Hartmut van der Straeten	20,0	10,0	0,0
Frau Ulrike Bert	20,0	5,0	0,0
Frau Angelika Kappe	20,0	0,0	0,0
Herr Elmar Roth	20,0	0,0	0,0
Herr Andreas Setzwein	20,0	5,0	0,0
Frau Ulrike Sommer	20,0	5,0	0,0
Herr Mathias Venema	20,0	0,0	0,0
	267,7	**47,4**	**0,0**

Neben den aufgeführten Aufsichtsratsvergütungen wurden im Geschäftsjahr 2019 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.

Die Amadeus FiRe Gruppe im Internet

www.amadeus-fire.de
www.comcave.de
www.endriss.de
www.ifrs-akademie.de
www.taxmaster.de

Amadeus FiRe Newsletter

Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter mit kompakt aufbereiten Informationen:

- Kandidatenprofile aktuell verfügbarer Fach- und Führungskräfte aus Ihrer Region
- Einladungen zu Fachveranstaltungen
- Fachspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote
- Aktuelle Projektbeispiele

www.amadeus-fire.de/newsletter

Verantwortlich:

Amadeus FiRe AG
Hanauer Landstraße 160 · 60314 Frankfurt am Main
Tel.: 069 96876-180 · Fax: 069 96876-182
E-Mail: investor-relations@amadeus-fire.de
Internet: www.amadeus-fire.de