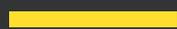


Wir. Vermitteln. Kompetenzen.

Amadeus Fire
Group



Vergütungsbericht 2024



1. Januar 2024 – 31. Dezember 2024

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort | 3 |
| Vergütung der Mitglieder des Vorstands | 4 |
| Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats | 16 |
| Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung | 18 |
| Sonstiges | 20 |
| Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025 | 21 |
| Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers | 22 |
| Tabellenverzeichnis | 24 |

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 2024 wurde 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 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 78,30 Prozent (Vorjahr: 80,40 Prozent) gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2023 angewendeten Formats.

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 15. Mai 2024 mit 74,04 Prozent Zustimmung gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2024 hat sich unterjährig die Zusammensetzung des Vorstands geändert. Während Thomas Surwald zum 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, kam zum 01. November 2024 Frau Monika Wiederhold als Vorstand für das Segment Weiterbildung hinzu.

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.

Im Geschäftsjahr 2024 kam es auch im Aufsichtsrat zu Veränderungen. Diese sind in den Tabellen kenntlich gemacht.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem im Überblick

Das Vorstandsvergütungssystem der Amadeus Fire Group regelt die Vergütung der Vorstandsmitglieder und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022. 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. Das Vergütungssystem des Vorstands soll vermeiden helfen, 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 Änderung des gebilligten Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Das System zur Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Amadeus Fire AG wurde am 17. Juni 2020 mit 91,2 Prozent Zustimmung erstmalig gebilligt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass sich das aktuelle Vergütungssystem, so wie es am 17. Juni 2020 der Hauptversammlung vorgelegt wurde, bewährt hat. Das Vergütungssystem wurde daher beibehalten und von der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 mit 74,04 Prozent Zustimmung erneut gebilligt.

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. Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Ziele sowie der vertraglichen Parameter und Bestimmungen ist nicht vorgesehen.

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

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung – Die Festvergütung ist eine erfolgsunabhängige Komponente der Vergütung, die 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 1 zu entnehmen.

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

Grundvergütung

| Tsd. € | Robert von Wülfing | Dennis Gerlitzki | Monika Wiederhold |
|----------------|--|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Vorsitzender des Vorstands seit 11/2020 | | |
| | Mitglied des Vorstands seit 11/2012 | Vorstand Segment PDL seit 01/2019 | Vorstand Segment WB seit 11/2024 |
| | 2024 2023 | 2024 2023 | 2024 2023 |
| Grundvergütung | 420 420 | 330 330 | 68 0 |

Tabelle 1: Grundvergütung

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.

Die Ergebnis- und Wachstumstantiemen werden auf Basis des operativen Konzern-EBITA der Amadeus Fire Group ermittelt. Während sich beim Vorstandsvorsitzenden Robert von Wülfing die Ergebnis- und Wachstumstantieme ausschließlich nach dem Konzernergebnis richtet, splitten sich die Tantiemen bei den Segmentvorständen Dennis Gerlitzki und Monika Wiederhold jeweils in einen Teil am Konzernergebnis und einen Teil am Ergebnis des jeweiligen Geschäftssegments. Monika Wiederhold wurde im Geschäftsjahr 2024 eine fixierte Tantieme gewährt. Per Beschluss vom 28. Juni 2024 bestellte der Aufsichtsrat Frau Monika Wiederhold zum Vorstand der Gesellschaft für die Zeit vom 01. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027. Sofern Frau Monika Wiederhold ihre Stelle früher antreten würde, wurde aus Praktikabilitätsgründen und da das Vergütungssystem auf Jahresscheiben ausgerichtet ist, eine fixierte Tantieme vereinbart.

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 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 dem 20. März 2019 verändert. Eine etwaige Überprüfung und

Anpassung dieses Vergütungssystems findet alle vier Jahre statt und wurde zuletzt, wie erläutert, im Jahr 2024 durch die Hauptversammlung gebilligt. Das bestehende LTI-Konzept findet für alle drei Vorstände gleichermaßen Anwendung. Die LTI-Pläne zielen auf eine langfristige und nachhaltige Steigerung des operativen EBITA während der Vertragslaufzeit ab.

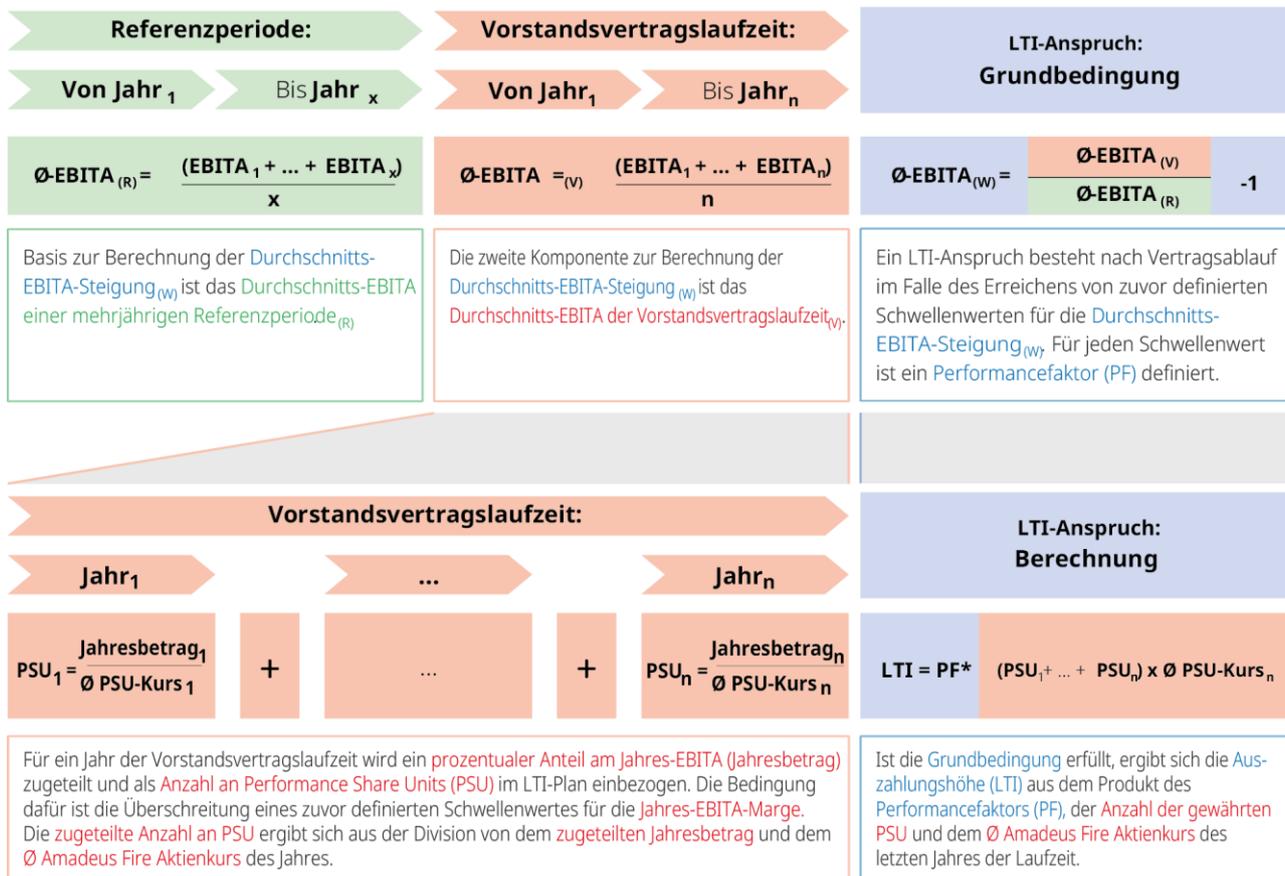
Die geltende LTI-Konzeption sieht darüber hinaus eine Koppelung an den Aktienkurs der Amadeus Fire AG vor. Vorstände erhalten eine langfristige erfolgsabhängige Ergebnistantieme aus dem LTI-Plan, wenn über die gesamte Vertragslaufzeit das durchschnittlich über die Geschäftsjahre erreichte operative EBITA (Referenzgröße A; Laufzeit des Vorstandsvertrags) das operative EBITA des Basisjahres (Referenzgröße B; letztes Geschäftsjahr, das unmittelbar dem Vorstandsvertrag vorausgeht) um einen Mindestprozentsatz übersteigt. Sollte dieser Mindestprozentsatz, der 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 (durchschnittlicher Amadeus Fire-Kurs) 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 (durchschnittlicher Amadeus Fire-Kurs) 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 4).

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 maximal 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.

Exemplarische Darstellung des LTI-Plans eines Vorstandsvertrages mit seinen Bedingungen



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.

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 der Amadeus Fire Group zusammen. Die nachfolgende Tabelle 2 stellt die individuelle Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands und den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungskomponente an der Zielgesamtvergütung dar:

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024/2023

| | | Robert von Wülfing | | | | Dennis Gerlitzki | | | | Monika Wiederhold | | | |
|-----------------------|---|--|-------------|--------------|-------------|--------------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------------------------------|-------------|--------------|------------|
| | | Vorsitzender des Vorstands seit 11/2020 | | | | Vorstand Segment PDL seit 01/2019 | | | | Vorstand Segment WB seit 11/2024* | | | |
| | | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | | 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 | 28% | 420 | 26% | 330 | 24% | 330 | 25% | 68 | 40% | 0 | 0% |
| | + Nebenleistungen | 12 | 1% | 12 | 1% | 16 | 1% | 16 | 1% | 2 | 1% | 0 | 0% |
| | + Fixierte Tantieme | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 100 | 59% | 0 | 0% |
| | = Summe | 432 | 29% | 432 | 27% | 346 | 25% | 346 | 26% | 170 | 100% | 0 | 0% |
| Variable Vergütung | Kurzfristig variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| | Bonus für das Geschäftsjahr | 1.079 | 71% | 1.158 | 73% | 1.025 | 75% | 999 | 74% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | + Langfristig variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| | Aktienorientierte Vergütung | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Zielgesamt- vergütung | 1.511 | 100% | 1.590 | 100% | 1.371 | 100% | 1.345 | 100% | 170 | 100% | 0 | 0% |

*Die Zielvergütung von Frau Wiederhold ist für das Geschäftsjahr 2024 lediglich anteilig angegeben.

Tabelle 2: Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024/2023

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

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, das als Nischenanbieter ausschließlich in Deutschland tätig ist, lässt sich eine solche Branchen-Vergleichsgruppe schwer definieren. Der Aufsichtsrat hält die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 für angemessen.

2024 beriet und überprüfte der Aufsichtsrat planmäßig das derzeit gültige Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft sowie dessen Angemessenheit und Marktüblichkeit. Der Aufsichtsrat war der Auffassung, dass sich das aktuelle Vergütungssystem bewährt hat. Dieses wurde in der Hauptversammlung 2024 zur Wahl gestellt und gebilligt.

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.

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 erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile 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 Robert von Wülfig, Dennis Gerlitzki und Monika Wiederhold wurde eine Clawback-Regelung als weiteres Grundelement des Vergütungssystems aufgenommen. So könnte in begründeten Fällen die 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 2024 nicht Gebrauch gemacht.

Im Falle einer Beendigung eines Vorstandsvertrags 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 Vorstandsmitglieder Robert von Wülfig, Dennis Gerlitzki und Monika Wiederhold. 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 Monika Wiederhold hat grundsätzlich eine Laufzeit von drei Jahren, beginnt am 01. Januar 2025 und endet am 31. Dezember 2027. Frau Wiederhold trat ihre Vorstandstätigkeit bereits am 01. November 2024 an. Sie erhält für das Geschäftsjahr 2024 eine feste variable Vergütung, die dargestellten Parameter beziehen sich auf die ab 2025 geltende Regelung.

Übersicht individuelle Parameter Tantieme*

| | Robert von Wülfing gültig ab 1. Jan 2021 | Dennis Gerlitzki gültig ab 1. Jan 2022 | Monika Wiederhold gültig ab 01. Jan 2025 |
|--|---|--|--|
| STI | | | |
| Ergebnstantieme | 0,7% EBITA Group | 0,4% EBITA Group | 0,4% EBITA Group |
| | | 0,4% EBITA Personaldienstleistungen | 0,6% EBITA Weiterbildung |
| Grundvoraussetzung Ergebnistantieme** | EBITA-Marge Group >= 6% | EBITA-Marge Group >= 6% | EBITA-Marge Group >= 6% |
| Wachstumstantieme | 5% EBITA Group über HWM Group | 2,5% EBITA Group über HWM Group | 2,5% EBITA Group über HWM Group |
| | | 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 (2025-2027) |
| Jahresbetrag | 0,7% EBITA Group | 0,4% EBITA Group | 0,4% EBITA Group |
| Grundvoraussetzung für Jahresbetrag** | EBITA-Marge Group >= 12% | EBITA-Marge Group >= 12% | EBITA-Marge Group >= 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“

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

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

Tabelle 4: Übersicht individuelle Parameter Tantieme*

Darstellung der Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung

Um die in Tabelle 4 dargestellten individuellen Parameter der variablen Vorstandsvergütung nachvollziehen zu können, werden diese in Tabelle 5 anhand der im Geschäftsjahr 2024 erzielten Ergebnisse im Detail erläutert.

Darstellung der Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung

| in Tsd. € | Robert von Wülfig | Dennis Gerlitzki | |
|--|-------------------|---------------------------------|------------|
| | Group | Segment Personal-dienstleistung | Group |
| Konzernumsatzerlöse | 436.906 | 268.750 | 436.906 |
| operatives EBITA - vor Vorstandstantieme | 55.794 | 34.947 | 55.794 |
| operative EBITA - Marge | 12,8% | 13,0% | 12,8% |
| Kurzfristig variable Ergebnistantieme | | | |
| Margenschwelle | 6,0% | 6,0% | 6,0% |
| operatives EBITA - vor Vorstandstantieme | 55.794 | 34.947 | 55.794 |
| anzuwendender Prozentsatz | 0,7% | 0,4% | 0,4% |
| Ergebnistantieme | 391 | 140 | 223 |
| | 391 | | 363 |
| Kurzfristige variable Wachstumstantieme | | | |
| anzuwendender Prozentsatz | 5,0% | 2,5% | 2,5% |
| operatives EBITA - nach kurzfristig variabler Ergebnistantieme | 54.940 | 34.475 | 54.940 |
| operatives EBITA - Vergleichsgröße HWM | 70.260 | 57.169 | 70.260 |
| operatives EBITA-Wachstum | -15.320 | -22.694 | -15.320 |
| Wachstumstantieme | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | | 0 |
| Berechnete variable Tantieme | | | |
| | 391 | | 363 |
| Maximal Vergütung (5-faches fixes Jahresgehalt) | 2.100 | | 1.650 |
| Kurzfristige Tantieme | 391 | | 363 |

Tabelle 5: Darstellung der Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung

Die kurzfristige variable Tantieme von Monika Wiederhold ist im Geschäftsjahr 2024 fixiert und beträgt 100 Tsd. €.

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 bereits dann angenommen, wenn zum Bilanzstichtag die der Vergütungskomponente zugrunde liegende Tätigkeit durch das Vorstandsmitglied vollständig erbracht ist und damit alle Bedingungen für die Anspruchsstehung (bspw. der Ablauf von Bemessungszeiträumen oder der Nichteintritt von Verfallsbedingungen) eingetreten sind.

Somit werden neben den festen Vergütungsbestandteilen auch die kurzfristig variablen Vergütungen (STI-Ergebnistantieme und Wachstumstantieme) als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen.

Nicht enthalten sind 2024 oder in Vorjahren zugeteilte Vergütungskomponenten, die zwar bereits durch die Tätigkeit verdient wurden, bei denen der Auszahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds jedoch an den Eintritt von bestimmten Bedingungen in künftigen Geschäftsjahren geknüpft ist.

Dementsprechend ist im Geschäftsjahr 2024 keine langfristige Vergütung bei den aktuellen Vorständen aus dem virtuellen Aktienoptionsprogramm enthalten, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 die Tätigkeiten nicht vollständig erbracht wurden und somit alle aufschiebenden Bedingungen noch nicht erfüllt wurden.

Gewährte und geschuldete Vergütung für amtierende Vorstandsmitglieder

Robert von Wülfig (Vorsitzender seit 11/2020)

| | | | 2024 | | 2023 | |
|--------------------|---|--|------------|-------------|--------------|-------------|
| | | | in Tsd. € | in % GV | in Tsd. € | in % GV |
| Feste Vergütung | | Grundvergütung | 420 | 51% | 420 | 35% |
| | + | Nebenleistungen | 12 | 1% | 12 | 1% |
| | = | Summe | 432 | 52% | 432 | 36% |
| Variable Vergütung | + | Kurzfristig variable Vergütung | | | | |
| | | Bonus für das Geschäftsjahr | 391 | 48% | 766 | 64% |
| | = | Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG) | 823 | 100% | 1.198 | 100% |

Tabelle 6: Robert von Wülfig (Vorsitzender seit 11/2020)

Dennis Gerlitzki (Mitglied seit 01/2019)

| | | | 2024 | | 2023 | |
|--------------------|---|--|------------|-------------|------------|-------------|
| | | | in Tsd. € | in % GV | in Tsd. € | in % GV |
| Feste Vergütung | | Grundvergütung | 330 | 47% | 330 | 34% |
| | + | Nebenleistungen | 16 | 2% | 16 | 2% |
| | = | Summe | 346 | 49% | 346 | 36% |
| Variable Vergütung | + | Kurzfristig variable Vergütung | | | | |
| | | Bonus für das Geschäftsjahr | 363 | 51% | 626 | 64% |
| | = | Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG) | 709 | 100% | 972 | 100% |

Tabelle 7: Dennis Gerlitzki (Mitglied seit 01/2019)

Im Geschäftsjahr 2024 hat sich unterjährig die Zusammensetzung des Vorstands geändert. Zum 01. November 2024 kam Frau Monika Wiederhold als Vorstand für das Segment Weiterbildung hinzu.

Monika Wiederhold (Mitglied seit 11/2024)

| | | | 2024 | | 2023 | |
|--------------------|---|--|------------|-------------|-----------|-----------|
| | | | in Tsd. € | in % GV | in Tsd. € | in % GV |
| Feste Vergütung | | Grundvergütung | 68 | 40% | 0 | 0% |
| | + | Nebenleistungen | 2 | 1% | 0 | 0% |
| | + | Fixierte Tantieme | 100 | 59% | 0 | 0% |
| | = | Summe | 170 | 100% | 0 | 0% |
| Variable Vergütung | + | Kurzfristig variable Vergütung | | | | |
| | | Bonus für das Geschäftsjahr | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | = | Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG) | 170 | 100% | 0 | 0% |

Tabelle 8: Monika Wiederhold (Mitglied seit 11/2024)

Gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Vorstandsmitglieder

Herr Thomas Surwald erhielt keine Verlängerung des Vorstandsvertrags und schied somit zum 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand aus. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von 24 Monaten ab dem Vertragsende wurde im September 2023 gekündigt, wodurch sich das Wettbewerbsverbot gemäß § 75a HGB verkürzte und bis zum September 2024 galt.

Das mit Herrn Thomas Surwald vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot von zwei Jahren wurde mit Wirkung zum 27. September 2023 gekündigt. Aufgrund der Kündigungsfrist stehen Herrn Thomas Surwald Karenzentschädigungen bis zum 26. September 2024 zu. Die Karenzentschädigung bemass sich zeitanteilig nach der durchschnittlich gewährten Gesamtvergütung (Festvergütung, STI, LTI, geldwerter Vorteil) der vorherigen drei Jahre. Herr Surwald erhielt aus der Karenzentschädigung im Geschäftsjahr 2024 706 Tsd. €. Weitere Vergütungsbestandteile wurden im Geschäftsjahr 2024 nicht gewährt oder geschuldet.

Aktienorientierte Vergütung

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorständen insgesamt 6.799 virtuelle Aktien (PSU) zugeteilt. Die nachfolgende Tabelle 9 gibt eine Übersicht über die Planlaufzeiten der LTI-Programme, die Entwicklung der vorläufig zugeteilten PSU (Werterechte), die durchschnittlichen Aktienkurse, zu denen die PSU ermittelt wurden, und den der Ermittlung zugrundeliegenden LTI-Zuteilungsbeitrag.

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 2024 seine Tätigkeit vorzeitig beendet und hierfür eine entsprechende Leistung erhalten. Grundsätzlich bestehen hierzu auch keinerlei Vereinbarungen.

Im Jahr 2023 hat mit Thomas Surwald ein früheres Vorstandsmitglied seine Tätigkeit als Vorstand regulär beendet.

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

Bestand virtuelle Aktien

| | Robert von Wülfing | Dennis Gerlitzki |
|---|--------------------|------------------|
| Planlaufzeit | 5 Jahre | 5 Jahre |
| Performance-Zeitraum | 2021-2025 | 2022-2026 |
| Entwicklung PSU (Stück) | | |
| 01. Januar 2024 | 12.038 | 4.886 |
| Zugänge - Dividende des Geschäftsjahres 2023 | 507 | 206 |
| Zugänge - Ergebnis 2024 | 3.873 | 2.213 |
| 31. Dezember 2024 | 16.418 | 7.305 |
| Zuteilungskurs (€) | | |
| Durchschnitt Geschäftsjahr 2021 | 155,60 | 155,60 |
| Durchschnitt Geschäftsjahr 2022 | 124,85 | 124,85 |
| Durchschnitt Geschäftsjahr 2023 | 118,64 | 118,64 |
| Durchschnitt Geschäftsjahr 2024 | 100,85 | 100,85 |
| LTI - Zuteilungsbetrag vor Performancefaktor (Tsd. €)* | | |
| Wert 2021 | 514 | 0 |
| Wert 2022 | 501 | 286 |
| Wert 2023 | 521 | 298 |
| Wert 2024 | 391 | 224 |

*Ohne zusätzlichen Zuteilungsbetrag aufgrund Auszahlung einer Dividende

Tabelle 9: Bestand virtuelle Aktien

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 2024

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält eine jährliche Vergütung von 25.000 €, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache dieses Betrags, 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 Aufsichtsratsitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 €. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde dementsprechend 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 2024 für die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats weitere Leistungen (i.W. Gehaltszahlungen) im Rahmen ihres Arbeitnehmerverhältnisses aufwandswirksam erfasst. 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 2024 und 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

Die Vergütung für die Aufsichtsrats­tätigkeit für das Geschäftsjahr 2024 wird am Tag nach der Hauptversammlung 2025 gezahlt. Bei 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 2024 gewährten Vergütung handelt es sich um die Vergütung, für die das Aufsichtsratsmitglied seine zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht hat. Dabei handelt es sich um die feststehende Grundvergütung und die Vergütung der Ausschussmitgliedschaften für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 sowie um das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 angefallene Sitzungsentgelt.

Neben den aufgeführten Aufsichtsratsvergütungen wurden im Geschäftsjahr 2024 für die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats weitere Leistungen im Rahmen ihres Arbeitnehmerverhältnisses aufwandswirksam erfasst und sind nicht in der nachfolgenden Tabelle 10 enthalten.

Vergütung Aufsichtsrat

| | | 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) | 2024 | 75 | 85% | 12 | 14% | 1 | 1% | 88 | 100% | |
| | 2023 | 75 | 85% | 12 | 14% | 1 | 1% | 88 | 100% | |
| Michael Grimm (seit 07/2021, stellv. Vorsitzender seit 08/2021) | 2024 | 50 | 65% | 26 | 34% | 1 | 1% | 77 | 100% | |
| | 2023 | 50 | 65% | 26 | 34% | 1 | 1% | 77 | 100% | |
| Heinrich Alt (seit 05/2021) | 2024 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| Otto Kajetan Weixler (seit 05/2021) | 2024 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| Annett Martin (seit 08/2017) | 2024 | 25 | 69% | 10 | 28% | 1 | 3% | 36 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 69% | 10 | 28% | 1 | 3% | 36 | 100% | |
| Dr. Ulrike Schweibert (seit 05/2016) | 2024 | 25 | 78% | 6 | 19% | 1 | 3% | 32 | 100% | |
| | 2023 | 24 | 80% | 6 | 20% | 0 | 0% | 30 | 100% | |
| Björn Empting (seit 05/2021) | 2024 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| | 2023 | 24 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 24 | 100% | |
| Angelika Kappe (seit 01/2018) | 2024 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| Stefanie Mielast (seit 05/2021) | 2024 | 24 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 24 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 96% | 0 | 0% | 1 | 4% | 26 | 100% | |
| Christian Maria Ribic (seit 05/2021) | 2024 | 25 | 69% | 10 | 28% | 1 | 3% | 36 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 69% | 10 | 28% | 1 | 3% | 36 | 100% | |
| Ulrike Bert (von 01/2024 bis 08/2024) | 2024 | 12 | 86% | 2 | 14% | 0 | 0% | 14 | 100% | |
| | 2023 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | |
| Jan Hendrik Wessling (seit 05/2021) | 2024 | 25 | 69% | 10 | 28% | 1 | 3% | 36 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 69% | 10 | 28% | 1 | 3% | 36 | 100% | |
| Lena Markus (seit 11/2024) | 2024 | 3 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 100% | |
| | 2023 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | |
| Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder | | | | | | | | | | |
| Ulrike Sommer (bis 12/2023) | 2024 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 100% | |
| | 2023 | 25 | 79% | 6 | 19% | 1 | 2% | 32 | 100% | |
| Summe | 2024 | 364 | 82% | 76 | 17% | 5 | 1% | 445 | 100% | |
| | 2023 | 373 | 81% | 80 | 17% | 5 | 1% | 458 | 100% | |

Tabelle 10: Vergütung Aufsichtsrat

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 Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Bei der Ermittlung der jährlichen Veränderung wurde wie folgt vorgegangen:

- Für die Ertragsermittlung der Gesellschaft wurde auf den Jahresüberschuss laut Gewinn- und Verlustrechnung abgestellt. Da die Amadeus Fire Group das Mutterunternehmen des Konzerns ist und sich die variable Vergütung des Vorstands nach Konzernergebnisgrößen (zum Beispiel operatives EBITA des Konzerns) bemisst, wurde die Größe ebenfalls in die Vergleichende Darstellung aufgenommen.
- Für die Ermittlung der Veränderung der Vergütung der ausschließlich in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer, wurde der Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnende kurzfristig variable Vergütungsbestandteile herangezogen. 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.

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

| Geschäftsjahr | 2024 | 2023 | Veränderung in % | 2022 | Veränderung in % | 2021 | Veränderung in % | 2020 | Veränderung in % |
|---|---------|---------|------------------|---------|------------------|---------|------------------|---------|------------------|
| I. Ertragsentwicklung | | | | | | | | | |
| Konzernumsatzerlöse (in Tsd. €) | 436.906 | 442.357 | -1,2% | 407.072 | 8,7% | 372.372 | 9,3% | 280.154 | 32,9% |
| Operatives EBITA (in Tsd. €) | 55.539 | 70.395 | -21,1% | 68.025 | 3,5% | 66.455 | 2,4% | 41.066 | 61,8% |
| Ergebnis je Aktie (in €) | 6,01 | 7,12 | -16,0% | 6,71 | 6,1% | 5,95 | 12,8% | 3,29 | > 100,0% |
| Jahresüberschuss gem. HGB (in Tsd. €) | 59.814 | 22.672 | > 100,0% | 31.358 | -27,7% | 24.608 | 27,4% | 13.691 | 79,7% |
| II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (in Tsd. €) | | | | | | | | | |
| Belegschaft in Deutschland | 56 | 53 | 5,7% | 52 | 1,9% | 49 | 6,1% | 44 | 11,4% |
| III. Vorstandsvergütung (in Tsd. €) | | | | | | | | | |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | | |
| Robert von Wülfig | 823 | 1.198 | -31,3% | 1.119 | 7,1% | 2.496 | -55,2% | 2.282 | 9,4% |
| Dennis Gerlitzki | 709 | 972 | -27,0% | 1.262 | -23,0% | 2.230 | -43,4% | 745 | > 100,0% |
| Monika Wiederhold (seit 11/2024) | 170 | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | | |
| Thomas Surwald (bis 12/2023) | 706 | 2.932 | -76,0% | 872 | > 100,0% | 1.860 | -53,1% | 90 | > 100,0% |

| Geschäftsjahr | 2024 | 2023 | Veränderung in % | 2022 | Veränderung in % | 2021 | Veränderung in % | 2020 | Veränderung in % |
|--|------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|
| IV. | | | | | | | | | |
| Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €) | | | | | | | | | |
| Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | | |
| Christoph Groß (seit 05/2011, Vorsitzender seit 05/2011) | 88 | 88 | 0,0% | 88 | 0,0% | 67 | 31,3% | 49 | 36,7% |
| Michael Grimm (seit 07/2021, stellv. Vorsitzender seit 08/2021) | 77 | 77 | 0,0% | 77 | 0,0% | 33 | > 100,0% | - | - |
| Heinrich Alt (seit 05/2021) | 26 | 26 | 0,0% | 24 | 8,3% | 14 | 71,4% | - | - |
| Otto Kajetan Weixler (seit 05/2021) | 26 | 26 | 0,0% | 26 | 0,0% | 14 | 85,7% | - | - |
| Annett Martin (seit 08/2017) | 36 | 36 | 0,0% | 36 | 0,0% | 29 | 24,1% | 21 | 38,1% |
| Dr. Ulrike Schweibert (seit 05/2016) | 32 | 30 | 6,7% | 32 | -6,3% | 27 | 18,5% | 20 | 35,0% |
| Björn Empting (seit 05/2021) | 26 | 24 | 8,3% | 26 | -7,7% | 14 | 85,7% | - | - |
| Angelika Kappe (seit 01/2018) | 26 | 26 | 0,0% | 26 | 0,0% | 23 | 13,0% | 21 | 9,5% |
| Stefanie Mielast (seit 05/2021) | 24 | 26 | -7,7% | 26 | 0,0% | 13 | 100,0% | - | - |
| Christian Maria Ribic (seit 05/2021) | 36 | 36 | 0,0% | 36 | 0,0% | 20 | 80,0% | - | - |
| Ulrike Bert (von 01/2024 - bis 08/2024) | 14 | 0 | - | - | - | 10 | - | 26 | -61,5% |
| Jan Hendrik Wessling (seit 05/2021) | 36 | 36 | 0,0% | 36 | 0,0% | 20 | 80,0% | - | - |
| Lena Markus (seit 11/2024) | 3 | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | | |
| Ulrike Sommer (bis 12/2023) | 0 | 32 | 0 | 28 | 14,3% | 29 | -3,4% | 26 | 11,5% |

Tabelle 11: Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats

Sonstiges

Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden von der Amadeus Fire AG im Geschäftsjahr 2024 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. Der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gilt für das Geschäftsjahr 2025 grundsätzlich unverändert fort. Eine Änderung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist für das Geschäftsjahr 2025 nicht geplant.

Für den Aufsichtsrat



Christoph Groß
Aufsichtsratsvorsitzender

Für den Vorstand



Robert von Wülfig
Vorstandsvorsitzender (CEO)
und Finanzvorstand (CFO)

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 2024 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 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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.

Frankfurt am Main, den 27. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer
Wirtschaftsprüfer

Marc Krizaj
Wirtschaftsprüfer

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Grundvergütung | 5 |
| Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024/2023 | 8 |
| Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 | 9 |
| Übersicht individuelle Parameter Tantieme* | 12 |
| Darstellung der Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung | 13 |
| Robert von Wülfing (Vorsitzender seit 11/2020) | 14 |
| Dennis Gerlitzki (Mitglied seit 01/2019) | 14 |
| Monika Wiederhold (Mitglied seit 11/2024)..... | 14 |
| Bestand virtuelle Aktien..... | 15 |
| Vergütung Aufsichtsrat | 17 |
| Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats | 18 |

Amadeus Fire Group



Verantwortlich:

Amadeus Fire AG | Investor Relations

Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt am Main
Tel.: 069 96876-180
E-Mail: investor-relations@amadeus-fire.de
Internet: www.amadeus-fire.de