

Wir. Vermitteln. Kompetenzen.

Amadeus Fire
GROUP

Vergütungsbericht 2025 der Amadeus Fire Group

01. Januar 2025 – 31. Dezember 2025

Amadeus Fire

 Masterplan.com

 Bites.edu

Endriss

 COMCAVE.COLLEGE®

GFN

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	4
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.....	19
Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung.....	23
Sonstiges.....	26
Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026	26
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	27

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 2025 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 erhielt von der Hauptversammlung am 22. Mai 2025 eine Zustimmung von lediglich 49,58 Prozent und wurde somit nicht gebilligt. Im Vergleich zum Vorjahr war dieser unverändert und wurde dort mit einer Mehrheit von 78,30 Prozent gebilligt. Im Vorfeld zur Abstimmung 2024 kam es zu Missverständnissen, da Monika Wiederhold vor ihrer Vorstandstätigkeit bei der Amadeus Fire AG bereits bei der Amadeus IT Group gearbeitet hat. Aufgrund der Namensähnlichkeit der Unternehmen und der verschiedenen Positionen von Frau Wiederhold entstand offenbar Verwirrung darüber, in welchem Unternehmen sie zuvor tätig war. Diese Umstände berücksichtigend kamen Vorstand und Aufsichtsrat zu dem Votum, das Format des Vergütungsberichts 2024 weiter anzuwenden.

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.

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde in Übereinstimmung mit § 113 Abs. 3 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 22. Mai 2025 mit 99,98 Prozent Zustimmung gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2025 kam es 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 Wülfig		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	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Grundvergütung	420	420	330	330	408	68

Tabelle I: 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. 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 Wülfig 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.

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 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, unter Berücksichtigung der Laufzeit des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags, 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 möglichen 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

Referenzperiode: Von Jahr ₁ Bis Jahr _x		Vorstandsvertragslaufzeit: Von Jahr ₁ Bis Jahr _n		LTI-Anspruch: Grundbedingung
$\bar{\text{EBITA}}_{(R)} = \frac{(\text{EBITA}_1 + \dots + \text{EBITA}_x)}{x}$		$\bar{\text{EBITA}}_{(V)} = \frac{(\text{EBITA}_1 + \dots + \text{EBITA}_n)}{n}$		
Basis zur Berechnung der Durchschnitts-EBITA-Steigung _(W) ist das Durchschnitts-EBITA einer mehrjährigen Referenzperiode _(R)		Die zweite Komponente zur Berechnung der Durchschnitts-EBITA-Steigung _(W) ist das Durchschnitts-EBITA der Vorstandsvertragslaufzeit _(V)		Ein LTI-Anspruch besteht nach Vertragsablauf im Falle des Erreichens von zuvor definierten Schwellenwerten für die Durchschnitts-EBITA-Steigung _(W) . Für jeden Schwellenwert ist ein Performancefaktor (PF) definiert.
Vorstandsvertragslaufzeit: Jahr ₁ ... Jahr _n				LTI-Anspruch: Berechnung
$\text{PSU}_1 = \frac{\text{Jahresbetrag}_1}{\bar{\text{PSU-Kurs}}_1}$		$\text{PSU}_n = \frac{\text{Jahresbetrag}_n}{\bar{\text{PSU-Kurs}}_n}$		
$\text{LTI} = \text{PF} * (\text{PSU}_1 + \dots + \text{PSU}_n) \times \bar{\text{PSU-Kurs}}_n$				
Für ein Jahr der Vorstandsvertragslaufzeit wird ein prozentualer Anteil am Jahres-EBITA (Jahresbetrag) zugeteilt und als Anzahl an Performance Share Units (PSU) im LTI-Plan einbezogen. Die Bedingung dafür ist die Überschreitung eines zuvor definierten Schwellenwertes für die Jahres-EBITA-Marge. Die zugeteilte Anzahl an PSU ergibt sich aus der Division von dem zugeteilten Jahresbetrag und dem $\bar{\text{PSU-Kurs}}$ Amadeus Fire Aktienkurs des Jahres.		Ist die Grundbedingung erfüllt, ergibt sich die Auszahlungshöhe (LTI) aus dem Produkt des Performancefaktors (PF), der Anzahl der gewährten PSU und dem $\bar{\text{PSU-Kurs}}$ Amadeus Fire Aktienkurs des letzten Jahres der Laufzeit.		

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 2025/2024

		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*			
		2025		2024		2025		2024		2025		2024					
		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	9%	420	28%	330	45%	330	24%	408	54%	68	40%			
	+	Nebenleistungen	13	0%	12	1%	16	2%	16	1%	9	1%	2	1%			
	+	Fixierte Tantieme	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	59%			
	=	Summe	433	9%	432	29%	346	48%	346	25%	417	55%	170	100%			
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung															
		Bonus für das Geschäftsjahr	400	9%	1.079	71%	380	52%	1.025	75%	340	45%	0	0%			
	+	Langfristig variable Vergütung															
	Aktienorientierte Vergütung	3.726	82%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%				
	= Zielgesamtvergütung	4.559	100%	1.511	100%	726	100%	1.371	100%	757	100%	170	100%				

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

Tabelle 2: Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025/2024

Gemäß der gewählten Darstellung wird die aktienorientierte Vergütung erst zum Zeitpunkt der Fälligkeit, d. h. im Jahr des letzten Planjahres, angegeben. Dies ist bei Robert von Wülfing der Fall, dessen LTI zum 31. Dezember 2025 endet. Durch das seit März 2019 geltende Vergütungssystem erhöht sich die Gewichtung der Zielgröße der langfristigen erfolgsabhängigen Tantieme. Der Anteil des LTI an der Zielvergütung erreicht nun im Vergleich zur früheren Berechnung eine höhere Gewichtung. Ziel ist es, dass der LTI-Anteil, der sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, dem STI-Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen mindestens entspricht oder übersteigt. Diese Gewichtung bei den variablen Vergütungsbestandteilen ist bei allen drei Vorstandsverträgen berücksichtigt.

Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

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) sowie weiteren Vergütungsbestandteilen (Vergütungen im Rahmen des Ausscheidens aus der Vorstandstätigkeit). Die erfolgsabhängige Vergütung ist dabei an das operative EBITA der Amadeus Fire Group gebunden, das 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 2025 gültigen Vorstandsverträgen eine Kappungsgrenze von 150 Prozent der Summe der während der Dauer der Vertragslaufzeit maximal möglichen 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 (siehe Tabellen 3) der Maximalvergütung wurden im Berichtsjahr für alle drei Vorstandsmitglieder eingehalten.

Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Tsd. €		Robert von Wülfig			
			Vorsitzender des Vorstands seit 11/2020		
			Max.	Min.	Erdiente Vergütung
		Grundvergütung	420	420	420
Feste Vergütung	+	Nebenleistungen	13	13	13
	=	Summe	433	433	433
	+	Kurzfristig variable Vergütung			
		Bonus für das Geschäftsjahr (5-fache Grundvergütung)	2.100	0	0
Variable Vergütung	+	Langfristig variable Vergütung			
		Aktienorientierte Vergütung	15.750	0	1.663
	=	Gesamtvergütung	18.283	433	2.096

Tsd. €		Dennis Gerlitzki			
			Vorstand Segment PDL seit 01/2019		
			Max.	Min.	Erdiente Vergütung
		Grundvergütung	330	330	330
Feste Vergütung	+	Nebenleistungen	16	16	16
	=	Summe	346	346	346
	+	Kurzfristig variable Vergütung			
		Bonus für das Geschäftsjahr (5-fache Grundvergütung)	1.650	0	0
Variable Vergütung	+	Langfristig variable Vergütung			
		Aktienorientierte Vergütung	0	0	0
	=	Gesamtvergütung	1.996	346	346

Tsd. €		Monika Wiederhold			
			Vorstand Segment WB seit 11/2024		
			Max.	Min.	Erdiente Vergütung
		Grundvergütung	408	408	408
Feste Vergütung	+	Nebenleistungen	9	9	9
	=	Summe	417	417	417
	+	Kurzfristig variable Vergütung			
		Bonus für das Geschäftsjahr (5-fache Grundvergütung)	2.040	0	0
Variable Vergütung	+	Langfristig variable Vergütung			
		Aktienorientierte Vergütung	0	0	0
	=	Gesamtvergütung	2.457	417	417

Tabelle 3:Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

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 2025 für angemessen.

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 oder die Ansprüche verfallen ersatzlos.

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 kurzfristigen erfolgsabhängigen 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 Robert von Wülfing, 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 2025 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, begann am 01. Januar 2025 und endet am 31. Dezember 2027. Frau Wiederhold trat ihre Vorstandstätigkeit bereits am 01. November 2024 an. Sie erhielt für das Geschäftsjahr 2024 eine feste variable Vergütung, die dargestellten Parameter beziehen sich auf die ab 2025 geltende Regelung. Robert von Wülfig erhielt am 26. März 2025 einen neuen Vorstandsvertrag über fünf Jahre, welcher am 31. Dezember 2030 endet. Zu den Parametern erfolgen keine Angaben in dem diesjährigen Vergütungsbericht.

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 2025 erzielten Ergebnisse im Detail erläutert.

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			
Ergebnistantieme	0,7% EBITA Group	0,4% EBITA Group	0,4% EBITA Group
Grundvoraussetzung Ergebnistantieme**	EBITA-Marge Group >= 6%	0,4% EBITA Personaldienstleistungen EBITA-Marge Group >= 6%	0,6% EBITA Weiterbildung 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
Grundvoraussetzung Wachstumstantieme**	> HWM	2,5% EBITA Personaldienstleistungen über HWM Personaldienstleistungen > HWM	2,5% EBITA Weiterbildung über HWM Weiterbildung > 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%
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

in Tsd. €	Robert von Wülfig	Dennis Gerlitzki		Monika Wiederhold	
	Group	Segment Personal- dienstleistungen	Group	Segment Weiterbildung	Group
Konzernumsatzerlöse	363.576	207.549	363.576	156.319	363.576
operatives EBITA – vor Vorstandstantieme	12.296	12.013	12.296	287	12.296
operative EBITA – Marge	3,4%	5,8%	3,4%	0,2%	3,4%
Kurzfristig variable Ergebnistantieme					
Margenschwelle	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%
operatives EBITA – vor Vorstandstantieme	12.296	12.013	12.296	287	12.296
anzuwendender Prozentsatz	0,7%	0,4%	0,4%	0,6%	0,4%
Ergebnistantieme	0	0	0	0	0
	0		0		0
Kurzfristige variable Wachstumstantieme					
anzuwendender Prozentsatz	5,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
operatives EBITA – nach kurzfristig variabler Ergebnistantieme	12.296	12.013	12.296	287	12.296
operatives EBITA – Vergleichsgröße HWM	70.260	57.169	70.260	20.826	70.260
operatives EBITA-Wachstum	-57.964	-45.156	-57.964	-20.539	-57.964
Wachstumstantieme	0	0	0	0	0
	0		0		0
Berechnete variable Tantieme					
	0		0		0
Maximal Vergütung (5-faches fixes Jahresgehalt)	2.100		1.650		2.040
Kurzfristige Tantieme	0		0		0

Tabelle 5: Darstellung der Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung

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 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 2025 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen.

Nicht enthalten sind 2025 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 2025 bei Robert von Wülfing die langfristige Vergütung aus dem virtuellen Aktienoptionsprogramm für die Jahre 2021-2025 enthalten, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die Tätigkeiten vollständig erbracht wurden und somit alle aufschiebenden Bedingungen erfüllt wurden.

Gegenteilig verhält es sich bei den Vorständen Dennis Gerlitzki und Monika Wiederhold, da die Tätigkeiten noch nicht vollständig erbracht wurden und somit noch nicht alle aufschiebenden Bedingungen erfüllt sind.

Gewährte und geschuldete Vergütung für amtierende Vorstandsmitglieder

Robert von Wülfing (Vorsitzender seit 11/2020)

			2025		2024	
			in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung		Grundvergütung	420	20%	420	51%
	+	Nebenleistungen	13	1%	12	1%
	=	Summe	433	21%	432	52%
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung				
		Bonus für das Geschäftsjahr	0	0%	391	48%
	+	Langfristig variable Vergütung				
		Aktienorientierte Vergütung	1.663	79%	0	0%
	=	Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	2.096	100%	823	100%

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

Dennis Gerlitzki (Mitglied seit 01/2019)

			2025		2024	
			in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung		Grundvergütung	330	95%	330	47%
	+	Nebenleistungen	16	5%	16	2%
	=	Summe	346	100%	346	49%
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung				
		Bonus für das Geschäftsjahr	0	0%	363	51%
	=	Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	346	100%	709	100%

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

Monika Wiederhold (Mitglied seit 11/2024)

			2025		2024	
			in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung		Grundvergütung	408	98%	68	40%
	+	Nebenleistungen	9	2%	2	1%
	+	Fixierte Tantieme	0	0%	100	59%
	=	Summe	417	100%	170	100%
Variable Vergütung	+	Kurzfristig variable Vergütung				
		Bonus für das Geschäftsjahr	0	0%	0	0%
	=	Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	417	100%	170	100%

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 standen 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 2025 wurden den Vorständen insgesamt 948 virtuelle Aktien (PSU) zugeteilt. Die nachfolgende Tabelle 9 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-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 2025 seine Tätigkeit vorzeitig beendet und hierfür eine entsprechende Leistung erhalten. Grundsätzlich bestehen hierzu auch keinerlei Vereinbarungen.

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 Wülfig	Dennis Gerlitzki	Monika Wiederhold
Planlaufzeit	5 Jahre	5 Jahre	3 Jahre
LTI-Zeitraum	2021–2025	2022–2026	2025–2027
Entwicklung PSU (Stück)			
01. Januar 2025	16.418	7.305	-
Zugänge – Dividende des Geschäftsjahres 2024	656	292	0
Zugänge – Ergebnis 2025	0	0	0
31. Dezember 2025	17.074	7.597	0
Zuteilungskurs (€)			
Durchschnitt Geschäftsjahr 2021	155,60	-	-
Durchschnitt Geschäftsjahr 2022	124,85	124,85	-
Durchschnitt Geschäftsjahr 2023	118,64	118,64	-
Durchschnitt Geschäftsjahr 2024	100,85	100,85	-
Durchschnitt Geschäftsjahr 2025	67,39	67,39	0
LTI – Zuteilungsbetrag vor Performancefaktor (Tsd. €)*			
Wert 2021	514	-	-
Wert 2022	501	286	-
Wert 2023	521	298	-
Wert 2024	391	224	-
Wert 2025	0	0	0

*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 2025

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 2025 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 2025 und 2024 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 2025 wird am Tag nach der Hauptversammlung 2026 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 2025 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 2025 sowie um das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 angefallene Sitzungsentgelt.

Neben den aufgeführten Aufsichtsratsvergütungen wurden im Geschäftsjahr 2025 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										
Kapitalseite										
Michael Grimm (seit 07/2021, stellv. Vorsitzender von 08/2021 – 08/2025, Vorsitzender seit 08/2025)	2025	60	74%	20	25%	1	1%	81	100%	
	2024	50	65%	26	34%	1	1%	77	100%	
Otto Kajetan Weixler (seit 05/2021, stellv. Vorsitzender seit 08/2025)	2025	34	76%	10	22%	1	2%	45	100%	
	2024	25	96%	0	0%	1	4%	26	100%	
Heinrich Alt (seit 05/2021)	2025	25	96%	0	0%	1	4%	26	100%	
	2024	25	96%	0	0%	1	4%	26	100%	
Annett Martin (seit 08/2017)	2025	25	69%	10	28%	1	3%	36	100%	
	2024	25	69%	10	28%	1	3%	36	100%	
Florian Schuhbauer (seit 10/2025)	2025	5	100%	0	0%	0	0%	5	100%	
	2024	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Dr. Ulrike Schweibert (seit 05/2016)	2025	24	80%	6	20%	0	0%	30	100%	
	2024	25	78%	6	19%	1	3%	32	100%	
Arbeitnehmervertreter										
Björn Empting (seit 05/2021)	2025	24	100%	0	0%	0	0%	24	100%	
	2024	25	96%	0	0%	1	4%	26	100%	
Natalie Jopen (seit 11/2025)	2025	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%	
	2024	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Angelika Kappe (seit 01/2018)	2025	25	96%	0	0%	1	4%	26	100%	
	2024	25	96%	0	0%	1	4%	26	100%	
Lena Markus (seit 11/2024)	2025	25	81%	5	16%	1	3%	31	100%	
	2024	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%	
Christian Maria Ribic (seit 05/2021)	2025	25	69%	10	28%	1	3%	36	100%	
	2024	25	69%	10	28%	1	3%	36	100%	
Jan Hendrik Wessling (seit 05/2021)	2025	25	69%	10	28%	1	3%	36	100%	
	2024	25	69%	10	28%	1	3%	36	100%	

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung (GV)		
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder										
Christoph Groß (seit 05/2011, Vorsitzender von 05/2011 – 08/2025)	2025	46	87%	7	13%	0	0%	53	100%	
	2024	75	85%	12	14%	1	1%	88	100%	
Stefanie Mielast (von 05/2021 bis 10/2025)	2025	16	100%	0	0%	0	0%	16	100%	
	2024	24	100%	0	0%	0	0%	24	100%	
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder										
Ulrike Bert (bis 08/2024)	2025	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%	
	2024	12	86%	2	14%	0	0%	14	100%	
Summe	2025	362	82%	78	18%	4	1%	444	100%	
	2024	364	82%	76	17%	5	1%	445	100%	

Tabelle 10: Vergütung Aufsichtsrat

Personalausschuss

	Funktion
Herr Christoph Groß	Vorsitz bis 08/2025
Herr Michael Grimm	Vorsitz seit 08/2025
Herr Otto Kajetan Weixler	Mitglied
Frau Dr. Ulrike Schweibert	Mitglied
Frau Lena Markus	Mitglied

Tabelle 11: Personalausschuss

Bilanz- und Prüfungsausschuss

	Funktion
Herr Michael Grimm	Vorsitz bis 08/2025
Herr Otto Kajetan Weixler	Vorsitz seit 08/2025
Frau Annett Martin	Mitglied
Herr Christian Maria Ribic	Mitglied
Herr Jan Hendrik Wessling	Mitglied

Tabelle 12: Bilanz- und Prüfungsausschuss

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	2025	2024	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
I. Ertragsentwicklung									
Konzernumsatzerlöse (in Tsd. €)	363.576	436.906	-16,8%	442.357	-1,2%	407.072	8,7%	372.372	9,3%
Operatives EBITA (in Tsd. €)	13.663	55.539	-75,4%	70.395	-21,1%	68.025	3,5%	66.455	2,4%
Ergebnis je Aktie (in €)	-0,44	6,01	-107,3%	7,12	-16,0%	6,71	6,1%	5,95	12,8%
Jahresüberschuss gem. HGB (in Tsd. €)	4.180	59.814	-93,0%	22.672	163,8%	31.358	-27,7%	24.608	27,4%
II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (in Tsd. €)									
Belegschaft in Deutschland	61	56	8,9%	53	5,7%	52	1,9%	49	6,1%
III. Vorstandsvergütung (in Tsd. €)									
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands									
Robert von Wülfing	2.096	823	154,7%	1.198	-31,3%	1.119	7,1%	2.496	-55,2%
Dennis Gerlitzki	346	709	-51,2%	972	-27,0%	1.262	-23,0%	2.230	-43,4%
Monika Wiederhold (seit 11/2024)	417	170	145,3%	-	-	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Vorstands									
Thomas Surwald (bis 12/2023)	0	706	-100,0%	2.932	-76,0%	872	236,2%	1.860	-53,1%

Geschäftsjahr	2025	2024	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
IV. Aufsichtsratsvergütung (in Tsd. €)									
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Michael Grimm (seit 07/2021, stellv. Vorsitzender von 08/2021 – 08/2025, Vorsitzender seit 08/2025)	81	77	5,2%	77	0,0%	77	0,0%	33	133,3%
Otto Kajetan Weixler (seit 05/2021, stellv. Vorsitzender seit 08/2025)	45	26	73,1%	26	0,0%	26	0,0%	14	85,7%
Heinrich Alt (seit 05/2021)	26	26	0,0%	26	0,0%	24	8,3%	14	71,4%
Annett Martin (seit 08/2017)	36	36	0,0%	36	0,0%	36	0,0%	29	24,1%
Florian Schuhbauer (seit 10/2025)	5	0	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Ulrike Schweibert (seit 05/2016)	30	32	-6,3%	30	6,7%	32	-6,3%	27	18,5%
Björn Empting (seit 05/2021)	24	26	-7,7%	24	8,3%	26	-7,7%	14	85,7%
Natalie Jopen (seit 11/2025)	3	0	-	-	-	-	-	-	-
Angelika Kappe (seit 01/2018)	26	26	0,0%	26	0,0%	26	0,0%	23	13,0%
Lena Markus (seit 11/2024)	31	3	933,3%	-	-	-	-	-	-
Christian Maria Ribic (seit 05/2021)	36	36	0,0%	36	0,0%	36	0,0%	20	80,0%
Jan Hendrik Wessling (seit 05/2021)	36	36	0,0%	36	0,0%	36	0,0%	20	80,0%
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Christoph Groß (seit 05/2011, Vorsitzender von 05/2011 – 08/2025)	53	88	-39,8%	88	0,0%	88	0,0%	67	31,3%
Stefanie Mielast (seit 05/2021)	16	24	-33,3%	26	-7,7%	26	0,0%	13	100,0%
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Ulrike Bert (von 01/2024 – bis 08/2024)	0	14	-	-	-	-	-	10	-

Tabelle 13: 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 2025 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 2026

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gilt für das Geschäftsjahr 2026 grundsätzlich unverändert fort. Eine Änderung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist für das Geschäftsjahr 2026 nicht geplant.

Für den Aufsichtsrat



Michael Grimm
Aufsichtsratsvorsitzender

Für den Vorstand



Robert von Wülfing
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 2025 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 2025 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 25. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer
Wirtschaftsprüfer

Marc Krizaj
Wirtschaftsprüfer

Tabellenverzeichnis

Grundvergütung	5
Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025/2024	8
Maximal- und Minimalvergütung für das Geschäftsjahr 2025.....	10
Übersicht individuelle Parameter Tantieme*.....	13
Darstellung der Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung.....	14
Robert von Wülfig (Vorsitzender seit 11/2020)	16
Dennis Gerlitzki (Mitglied seit 01/2019).....	16
Monika Wiederhold (Mitglied seit 11/2024).....	17
Bestand virtuelle Aktien	18
Vergütung Aufsichtsrat.....	21
Personalausschuss.....	22
Bilanz- und Prüfungsausschuss.....	22
Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats	24

Wir. Vermitteln. Kompetenzen.

Amadeus Fire
GROUP

Verantwortlich:

Amadeus Fire AG
Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt am Main
Internet: group.amadeus-fire.de

Kontakt:

Investor Relations
Tel.: +49 (0)69 96 87 61 80
E-Mail: ir@amadeus-fire.de
Internet: group.amadeus-fire.de