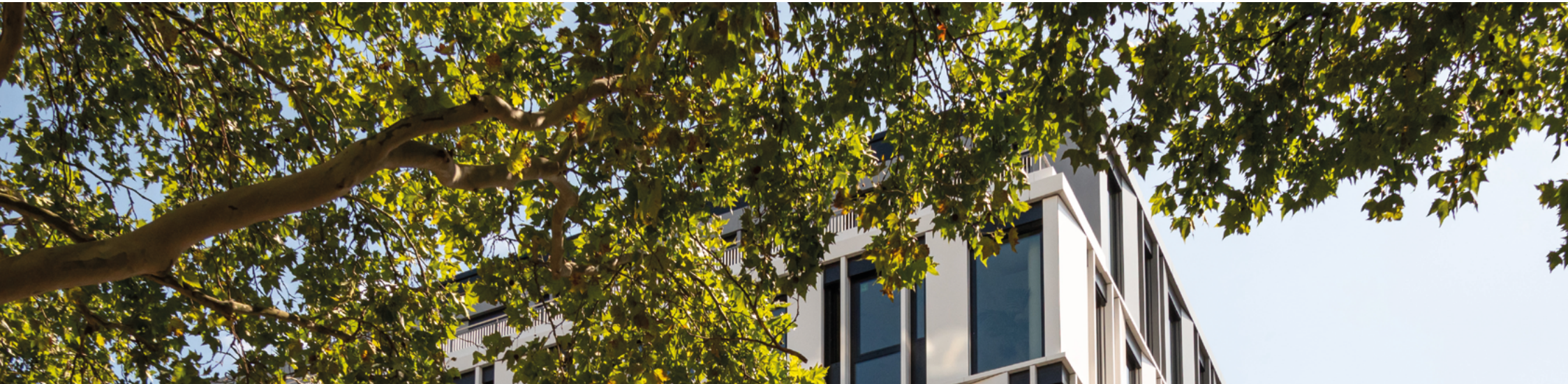


# Amadeus Fire Group



## Nachhaltigkeitsbericht 2023

**1. Brief des Vorstandsvorsitzenden . . . . . 3****Die Amadeus Fire Group**

2.1. Über diesen Bericht. . . . .	4
2.2. Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren . . . . .	5
2.3. Die Amadeus Fire Group in Bezug auf Nachhaltigkeit . . . . .	6
2.4. Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze . . . . .	7
2.5. Gesellschaftliche und soziale Verantwortung . . . . .	8
2.6. Mission zur Nachhaltigkeit aus gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung . . . . .	10
2.7. Ziele & KPIs zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung . . . . .	11

**Nachhaltigkeitsaspekte**

3.1. Die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit . . .	12
3.2. Compliance . . . . .	17
3.3. Zertifizierungen & Auszeichnungen . . . . .	19
3.4. Kundenmanagement . . . . .	22
3.5. Mitarbeiter & Mitarbeitermanagement. . . . .	23
3.6. Mitarbeiterförderprogramm „Lebenslanges Lernen“ . . . . .	27
3.7. Gesundheitsprogramm . . . . .	29
3.8. Soziale Engagements . . . . .	31

**EU-Taxonomie**

4. Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung . . . . .	32
---	----

Standorte der Amadeus Fire Group. . . . .	39
---	----

Zusätzliche Informationen zu allen Bereichen sind im veröffentlichten Geschäftsbericht sowie im Compliance Bericht der Amadeus Fire Group zu finden.

## Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Liebe Leserinnen und Leser,

wir danken Ihnen für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht. Als spezialisierter Dienstleister mit den Segmenten Personaldienstleistungen und Weiterbildung befindet sich der Mensch im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns. So liegen uns als Amadeus Fire Group insbesondere die sozialen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsthemen am Herzen.

Durch die erfolgreiche Maximierung des Gesamtnutzens all unserer Stakeholder aufgrund unserer Geschäftstätigkeit wissen wir, dass wir mit den Kriterien der für uns relevanten Nachhaltigkeitsaspekte konform gehen. Wir sehen uns als Vorbild und möchten zeigen, wie Menschen nachhaltig, chancengleich und mit guten Perspektiven in den Arbeitsmarkt integriert und dort gehalten werden können. Unser Ziel ist es, im Sinne einer berufslebenslangen Partnerschaft Menschen in allen Lebensphasen, angefangen vom Berufs- bis hin zum Renteneinstieg, bestmöglich zu unterstützen. Wir sind Spezialisten auf unserem Gebiet und stolz darauf, Menschen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt durch das Zusammenspiel und die Synergieeffekte durch die Personaldienstleistungen und die Weiterbildung bestmöglich unterstützen zu können. Hierbei ist jede Förderung individuell und besonders, wie es unserer Meinung nach auch jeder einzelne Mensch ist.

Daher unterstützen wir all unsere Mitarbeiter, Kandidaten und Teilnehmer sowohl mit unseren Weiterbildungs- und Umschulungsangeboten als auch mit dem Angebot an Personaldienstleistungen.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, welche sich durch einen fairen Umgang sowie durch Wertschätzung und Zuverlässigkeit auszeichnet, bildet das Fundament all unserer Handlungen.

Wir stehen hierbei im regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern, um unsere Unternehmensziele mit unseren Nachhaltigkeitszielen in Einklang zu bringen.

Eine stetige Weiterentwicklung ist für uns selbstverständlich. Daher gehen wir mit unserem täglichen Tun und Handeln nicht nur primär unserer Geschäftstätigkeit nach, sondern blicken auch immer wieder über den Tellerrand hinaus, um unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung gerecht zu werden.

Herzlichst  
Ihr

Robert von Wülfing  
Vorstandsvorsitzender



**Robert von Wülfing,**  
**Vorstandsvorsitzender**

## 2. Die Amadeus Fire Group

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

#### Über diesen Bericht

Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

### 2.1. Über diesen Bericht

Der nachfolgende Bericht bildet die separate Nachhaltigkeitsberichterstattung der Amadeus Fire Group ab.

Der Bericht wurde sowohl vom Vorstand als auch vom Aufsichtsrat freigegeben.

Für die gesonderte Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts der Amadeus Fire Group bildet das Handelsgesetzbuch das Rahmenwerk. Der gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis e und §§315 b und c HGB in Verbindung mit 289c bis 289e HGB erstellt und enthält entsprechende Angaben zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance. Gemäß §289c HGB sind in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht jeweils diejenigen Angaben zu machen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die in §289c Absatz 2 HGB genannten Aspekte erforderlich sind. Der Berichtsinhalt des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts bezieht sich auf den Konzern der Amadeus Fire AG.

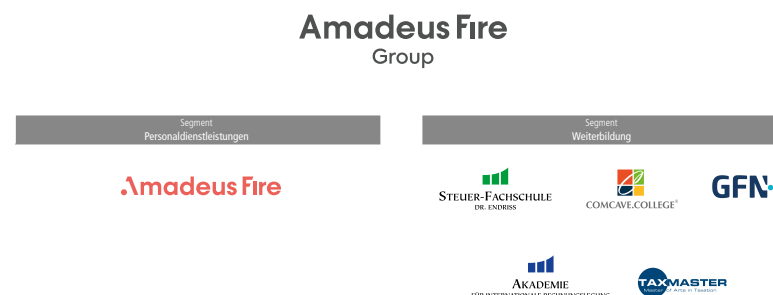
Die zugrunde liegende Datenbasis für die nichtfinanziellen Kennzahlen der Group entspricht dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung.

Gemäß Artikel 8 der EU Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 muss die Amadeus Fire AG zusätzlich offenlegen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind.

Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023. Für die Ermittlung der Scopes 2 wurde aus berechnungstechnischen Gründen die Werte des Jahres 2022 herangezogen.

Aus Gründen der Sprachvereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird im Bericht die maskuline grammatikalische Form verwendet. Sie schließt alle Geschlechter mit ein.

Die unten aufgeführte Grafik zeigt die Konzernstruktur zum 31.12.2023:



## 2.2. Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht

**Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren**

Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8

der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Im Rahmen der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wurde 2023 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die relevantesten Nachhaltigkeitsthemen zu bestimmen, auf welchen die Nachhaltigkeitsberichterstattung ab dem Geschäftsjahr 2024 aufbauen wird. Zur Ermöglichung einer umfassenden Perspektive auf die wichtigsten Aspekte der Geschäftstätigkeit wurde der Ansatz der doppelten Wesentlichkeit zugrunde gelegt. Dieser schließt sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Amadeus Fire Group auf ihr Umfeld als auch den Einfluss von externen Chancen und Risiken auf die eigene Geschäftstätigkeit ein. Um der doppelten Wesentlichkeit Rechnung zu tragen, wurde ein umfassender Stakeholderdialog durchgeführt, bei welchem neben internen Stakeholdern wie unterschiedliche Mitarbeitergruppen, Dozenten oder Interim-Manager auch externe Stakeholder der Amadeus Fire Group berücksichtigt wurden. Zu dieser Gruppe zählen beispielsweise Aktionäre, Vertreter von Gewerkschaften oder vermittelte Spezialisten.

Als Ergebnis der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden insbesondere im Bereich Social (Soziales) viele Thematiken identifiziert, welche eine hervorgehobene Bedeutung für die Amadeus Fire Group haben. Gleiches gilt für den Bereich Governance (Unternehmensführung). Somit hat die Einbeziehung der Stakeholder bestätigt, dass der Mensch bei allen Dienstleistungen der Amadeus Fire Group im Vordergrund steht.



## 2.3. Die Amadeus Fire Group in Bezug auf Nachhaltigkeit

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
**Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit**  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Bereits seit über 30 Jahren ist die Amadeus Fire Group mit ihrem Kerngeschäft an über 20 Standorten als spezialisierter Personaldienstleister für Fach- und Führungskräfte aus dem kaufmännischen und IT-Bereich und seit über 70 Jahren im Weiterbildungsbereich deutschlandweit tätig. Sowohl für Weiterbildungsteilnehmer, die eigenen Mitarbeiter als auch für unsere Kundenunternehmen sind wir ein zuverlässiger und akzeptierter Partner. Zum Kundenkreis der Amadeus Fire Group zählen nationale und internationale Unternehmen unterschiedlichster Größe über Branchengrenzen hinweg. Bundesweit unterstützen wir unsere Kundenunternehmen mit dem Segment Personaldienstleistungen durch die Bereitstellung von Personal im Rahmen der spezialisierten Zeitarbeit, durch die Rekrutierung und dauerhafte Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowie durch die Besetzung von temporären Interim- und Projektmanagement-Vakanzen.

Die Weiterbildungs- und Umschulungsangebote der GFN, der Comcave, der Steuer-Fachschule Dr. Endriss, der Akademie für Internationale Rechnungslegung und der TaxMaster werden in ganz Deutschland an über 300 Standorten angeboten.

GFN sowie Comcave sind insbesondere im Bereich der geförderten Weiterbildung und Umschulung für nicht erwerbstätige Personen, aber auch im Seminargeschäft für Unternehmen und Einzelpersonen tätig. Comcave ist darüber hinaus darauf spezialisiert, die Lerninhalte ortsunabhängig im dozentengeleiteten Live-Unterricht über Tele-Lernen, an welchem flexibel teilgenommen werden kann, zu vermitteln.

Die Steuer-Fachschule Dr. Endriss ist Deutschlands größte Spezialschule für Fort- und Weiterbildung im Steuer-, Finanz- und Rechnungswesen sowie Controlling und seit über 70 Jahren bundesweit tätig. Die Akademie für Internationale Rechnungslegung ist der erste auf dem

deutschen Markt tätige und bis heute führender Anbieter in der Fort- und Weiterbildung im IAS/IFRS- und US-GAAP-Umfeld. Durch TaxMaster besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an einer staatlichen Steuerberater-Prüfung. Hierbei handelt es sich um einen berufsbegleitenden Master-Studiengang, welcher von der Steuer-Fachschule Dr. Endriss in Kooperation mit der Hochschule Aalen konzipiert wurde. Das Segment Weiterbildung fokussiert sich auf Informationstechnologische (IT) und kaufmännische Berufe. So werden Weiterbildungen und Umschulungen zu diesen Berufsfeldern angeboten. Des Weiteren wird aktuelles Fachwissen zu den Themen Finanz- und Rechnungswesen als auch zu Controlling und zu Steuern vermittelt.

Unser Selbstverständnis ist es, ein langfristiger oder gar berufslebenslanger Partner für Schulungsteilnehmer, Kandidaten, Mitarbeiter und Kunden zu sein.

Daher erhalten alle Schulungsteilnehmer, Kandidaten und Mitarbeiter aktive Unterstützung bei der Erreichung der persönlichen und individuellen Karriereziele während der gesamten Berufslaufbahn. Kundenunternehmen wird bei der dauerhaften Rekrutierung von Fach- und Führungskräften, der zeitlich befristeten Besetzung personeller Engpässe sowie bei der Vermittlung von aktuellem Fachwissen eine wertvolle Hilfe angeboten. Dabei findet eine persönliche und individuelle Betreuung statt. Dadurch werden die Bedürfnisse der Kunden besser verstanden, um eine möglichst passgenaue Unterstützung anbieten zu können. Ein solcher nachhaltiger und persönlicher Kundenkontakt ist unabdingbar zur Erreichung der gesetzten Ziele, offene Vakanzen mit bestmöglich geeigneten und qualifizierten Fach- und Führungskräften zu besetzen und Weiterbildungsangebote maßgeschneidert konzipieren zu können.

## 2.4. Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze

Um ein nachhaltiges und klares Bild der Amadeus Fire Group zeigen zu können, wurden entsprechende Führungsleitsätze identifiziert, mit welchen sichergestellt werden soll, dass die Ideale der Group von allen Mitarbeitern gleichermaßen getragen und gelebt werden:

### WERTE

**Wertschätzung und eine faire Behandlung aller Mitarbeiter durch...**

- Die Förderung der Stärken und die Entwicklung der Kompetenzen
- Einen jederzeit respekt- und vertrauensvollen Umgang
- Eine zuverlässige, konstante und konsequente Art und Weise

### KULTUR

**Positive, vertrauensvolle und produktive Arbeitsatmosphäre durch...**

- Einen offenen Dialog und direktes Feedback
- Einen gemeinsamen Teamspirit und viel gemeinsames Lachen
- Ein einschätzbares Handeln und berechenbares sowie transparentes Vorgehen

### ENTWICKLUNG UND BEGEISTERUNG

**Entwicklung und Begeisterung aller Mitarbeiter durch...**

- Die Kenntnisse über den aktuellen Entwicklungsstand und der gemeinsamen Erstellung eines Plans für die persönliche & individuelle Weiterentwicklung
- Die Überzeugung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens unserer Dienstleistungen
- Die Freude im Umgang mit anderen Menschen

### ROLLE

**Rollengerechtes Verhalten der verantwortlichen Manager durch...**

- Eine hohe Aktualität der persönlichen und fachlichen Kompetenzen für diese Rolle sowie einer selbstständigen Erarbeitung und Aneignung dieser bei Bedarf
- Die Sicherstellung des Transfers von Know-How
- Die Übernahme von Verantwortung

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
**Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze**  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

## 2.5. Gesellschaftliche und soziale Verantwortung

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
**Gesellschaftliche & soziale Verantwortung**  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Die Arbeit mit und für Menschen bildet den Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit in den Segmenten Personaldienstleistungen und Weiterbildung. Im Bereich der kaufmännischen und IT-Berufe zählt die Amadeus Fire Group zu den Marktführern in Deutschland. Getrieben durch diese Rolle haben wir viele Berührungspunkte zu den verschiedensten Menschen. Im Zusammenspiel mit einer langfristigen Zusammenarbeit fordert dies einen jederzeit verantwortlichen und nachhaltigen Umgang mit jedem Einzelnen und den uns anvertrauten Informationen.

Daher bestehen weitere Führungsleitsätze und unternehmensinterne Richtlinien, welche uns als Amadeus Fire Group die Möglichkeit geben, unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung überzeugend nachzukommen und über den gesetzlichen Rahmen hinaus aktiv zu sein.

Im Segment Personaldienstleistungen werden Mitarbeiter unbefristet und proaktiv mit nachhaltig vermittelbaren Qualifikationen rekrutiert und eingestellt. Durch unser Wissen und unsere Erfahrung werden wir in die Lage versetzt, für unsere Mitarbeiter binnen kürzester Zeit passende temporäre oder dauerhafte Vakanzen in den Kundenunternehmen zu finden. So konnten wir auch im Jahr 2023 vielen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnen.

Neben der positiven Zukunftsperspektive, welche den Mitarbeitern im Kundeneinsatz geboten wird, ist auch die Zahlung marktgerechter Gehälter ein Anspruch der Amadeus Fire Group als Spezialist im kaufmännischen und im IT-Bereich.

Die Basis dafür bildet seit 2004 die Anwendung des iGZ/DGB-Tarifvertrages Zeitarbeit. So erhalten alle externen Mitarbeiter mindestens eine Vergütung entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen, der Regelungen in entsprechenden Branchenzuschlagstarifverträgen

oder der Equal-Pay Regelung. Zusätzlich erhält ein Großteil aller Mitarbeiter im Kundeneinsatz bei Einstellung übertarifliche Zulagen.

Die Pflege der persönlichen Kontakte zu Kandidaten und Mitarbeitern sowie zu Kunden und Interessenten ist ein fundamentaler und unerlässlicher Erfolgsfaktor zur Ausgestaltung der berufslebenslangen Partnerschaft, welche in der Unternehmensphilosophie verankert ist. Ein respektvoller und höflicher Umgang miteinander soll hierbei jederzeit gewährleistet sein.

Zur Unterstützung der bestmöglichen Realisierung der persönlichen Karriereziele eines jeden Teilnehmers eines Kurses oder einer Maßnahme im Segment Weiterbildung besteht der Anspruch eines maximalen Wissenstransfers.

Dies geschieht entweder durch Speziallehrgänge, wie zum Beispiel Wirtschaftsfachwirt oder Steuerberater der Steuer-Fachschule Dr. Endriss, einer CINA-Zertifizierung der Akademie für Internationale Rechnungslegung oder durch das weitreichende Weiterbildungs- und Umschulungsangebot im kaufmännischen und IT-Bereich von Comcave und GFN. Grundsätzlich besteht für jeden Weiterbildungskandidaten ein hoher Grad an Flexibilität sowohl in örtlicher als auch in zeitlicher Hinsicht. So gibt es im Segment Weiterbildung der Amadeus Fire Group nahezu jedes Live-Unterrichtsformat: Ob als Präsenzveranstaltung mit Kursteilnehmern und Dozent vor Ort, vollständig Online mit Kursteilnehmern und Dozent von zu Hause aus oder Teil-Präsenzveranstaltung entweder mit den Kursteilnehmern zu Hause und dem Dozenten vor Ort oder andersherum. Neben dem Live-Unterricht gibt es auch zahlreiche Möglichkeiten des Selbststudiums mit der Unterstützung durch Fachberater oder über E-Learning-Plattformen vollständig alleine. Das Produktportfolio wird abgerundet durch diverse Videoschulungen.

Die Sicherstellung einer kontinuierlich hohen Schulungsqualität steht hier permanent im Fokus aller Beteiligten.

Alle Gesellschaften der Amadeus Fire Group im Segment Weiterbildung sind gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV zertifiziert. Durch diese Zertifizierung ist die



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
**Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung**  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Amadeus Fire Group als Träger nach dem Arbeitsförderungsrecht zugelassen und berechtigt, Bildungsgutscheine bzw. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine einzulösen. Sowohl Comcave als auch GFN sind im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung spezialisiert, so dass für die überwiegende Mehrheit der Schulungen ein Bildungsgutschein eingelöst werden kann.

Durch die im Segment der Personaldienstleistungen und Weiterbildung bestehende Abbildung der Kernkompetenzen der Group ergeben sich wertvolle Synergieeffekte für eine Vielzahl von Menschen, welche hier von profitieren können. Es entstehen Möglichkeiten, dem immer prägnanter werdenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Anhand der im Segment Personaldienstleistungen ermittelten Bedarfe können die Inhalte der Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend den auf dem Arbeitsmarkt benötigten Fachkenntnissen angepasst werden, sodass Kandidaten im Segment Weiterbildung darauf abgestimmte Vorschläge für bestimmte Schulungen erhalten.

Außerdem profitieren durch die Synergieeffekte zwischen Weiterbildung und Personaldienstleistungen Menschen mit längeren Auszeiten, welche während ihrer Berufslaufbahn, zum Beispiel durch Krankheit oder Elternzeit entstanden sind oder aus anderen Gründen kurzfristig erwerbslos geworden sind und wieder zurück in das Berufsleben einsteigen wollen. Diese Menschen werden primär bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen unterstützt, um ihren beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Nach dem erfolgreichen Abschluss dieser Maßnahmen werden die zusätzlich qualifizierten Personen im zweiten Schritt mit Hilfe der Berater aus dem Segment Personaldienstleistungen unterstützt, um eine passgenaue Position entsprechend der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu finden.

Aufgrund der vielfältigen Ziele und Verantwortungen können diese nur gemeinsam und als Team bewältigt werden. Daher gilt unser Anspruch und das Prinzip einer berufslebenslangen Partnerschaft auch für all unsere internen Mitarbeiter. Dabei spielt ihr jeweiliges Tätigkeitsgebiet keine Rolle. Jeder Mitarbeiter soll sich immerzu wertgeschätzt und gefördert fühlen. Hierfür zeigen wir allen internen Mitarbeitern einen Karriereweg innerhalb unserer Organisation auf und

schaffen Möglichkeiten, diesen zu bestreiten. Die Amadeus Fire Group sieht sich hier als Träger gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung in einer Vorbildfunktion. Diese möchten wir stets erfüllen.

Um dieser Verantwortung nachzukommen, führen wir jährliche Mitarbeitergespräche, um das Potenzial und den Willen für eine Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens zu ermitteln. Zusätzlich wird der aktuelle Stand der spezifischen Kenntnisse eines jeden Mitarbeiters festgestellt und mit seinen individuellen Bedürfnissen abgestimmt. Anhand der ermittelten Kenntnissen und Bedürfnissen erfolgen für die Mitarbeiter entsprechende Weiterbildungen und Schulungen.

Das Vergütungssystem innerhalb der Amadeus Fire Group ist leistungsgerecht, wettbewerbsfähig und transparent. Hierdurch ist für jeden Mitarbeiter seine Vergütung nachvollziehbar. Es wird ermöglicht, dass dieser seine finanziellen Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und bewerten kann. Die Amadeus Fire Group fördert intensiv Interne Karrieren, da diese explizit gewünscht und ein wesentlicher Bestandteil zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Gesamtorganisation sind. Innerhalb der letzten Jahre gibt es zahlreiche erfreuliche Beispiele für solche internen Karrieren, bei welchen Mitarbeiter, die bereits ihre Ausbildung bei der Amadeus Fire Group begonnen haben, sich immer wieder weiterentwickeln konnten, sodass sie nun erfolgreich in einer Führungsposition tätig sind.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht

Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

Mitarbeitermanagement

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Eine gute Ausbildung bildet die Basis für ein erfolgreiches Berufsleben. Daher bilden wir als Amadeus Fire Group seit vielen Jahren Auszubildende aus. Einhergehend mit unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung geschieht dies unabhängig von der jeweilig vorherrschenden Wirtschaftslage. Im Jahr 2023 beschäftigte die Amadeus Fire Group durchschnittlich 35 Auszubildende.

## 2.6. Mission zur Nachhaltigkeit aus gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung

Unsere Mission als Amadeus Fire Group besteht darin, Menschen in allen Phasen ihrer beruflichen Selbstverwirklichung bestmöglich zu unterstützen.

In diesem Zusammenhang ist unser Anspruch die Generierung eines Mehrwerts für alle beteiligten Parteien. Der erreichte Gewinn soll sich auf alle gesellschaftlichen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte sowie auf die persönliche Zufriedenheit aller Akteure erstrecken.

Ein Mehrwert in unserem Sinne wäre ein Teilnehmer einer geförderten Umschulung, welcher nach deren erfolgreichen Abschluss im nächsten Schritt in einem Kundenunternehmen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung wieder in den Arbeitsmarkt integriert und durch das Kundenunternehmen nach einiger Zeit übernommen wird. Im besten Fall erreichen wir, dass unsere Teilnehmer, Kandidaten und Mitarbeiter entsprechend ihrer individuellen Karriereziele sowie Fähigkeiten und Kompetenzen eine geeignete und passgenaue Position erhalten. Gleichzeitig werden die Vakanzen der Kunden- und Interessentenunternehmen mit dafür geeigneten, hervorragend qualifizierten und passenden Fachkräften besetzt.

Die hier beschriebene Prozess zur schnellen und nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt leistet einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl. Bund, Länder, Gemeinden und Sozialversicherungen werden zügig entlastet, profitieren zeitnah durch einen monetären

Zugewinn durch Steuern und Sozialabgaben, was wiederum allen Menschen zugutekommt.

Unseren Mitarbeitern bieten wir im gleichen Zuge Sicherheit und Perspektive und tragen somit dazu bei, ihre persönliche Lebenssituation zu verbessern. Unseren Kundenunternehmen helfen wir, durch die Verbesserung der personellen Ausstattung deren Geschäftslage nachhaltig positiv zu beeinflussen.

## 2.7. Ziele & KPIs zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Die Amadeus Fire Group zeichnet sich durch ein hohes Maß an Verantwortungsübernahme im gesellschaftlichen und sozialen Bereich aus. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, sind daraus abgeleitete messbare Ziele notwendig, anhand deren bestimmt wird, in welchem Maß die Amadeus Fire Group ihrer Verantwortung im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten nachkommt.

Ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit ist eines der zentralen Ziele. Aus diesem Grund erhalten alle externen Mitarbeiter jährlich durch eine Mitarbeiterbefragung die Gelegenheit, ihre Meinung zu äußern und sowohl positives als auch negatives Feedback zu geben. Dabei gaben in der letzten Befragung über 90 Prozent der Befragten an, mit Amadeus Fire als Arbeitgeber zufrieden oder sehr zufrieden zu sein.

Des Weiteren haben auch die Arbeitssicherheit und ein hoher Qualitätsstandard eine zentrale Bedeutung innerhalb der Amadeus Fire Group. Zur Sicherstellung dieses Standards an allen Standorten besteht eine zentrale Steuerung des Managements aller Büroflächen. Die Arbeitsplätze sind ergonomisch, gesundheitsfördernd und altersgerecht eingerichtet. Zur Erreichung eines geringeren Emissionsausstoßes aufgrund von Anfahrtswegen soll die Strecke zur Arbeit für Mitarbeiter, Teilnehmer und Kandidaten möglichst kurz gehalten werden. Deswegen wird Wert darauf gelegt, dass sich die Bürogebäude in einer gut erreichbaren und zentralen Lage befinden. Mit diesen Maßnahmen wird eine flächendeckende Zufriedenheit aller Mitarbeiter, Teilnehmer und Kandidaten, unabhängig vom geografischen Standort der Arbeitsstätte, gewährleistet. Ebenfalls können alle internen Mitarbeiter einen Teil ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten.

Die Amadeus Fire Group steht für eine 100 prozentige Erfüllung aller Compliance relevanten und gesetzlichen Vorschriften. Deren strikte Einhaltung wird mit Hilfe von Prozessen, Kontrollen und hohen

Fachkenntnissen durch eine interne Revision gewährleistet. Dies gilt sowohl für Arbeitsrecht, Tarifrecht, Sozialversicherungsrecht und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als auch für die Überprüfung zur Einhaltung aller unternehmensinternen Richtlinien. Um die hohen eigenen Ansprüche zu gewährleisten, werden auch Beratungsleistungen externer Fachkräfte genutzt sowie intensive Schulungen der internen Mitarbeiter in den relevanten Bereichen durchgeführt.

Gesetzliche Vorgaben und Richtlinien der Sozialversicherungen haben einen starken regulatorischen Einfluss auf die Dienstleistungen Arbeitnehmerüberlassung und Interim- und Projektmanagement. Daher ist es für die Amadeus Fire Group unerlässlich, durch die vorhandene hohe Beratungskompetenz der Mitarbeiter eine schnelle und korrekte Umsetzung rechtlicher Änderungen zu gewährleisten. Das zeichnet uns aus und ist ein hoch geschätzter Vorteil für unsere Kunden.

Eine Übersicht unserer fünf prägnantesten Ziele sind im Folgenden tabellarisch dargestellt:

#### ZIEL 1

Die Amadeus Fire Group strebt mit dem Segment Personaldienstleistungen innerhalb der Gruppe der Mitbewerber eine überdurchschnittliche Bewertung auf den sozialen Plattformen an.

Das Ziel wird an den Arbeitgeber-Bewertungen der größten sozialen Plattform diesbezüglich (Kununu) innerhalb der Gruppe der Mitbewerber gemessen.

	2023	2022
Gesamt Score	4,5 (Platz 1*)	4,4 (Platz 1*)
Bewerber Score	4,6 (Platz 1*)	4,6 (Platz 1*)
Mitarbeiter Score	4,2 (Platz 1*)	4,2 (Platz 2*)

\* verglichen mit den 10 relevantesten Mitbewerbern der operativen Branche



## Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

## ZIEL 2

Die Amadeus Fire Group strebt mit dem Segment Personaldienstleistungen inner-  
halb der Gruppe der Mitbewerber eine überdurchschnittliche Übernahmequote in  
der Zeitarbeit, als Ausdruck der fachlichen und persönlichen Qualität der externen  
Mitarbeiter für unsere Kundenunternehmen, an.

Das Ziel wird an der Übernahmequote der Mitarbeiter in der Zeitarbeit bei  
Kundenunternehmen gemessen.

	2023	2022
Übernahmequote Amadeus Fire Group	49%	52%
Übernahmequote Zeitarbeitsbranche	18%*	20%*

\* Übernahmequote der Zeitarbeitsbranche ergibt sich aus den Lünendonk Studien 2023 und 2022

## ZIEL 3

Die Amadeus Fire Group strebt mit dem Segment Personaldienstleistungen eine  
konstant hohe Weiterempfehlungsquote als Arbeitgeber und Personaldienstleister  
an.

Das Ziel wird an den Weiterempfehlungsquoten aus Befragungen der externen  
Mitarbeiter und von der größten sozialen Plattform für Arbeitgeber-Bewertungen  
(Kununu) gemessen.

	2023	2022
Weiterempfehlungsquote externe Mitarbeiter	91%	92%
Weiterempfehlungsquote Kununu	92% (Platz 2*)	91% (Platz 1*)

\* verglichen mit den 10 relevantesten Mitbewerbern der operativen Branche

## ZIEL 4

Die Amadeus Fire Group strebt im Weiterbildungsbereich mit einem hochwerti-  
gen, spezialisierten und marktorientierten Bildungsangebot an, deutschlandweit  
Menschen zu begleiten, ihre berufliche Zukunft erfolgreich zu gestalten.

Das Ziel wird an der Anzahl Absolventen in Weiterbildungen gemessen.

Teilnehmer in Weiterbildungen	2023	2022
Steuerfachschule Dr. Endriss	25.833	22.781
Comcave GmbH	6.190	4.185
GFN GmbH	11.139	11.128
<b>Amadeus Fire Group gesamt</b>	<b>43.162</b>	<b>38.094</b>

## ZIEL 5

Die Amadeus Fire Group strebt eine konstante Relation von unter 5,0 zwischen den  
verursachten THG-Emissionen in Tonnen und dem erzielten Umsatz in Millionen  
Euro an.

Das Ziel wird an der THG-Intensität, also der Relation zwischen den verursachten  
THG-Emissionen des Scope 1 (Leasingflotte) und des Scope 2 (Stromverbrauch) in  
Tonnen mit dem erzielten Umsatz in Millionen Euro, gemessen.

	2023	2022
THG-Intensität	2,52	2,53
<i>Umsatz in Millionen Euro</i>	<i>442,36</i>	<i>407,07</i>
<i>THG-Emissionen in Tonnen</i>	<i>1116,07</i>	<i>1027,79</i>

Der Wert für 2023 beinhaltet die Leasing-Werte für 2023, die Strom-Werte für 2022 und die korre-  
spondierten Umsatzwerte für 2023.

Der Wert für 2022 beinhaltet die Leasing-Werte für 2022, die Strom-Werte für 2021 und die korre-  
spondierten Umsatzwerte für 2022.

## 3. Nachhaltigkeitsaspekte

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

#### Ökologische Aspekte

Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

### 3.1. Die ökologischen Aspekte der Nachhaltig- keit

Wie bereits in der Beschreibung der Geschäftstätigkeit erläutert, sind wir als Amadeus Fire Group ein reiner Personaldienstleistungs- und Weiterbildungsanbieter. Die Bürogebäude und -flächen an allen deutschlandweiten Standorten sind ausschließlich angemietet.

Zu diesen kommen lediglich noch die Büro- und IT-Ausstattung für die Schulungs-, Verwaltungs- und Vertriebsräumlichkeiten und die Mitarbeiter sowie deren Fahrzeuge hinzu, welche gekauft oder geleast sind.

Darüber hinaus gibt es keine weiteren Funktionen, wie Produktion oder Logistik, welche eine ökologische Relevanz aufweisen.

Die Strategie der Amadeus Fire Group zur Reduzierung der Treibhausgas- (THG-) Emissionen konzentriert sich somit im Wesentlichen auf die folgenden Aspekte:

- Bürogebäude und -ausstattung
- Mitarbeiterequipment
- Fahrzeuge

Innerhalb der aufgezählten Bereiche besteht als Zielvorgabe, stets die ökologische Relevanz bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen und die möglicherweise verbundenen Kosteneffekte in Einklang zu bringen.

So fallen Entscheidungen über mehrere Alternativen bei sonst identischen Merkmalen grundsätzlich zugunsten der nachhaltigeren Variante aus.

Wichtige Nachhaltigkeitsaspekte haben von Beginn an einen hohen Stellenwert in all unseren Handlungen und Betrachtungen.

Bereits bei der Anmietung von Büroflächen und -gebäuden sorgt ein zentralisiertes Facility Management dafür, dass diese den hohen Qualitätsstandards der Amadeus Fire Group entsprechen.

Das Ziel besteht in der Sicherstellung einer hohen Energieeffizienz und der nachhaltigen Senkung des Energieverbrauchs. Dazu gehört es auch dafür Sorge zu tragen, dass alle Niederlassungen der Amadeus Fire Group gut erreichbar sind und sich in einer zentralen Lage befinden. Dies trägt dazu bei, Anfahrtswege für Mitarbeiter, Teilnehmer und Kunden möglichst kurz zu halten, sodass in letzter Konsequenz der Emissionsausstoß durch Verbrenner- und Hybridfahrzeuge reduziert wird. Durch die angebotenen Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten und der digitalen Durchführungen von Weiterbildungskursen, Gesprächen und Interviews wird dies zusätzlich unterstützt.

Für eine vollständige Umstellung der Fahrzeugflotte der Amadeus Fire Group auf Elektrofahrzeuge fehlt gemäß unserer Einschätzung noch die hierfür notwendige flächendeckend vorhandene Infrastruktur.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Aus diesem Grund sieht unsere aktuelle KFZ-Richtlinie vor, dass neben Elektrofahrzeugen auch Verbrennerfahrzeuge geleast werden können. Nichtsdestotrotz achten wir bei diesen Fahrzeugen auch auf den jewei-  
ligen CO<sub>2</sub>-Ausstoß weshalb es auch nicht möglich ist, Minivans oder Sportwagen zu leasen, welche in der Regel schadstoffintensiver sind bzw. höhere Verbräuche aufweisen. Durch eine Firmenwagensoftware, die alle Fahrzeuge der Amadeus Fire Group berücksichtigt, werden sämtliche Fahrzeugdaten erfasst und geprüft. Innerhalb der Leasingflotte streben wir eine Optimierung der Auslastung an, soweit dies möglich ist. Daher werden primär nur ver-  
fügbare Dienstwagen oder Mietfahrzeuge zur Nutzung bereitgestellt. Die Freigabe einer Neuwagenanschaffung erfolgt nur bei sicherem und dauerhaftem Bedarf.

An größeren Standorten der Amadeus Fire Group wurde zudem das Konzept von Poolfahrzeugen erfolgreich eingeführt und umgesetzt. Dieses Konzept sieht vor, dass sich mehrere Mitarbeiter ein Fahrzeug teilen, um beispielsweise persönliche Termine außer Haus wahrzuneh-  
men. Somit verzichten diese Mitarbeiter auf einen eigenen Dienstwagen. Im Gegenzug wird eine Gehaltszulage gewährt. Die teilnehmenden Mitarbeiter nutzen in erster Linie öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad für den Weg zwischen Wohnort und Arbeitsstätte. Dadurch werden unnötige Fahrten mit dem Kfz vermieden. Die Poolfahrzeuge sind dabei stets emissionsarme Kleinwagen. Mittlerweile verfügt die Amadeus Fire Group über einen für den Anfang respektablen Bestand an Elektrofahrzeugen. Zusätzlich werden Job-Räder für eine emissions-  
freie Fortbewegung unserer Mitarbeiter ermöglicht.

Unsere jährlich verursachten THG-Emissionen berechnen wir gemäß dem Greenhouse Gas Protocol, nach welchem die THG-Emissionen in drei Scopes eingeteilt werden.

Der Scope 1 umfasst dabei alle direkten THG-Emissionen, die aus der eigenen Geschäftstätigkeit eines Unternehmens im engeren Sinne heraus entstehen. Hierzu zählt die eigene Leasingfahrzeugflotte der Amadeus Fire Group. Die erzeugten THG-Emissionen durch die

Wärme- und Kälteerzeugung mit Hilfe von Klimaanlage in Gebäuden können aktuell durch uns nicht ermittelt werden. In die Berechnung des Scope 1 fließen daher lediglich die durch Leasingfahrzeuge erzeugten Emissionen ein.

Diese sind gestaffelt nach der Art des Antriebs (Verbrennungsmotor, Hybrid- oder Elektroantrieb) in der Tabelle zu Scope 1 am Ende dieses Teilkapitels insgesamt und pro Kopf und Umsatz-Millionen ausgewie-  
sen. Dort sind außerdem Angaben zu den Fahrleistungen, ebenfalls insgesamt und pro Kopf und pro Umsatz-Millionen, zu finden.

Der Scope 2 umfasst alle indirekten THG-Emissionen, verursacht durch außerhalb erzeugter und erworbener Energie wie Strom und Fernwärme.

Wie auch bereits im Jahr 2021 bezogen die Mehrzahl der Amadeus Fire Standorte 2022 100% Grünstrom. Aufgrund noch laufender Verträge und punktuell höheren Verbräuchen durch eine erhöhte Anzahl an Mitarbeitern und Schulungsteilnehmern ergibt sich hier ein im Vergleich zu 2021 erhöhter Wert für die CO<sub>2</sub>-Emissionen und den radioaktiven Abfall. Die verbliebenen Standorte ohne Ökostrom werden sukzessive einen Ökostromtarif erhalten, sodass die Amadeus Fire Group weiter-  
hin ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft leistet.

Für das Jahr 2022 haben wir neben den marktbasierten THG-Emissionen durch Strom auch den marktbasierten radioaktiven Abfall durch Strom ermittelt und diese Werte jeweils mit den standortbezo-  
genen Durchschnittswerten für Deutschland verglichen. Die am Ende dieses Teilkapitels dargestellte Tabelle zu Scope 2 gibt hier Auskunft über die erzeugten Emissionen durch Strom.

Emissionen innerhalb von Scope 3 umfassen letztlich alle übrigen indi-  
rekten THG-Emissionen, welche durch die Unternehmenstätigkeit ent-  
standen sind, aber nicht unter der Kontrolle der Amadeus Fire Group ste-  
hen. Hierzu zählen neben angemieteten oder geleasten Sachanlagen das Pendeln zur Arbeitsstätte in unternehmensfremden Fahrzeugen, Geschäftsreisen der Mitarbeiter sowie das Abfallaufkommen und der



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Wasserverbrauch in den Niederlassungen.

Wir als Amadeus Fire Group sehen momentan keinen Handlungsspielraum, zu den unter Scope 3 zugehörigen Kategorien eine Erhebung von Daten durchzuführen. Der gegenwärtig entstehende Aufwand zur Erhebung von diesbezüglich relevanten und validen Daten steht nicht im Verhältnis zu ihrem potenziellen Mehrwert oder Nutzen.

Derzeit bestehen für die Amadeus Fire Group keine wesentlichen Risiken, die einen negativen Einfluss auf die gesetzten ökologischen Ziele haben könnten. Dennoch wird die aktuelle Entwicklung auf dem Energiemarkt sehr genau beobachtet.

### Scope 1

CO2-Emissionen durch Leasingflotte	Fahrleistung (km)	CO2-Emissionen (g/km)	CO2-Emissionen (Tonnen)
Verbrenner	7.651.452	137,94	1.055,44
Hybrid	196.732	40,37	7,94
Elektro	155.525	0,00	0,00
<b>Amadeus Fire Group</b>	<b>8.003.709</b>	<b>132,86</b>	<b>1.063,38</b>
<b>Werte pro Kopf</b>	<b>4.689</b>		<b>0,62</b>
<b>Werte pro Umsatzmillion EUR / THG-Intensität</b>	<b>18.093</b>		<b>2,40</b>



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

### Ökologische Aspekte

Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

### Scope 2

CO2-Emissionen durch Strom	Stromverbrauch (kWh)	davon aus erneuerbaren Ener- gien (%)	CO2-Emissionen (g/kWh) marktbasiert aus aktuellen Strom- tarifen	CO2-Emissionen (Tonnen) marktbasiert aus aktuellen Strom- tarifen	CO2-Emissionen marktbasiert vs. stand- ortbezogen (100%) Stromtarife vs. Ø Deutschland-Mix (100%)
Amadeus Fire Group	2.029.129	95,03%	25,97	52,69	7,42%
pro Kopf Werte	1.189			0,03	
Werte pro Umsatzmillion EUR / THG-Intensität	4.587			0,12	

### Scope 2

radioaktiver Abfall durch Strom	Stromverbrauch (kWh)	davon aus erneuerbaren Ener- gien (%)	radioaktiver Abfall (g/kWh) marktbasiert aus aktuellen Strom- tarifen	radioaktiver Abfall (g) marktbasiert aus aktuellen Strom- tarifen	radioaktiver Abfall marktbasiert vs. stand- ortbezogen (100%) Stromtarife vs. Ø Deutschland-Mix (100%)
Amadeus Fire Group	2.029.129	95,03%	0,00002	39,39	6,47%
pro Kopf Werte	1.189			0,02	
Werte pro Umsatzmillion EUR	4.587			0,09	

## 3.2. Compliance

Zu den Kernaufgaben der Amadeus Fire Group gehört als einer der führenden Personal- und Weiterbildungsdienstleister Deutschlands die Berücksichtigung und Erfüllung von Anforderungen bezüglich Compliance. Somit ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, vollständig hinter den Themen Tarifrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz oder den Kernarbeitsnormen des Übereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation zu stehen. Das beinhaltet ebenfalls das konsequente Befolgen von unternehmensinternen Richtlinien.

Als Amadeus Fire Group verfolgen wir in diesem Zusammenhang das Ziel, die entsprechenden gesetzlichen Regulatoriken bedarfsge- recht und verständlich an alle Betroffenen zu vermitteln. Hierfür bie- ten wir allen Mitarbeitern verpflichtende Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, zu Datenschutz und Informationssicherheit sowie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an. Des Weiteren erhalten alle Vertriebsmitarbeiter im Segment Personaldienstleistungen professionelle Schulungen unter anderem zum Arbeits- und Tarifvertragsrecht sowie zur Scheinselbstständigkeit im Interim Management. Bei Verträgen kann so die Einhaltung der Gesetze gewährleistet werden und Mitarbeitern können gesetzliche Regelungen erläutert werden, um faire Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Desweiteren bekennt sich die Amadeus Fire Group zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. So ist es das erklärte Ziel der Unternehmensleitung, die Menschenrechte und die Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu achten, zu schützen und zu fördern. Hierzu besteht auf der Grundlage des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ein Risikomanagementsystem, welches genau definierte Prozesse zur Minimierung von umwelt- und menschenrechtsbezogenen Risiken entlang der Wertschöpfungskette festlegt. In diesem Zusammenhang werden innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs und bei unmit-

telbaren Zulieferern vollumfängliche Risikoanalysen unter dem Einsatz technischer Lösungen durchgeführt. Wenn die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht eintritt oder unmittelbar bevorsteht, leitet die Amadeus Fire Group umgehend nach Identifizierung eines entsprechenden Verstoßes wirksame Abhilfemaßnahmen ein.

Diese Risikoanalyse wird durch angemessene und wirksame Präventionsmaßnahmen ergänzt. Umfangreiche Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten, welchen allen Mitarbeitern der Amadeus Fire Group angeboten werden, sind ein wichtiger Bestandteil dieser Präventionsmaßnahmen.

Eine weitere wichtige Rolle bei der Identifizierung von Risiken und Verstößen in der Lieferkette spielt ein funktionierendes Beschwerdeverfahren, das für alle Betroffenen in der Lieferkette zugänglich ist. Dazu hat die Amadeus Fire Group ein zentrales webbasiertes Hinweisgebersystem eingerichtet, bei welchem auch anonyme Meldungen möglich sind. So sollen potenzielle Hinweisgeber ermutigt werden, Vorfälle auch tatsächlich zu melden, damit schnellstmöglich Abhilfemaßnahmen initiiert werden können. Das Hinweisgebersystem kann auch für die Meldung von Vorfällen genutzt werden, welche in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen. Dazu zählen beispielsweise straf- und bußgeldbewehrte Vorfälle.

Ein elementarer Bestandteil zur Erreichung der Compliance Zielvorgaben der Amadeus Fire Group stellt die Vermeidung von Korruption dar. Dazu besteht eine strenge Antikorruptionsrichtlinie, welche alle Mitarbeiter über mögliche Korruptionsrisiken aufklärt und diese dabei unterstützt, Gesetzesverstöße zu vermeiden. Etwaige Zuwiderhandlungen sind schnell zu ahnden und können jederzeit bei der eingerichteten Hinweisgeberstelle, auf Wunsch anonym, gemeldet werden.

Des Weiteren werden kontinuierlich Prozesse und Strukturen optimiert. Hierfür führen wir regelmäßig entsprechende Analysen durch und schaffen Lösungen, um langfristig die Zufriedenheit aller Kandidaten

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig- keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant- wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
**Compliance**  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

## Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
**Compliance**  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

und Mitarbeiter sowie Interessenten und Kunden zu erhöhen. Ein wichtiges Hauptkriterium bei der Optimierung von Prozessen und Strukturen ist es, die bereits hergestellte Chancengleichheit für alle Kandidaten und Mitarbeiter beizubehalten und weiter zu verbessern.

Bei unserer täglichen Arbeit mit Menschen arbeiten wir insbesondere im Bereich Personaldienstleistungen mit hochsensiblen Kandidaten-Daten. Der Schutz und die Sicherheit dieser Daten muss jederzeit gewährleistet werden. Der Vorstand der Amadeus Fire Group kommt mit einer Datenschutz-Compliance-Richtlinie seiner Pflicht nach, dem Risiko entsprechend angemessene und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Verstöße gegen die DSGVO und die nationalen Datenschutzgesetze zu vermeiden. Die Richtlinie regelt die Organisation und die Verantwortlichkeiten zur Einhaltung der Datenschutz-Compliance in der Amadeus Fire Group und macht Vorgaben zur Schaffung einer angemessenen und wirksamen Organisation zur Verhinderung von Verstößen gegen die Datenschutz-Compliance. Dazu wurden u.a. ein gemeinsamer Datenschutzbeauftragter benannt, eine zentrale Konzerndatenschutz-Abteilung eingerichtet und dezentrale Datenschutzteams gegründet. Neben den gesetzlichen Überwachungspflichten des Datenschutzbeauftragten überwacht die interne Revision die Einhaltung der Datenschutz-Compliance durch die Gesellschaften der Amadeus Fire Group.

Mit der 2022 erstmalig erfolgten Zertifizierung unseres Managementsystems für Informationssicherheit nach dem weltweit anerkannten Standard DIN EN ISO/IEC 27001:2017 trägt die Amadeus Fire Group den gestiegenen Anforderungen zum Schutz personenbezogener Daten und sich verschärfender Bedrohungslagen hinsichtlich Cybercrime Rechnung. Um diese Daten standardisiert und risikobasiert zu schützen, definiert die internationale Norm ISO/IEC 27001 Anforderungen für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und Verbesserung eines dokumentierten Informationssicherheitsmanagementsystems in Unternehmen. Darüber hinaus umfasst sie konkrete Anforderungen

für den Umgang mit IT-Security-Risiken und spezifiziert Anforderungen für die Implementierung geeigneter Sicherheitsmechanismen. Für die Umsetzung dieser Norm konnte auf den bereits realisierten IT-Grundschutz zurückgegriffen werden. Auf Grundlage dessen erfolgte 2022 die Implementierung eines optimierten Managementsystems für Informationssicherheit, welches schließlich gemäß ISO 27001 auditiert wurde. Im nächsten Schritt ist die Auditierung gemäß ISO 27701 vorgesehen, sobald diese zertifizierbar ist.

Die regelmäßige Überprüfung und ggf. notwendige Anpassung bezüglich der Einhaltung der mit dem Thema Compliance verbundenen Maßnahmen findet über den Bereich Datenschutz hinaus statt. Dazu werden im Rahmen des Risikoreportings mögliche Risiken erfasst und gemeinsam mit den Verantwortlichen und dem Vorstand besprochen und erörtert. Dabei wird unter anderem evaluiert, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass Risiken eintreten und welchen Einfluss diese auf die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells der Amadeus Fire Group haben. Außerdem werden mögliche Gegensteuerungsmaßnahmen festgelegt.

Ein nicht zu vernachlässigendes Steuerungsinstrument besteht in der permanenten Weiterbildung unserer Mitarbeiter, um insbesondere im rechtlichen Bereich jederzeit auf dem aktuellsten Stand zu sein. Für weitere Details hinsichtlich unseres Risikomanagements verweisen wir auf den Wirtschaftsbericht im Geschäftsbericht 2023.

### 3.3. Zertifizierungen & Auszeichnungen

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

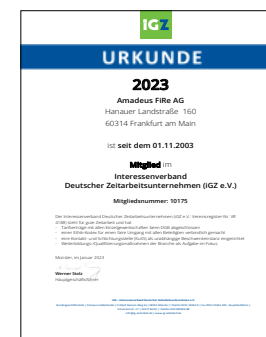
Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Die Amadeus Fire Group ist deutschlandweit einer der größ-  
ten und renommiertesten Dienstleister in den Bereichen  
Personaldienstleistungen und Weiterbildung. Aus diesem Grund  
haben wir eine Vorbildfunktion weshalb für uns nicht nur die Achtung  
und Einhaltung der bestehenden Gesetze und Regelungen selbst-  
verständlich ist. So setzen wir uns freiwillig darüber hinaus für eine  
bessere Welt ein. Dies zeigen wir durch wichtige Auszeichnungen und  
Zertifizierungen. Somit sind wir engagiert und bereit, uns mehr zu ver-  
pflichten als dies gesetzlich gefordert wird.

Seit dem 1. Januar 2004 bestehen tarifvertragliche Regelungen  
für die Zeitarbeitsbranche, welchen sich die Amadeus Fire Group  
von Anfang an verpflichtet hat. Bei diesen handelt es sich um  
den Branchentarifvertrag, der zwischen dem Interessenverband  
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (igZ) und dem Deutschen  
Gewerkschaftsbund (DGB) geschlossen wurde. Neben den tarifver-  
traglichen Regelungen enthält dieser einen Ethik-Kodex, welcher die  
Attribute Fairness, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Seriosität  
unterstreicht. Bei allen Attributen steht der Mensch stets im Mittelpunkt.

Mit der Zertifizierung unseres Managementsystems nach dem Standard  
DIN EN ISO 9001:2015 bestätigen wir in allen Arbeitsabläufen und  
Prozessen unseren hohen Qualitätsstandard. Zweck der Zertifizierung  
sind klare Strukturen in einem Regelkreis, in welchem durch einen  
fortlaufenden Verbesserungsprozess andauernde Weiterentwicklung  
gewährleistet wird. Dies stellt eine hohe Qualitätsorientierung aller  
Mitarbeiter innerhalb der Amadeus Fire Group sicher und damit ein-  
hergehend eine Steigerung der Kandidaten- und Kundenzufriedenheit.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

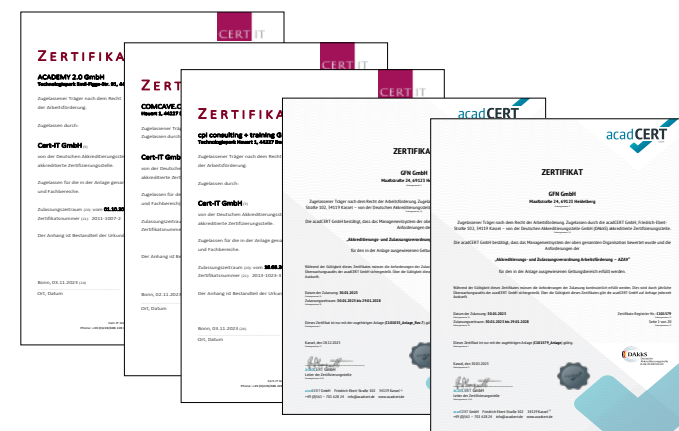
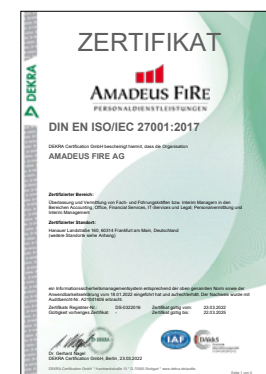
Standorte der Amadeus Fire Group

Diese Aussage wird durch das Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) in Gold für nachhaltige Büro- und Verwaltungsgebäude am Beispiel des Verwaltungsgebäudes der Zentrale in Frankfurt am Main gestützt. Es zeigt, dass der dort bezogene Bau den aktuellen Nachhaltigkeitskriterien entspricht.

Wie im Kapitel zu Compliance (Kapitel 3.2.) beschrieben besteht bereits seit 2022 eine Zertifizierung unseres Managementsystems nach dem weltweit anerkannten Standard DIN EN ISO/IEC 27001:2017.

Im Segment Weiterbildung der Amadeus Fire Group besteht mit Comcave, GFN und der Steuer-Fachschule Dr. Endriss eine für alle genannten Tochtergesellschaften geltende AZAV-Zertifizierung. Im Rahmen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung sind diese als Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung zugelassen und somit berechtigt, Bildungsgutscheine bzw. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine einzulösen.

Im Bereich Nachhaltigkeit nimmt die Amadeus Fire Group am Rating von Ecovadis teil. Hierbei handelt es sich um eine Nachhaltigkeits-Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten. Mit den Kategorien Umwelt, Soziales und Ethik werden wesentliche Nachhaltigkeitsthemen überprüft und bewertet. Zusammenfassend wird aufgezeigt, wo noch Verbesserungspotenziale bestehen und an welchen Stellen bereits das Optimum erreicht wurde. Regelmäßig erreicht die Amadeus Fire Group hierbei Bewertungen, die über dem Durchschnitt der teilnehmenden Unternehmen der Branche liegen.





## Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

### Über diesen Bericht

Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance

### Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

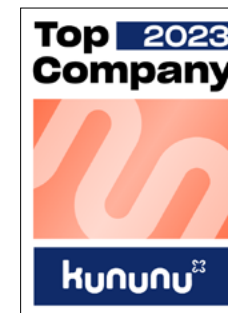
Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Auch im Jahr 2023 erhielt die Amadeus Fire AG ein MSCI ESG Rating von A. Dieses Rating ist ein Nachhaltigkeits-Rating, welches auf einer Skala von AAA bis CCC Bewertungen vornimmt. Dabei wird eine Gewichtung aller teilnehmenden Unternehmen anhand ihrer Geschäftstätigkeiten und ihrer geografischen Lage vorgenommen. Durch die Einteilung in die Themenblöcke Umwelt, Soziales und Unternehmensführung erfolgt eine Fokussierung auf relevante Nachhaltigkeitsthematiken, womit das MSCI ESG Rating in seiner Aussagekraft einen hohen Stellenwert hat. Deshalb verfolgen insbesondere Investoren dieses Rating sehr aufmerksam, um auf seiner Basis Investitionsentscheidungen zu treffen.



Auch für das Jahr 2023 erhielt die Amadeus Fire AG auf der Bewertungsplattform „kununu.com“ zum dritten Mal in Folge den Award „TOP COMPANY“. Für diese Auszeichnung qualifizieren sich lediglich 5 Prozent aller Arbeitgeberprofile. Sie basiert auf der Datengrundlage unabhängiger Unternehmensbewertungen. Somit können sich damit ausgezeichnete Unternehmen stärker vom Wettbewerb abheben. Durch diese Auszeichnung wird einmal mehr deutlich, dass unsere Mitarbeiter zufrieden sind und aus diesem Grund ihren Arbeitgeber weiterempfehlen.



Nachweislich wird die Amadeus Fire Group fortlaufend von renommierten Medienhäusern in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten ausgezeichnet. Als Beispiel sind hier die Studien „Preissieger“ und „Unternehmen des Jahres“ zu nennen. Beide werden von der Wirtschaftszeitschrift „Fokus Money“ in Zusammenarbeit mit dem Institut für Management- und Wirtschaftsforschung (IMWF) durchgeführt. In beiden Studien belegen wir im Ranking der Personaldienstleister Plätze innerhalb der TOP 3.

### 3.4. Kundenmanagement

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
**Kundenmanagement**  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Für uns als einer der renommiertesten Dienstleister Deutschlands in den Bereichen Personaldienstleistungen und Weiterbildung hat eine langfristige und vertrauensvolle Partnerschaft mit unseren Kunden einen hohen Stellenwert. Im Rahmen der damit verbundenen Strategie unterstützen wir unsere Kunden im Rahmen unseres Geschäftsmodells bei zeitlich befristeten Engpässen, dauerhaften Rekrutierungen von Fach- und Führungskräften sowie der Vermittlung von aktuellem Fachwissen. In diesem Zusammenhang ist eine faire und gleiche Behandlung aller Kundenunternehmen essenziell, genauso wie eine gewisse Unabhängigkeit. Dazu achten wir auf eine breite Branchenaufteilung unserer Kundenunternehmen.

Einen Mehrwert für unsere Kundenunternehmen bieten die Angebote unserer Weiterbildungsgesellschaften. Diese werden durch die Zusammensetzung eines individuellen Portfolios bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützt. Mögliche Formen hierzu sind etwa Seminare, Inhouse Schulungen oder auch die Nutzung von E-Learning Plattformen.

Neben der gezielten Schulung von Mitarbeitern bieten wir unseren Kunden eine große Anzahl von Fachveranstaltungen an. Bundesweite Arbeitsrechtstage, Finanz- und Rechnungswesen- sowie IT-Kongresse behandeln die zahlreichen neu aufkommenden Herausforderungen und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Unternehmen, die mit geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen einhergehen. Dazu werden Experten aus Theorie und der Praxis eingeladen, welche diese Informationen kompakt und aufbereitet an einem Tag erläutern.

Weiterhin erhalten Kundenunternehmen die Chance, sich in jährlich über 200 kostenfreien regionalen oder virtuellen Fachvorträgen innerhalb von 90-minütigen Impulsvorträgen zu aktuellen Fachthemen, wie zum Beispiel Trends oder Rechtsprechungen, zu informieren.

Der persönliche Kontakt zwischen den Vertriebsmitarbeitern der Amadeus Fire Group und den entsprechenden Ansprechpartnern der Kundenunternehmen bildet eine weiteren wichtige Säule unseres Kundenmanagements. Wir sind der Meinung, dass Kundenwünsche in persönlichen Gesprächen am effektivsten ermittelt und realisiert werden können.

Dabei arbeiten wir stets auf Augenhöhe mit unseren Kunden. Gegenseitiges Vertrauen ist unverzichtbar und ist letztlich die Basis für eine lange und vor allem erfolgreiche Zusammenarbeit.

Durch die Achtung sämtlicher Compliance Vorgaben wird dieses Vertrauen garantiert. Dazu gehört vor allem im Personaldienstleistungsbereich die Revision standardisierter Prozesse, Verträge und Dokumente durch eine interne Abteilung Revision zur proaktiven Vermeidung unbemerkter Gesetzesverstöße.

### 3.5. Mitarbeiter & Mitarbeitermanagement

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
**Mitarbeitermanagement**  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2023 beschäftigte die Amadeus Fire Group im Durchschnitt 4.307 Mitarbeiter.

Gegenüber dem Durchschnitt des Vorjahres entspricht dies einem Mitarbeiterzuwachs von 249 Personen oder einem prozentualen Wachstum von 6,1 Prozent. So konnte die bereits im Vorjahr erfolgreich realisierte Expansionsstrategie fortgeführt werden. Der prozentual höchste Mitarbeiteraufbau fand hier im Vertrieb statt (23,6 Prozent). Daher ist die Amadeus Fire Group bestens für die konstant hohe Nachfrage nach Fach- und Führungskräften ihrer Kunden aufgestellt. Grundsätzlich bleibt jedoch festzuhalten, dass ein Aufbau über nahezu alle Bereiche erfolgt ist.

Die Ausbildung junger Menschen ist ein wichtiger Pfeiler, da sich die Amadeus Fire Group ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als führender Personal- und Weiterbildungsdienstleister Deutschlands bewusst ist. Jedes Jahr werden junge Leute in verschiedenen Berufsbildern ausgebildet. Bedauerlicherweise konnten 2023 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. So waren im vergangenen Geschäftsjahr 2023 durchschnittlich 35 Auszubildende beschäftigt.

Von den durchschnittlich im Jahr 2023 beschäftigten 4.307 Mitarbeitern waren 60,4 Prozent (2.600 Mitarbeiter) im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum entspricht dies einem leichten Rückgang von 1,7 Prozent. Die Mitarbeiter der Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung der Amadeus Fire Group sind unter anderem im Finanzbereich, als kaufmännische Sachbearbeiter zum Beispiel im Marketing oder Personal sowie als Spezialisten im IT-Bereich bei unseren Kunden tätig.

Einen Zwischenschritt der individuellen Karriereplanung und in aller Regel weniger ein dauerhaftes Arbeitsmodell stellt der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung dar. In vielen Fällen besteht das Ziel einer Festanstellung im Kundenunternehmen. Dies spiegelt sich auch in der hohen Übernahmequote der externen Mitarbeiter wider. 49 Prozent aller Zeitarbeitnehmer wurden im vergangenen Jahr in Festanstellung beim Kundenunternehmen übernommen. Lediglich eine geringe Anzahl der Zeitarbeitnehmer wird über mehrere Jahre von Amadeus Fire im Rahmen dieser Dienstleistung betreut.

Von allen im Jahr 2023 in der gesamten Group beschäftigten Mitarbeitern waren 53,4 Prozent weiblich und 46,6 Prozent männlich.



## Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
**Mitarbeitermanagement**  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 34,5 Prozent der Mitarbeiter im Bereich Marketing, Vertrieb oder als Dozenten und in der Schulungsorganisation tätig. Dies entspricht einer durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl von 1.485 Mitarbeitern und einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 23,6 Prozent.

Die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften stellt nach wie vor eine große Herausforderung dar. Die wichtigste Rekrutierungsquelle ist hierbei das Internet mit seinen Online-Stellenbörsen. Jedoch sind Bildungsmessen auch nicht unerheblich für diesen Zweck weshalb die Amadeus Fire Group weiterhin auf zahlreichen solcher Messen vertreten ist.

Der Verwaltungsbereich, welcher die Bereiche Finanzen, IT, Marketing, Personal, Organisation, Recht und Revision umfasst, war im Jahr 2023 durchschnittlich mit 188 Mitarbeitern besetzt. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 20,7 Prozent.

Sämtliche Fach- und Verwaltungsbereiche bilden die Basis für ein funktionierendes operatives Geschäft.

Maßgeblich sind für den Erfolg der Amadeus Fire Group ihre Mitarbeiter verantwortlich. Die konsistente und hohe Zufriedenheit steht hierbei neben der Wahrung unserer grundsätzlichen Fürsorgepflicht in unserem Fokus.

Um die Mitarbeiterzufriedenheit nachfassen zu können und regelmäßig überprüfen zu können, finden in allen zugehörigen Gesellschaften der Amadeus Fire Group regelmäßig entsprechende Umfragen statt. Die 2023 durchgeführten Umfragen bestätigen einmal mehr die hohe Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der Amadeus Fire Group.

Dies bestärkt uns, den eingeschlagenen Weg für die nachhaltige Forderung und Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit fortzusetzen.

zen. Darum bieten wir eine Vielzahl von Benefits vom Einstieg ins Unternehmen bis hin zur Unterstützung bei Einstieg in die Altersrente.

Um den Einstieg ins Unternehmen zu erleichtern und die Verbundenheit von Beginn an zu fördern, bietet unsere Weiterbildungsgesellschaft GFN beispielsweise ein Patenschaftsmodell an, bei dem neuen Mitarbeitern ein erfahrener Kollege während der ersten Zeit zur Seite gestellt wird. Wir möchten unsere Mitarbeiter gerne aktiv in die Entwicklung des Unternehmens einbinden. Über eine zentral gesteuerte Einrichtung im Intranet hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, Ideen einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten, um das Unternehmen aktiv weiterzuentwickeln und voranzutreiben.

Eine bestmögliche Vereinbarkeit von Leben und Beruf spielt sowohl für uns als Unternehmen, als auch für unsere Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern daher flexible Arbeitszeiten innerhalb der festgelegten Kernarbeitszeiten. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Die Ableistung von Überstunden sehen wir als keine Selbstverständlichkeit an. Grundsätzlich folgen wir hier der Prämisse, dass die Arbeit so gestaltet sein soll, dass sie innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erledigt werden kann. Im Falle von wichtigen betrieblichen Belangen, welche Mehrarbeit nötig machen, kann diese selbstverständlich in Form von Freizeitausgleich abgebaut oder ausbezahlt werden.

Ferner besteht die Möglichkeit, eine Auszeit im Rahmen eines Sabbaticals unter der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen in Anspruch zu nehmen.

Für alle Mitarbeiter der Amadeus Fire Group gibt es die Möglichkeit, die zugeschnittenen Mitarbeiterangebote von Corporate Benefits zu nutzen. Die Mitarbeiterangebote dieser Plattform sind breit gefächert und betreffen verschiedenste Lebensbereiche, ob Alltag, Finanzen, Versicherungen oder Reisen.

Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht

Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

**Mitarbeitermanagement**

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Im Rahmen der Gesundheitsförderungen subventionieren wir diverse Sport- und Freizeitangebote oder z.B. auch die Inanspruchnahme eines Jobrads oder einer Bildschirmarbeitsplatzbrille. Zudem können über die Plattform „voio“ psychologische Beratungsangebote wahrgenommen werden. Bei der Steuer-Fachschule Dr. Endriss besteht ferner die Möglichkeit einer Gripeschutzimpfung für die eigene Belegschaft.

Für besondere Leistungen werden Mitarbeiter jährlich ausgezeichnet. In diesem Zusammenhang erhalten die einzelnen Niederlassungen Kontingente für Teamevents.

Der Weg der lebenslangen Berufspartnerschaft endet mit dem Einstieg in ein erfülltes Rentnerdasein. Durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersvorsorge möchten wir auch hier unsere Mitarbeiter unterstützen.

Des Weiteren bildet eine harmonische Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand der Amadeus Fire Group, ihren Mitarbeitern auf allen Ebenen der Organisation und den Mitarbeitervertretern in den Mitbestimmungsgremien einen wichtigen Baustein für die positive

Entwicklung der gesamten Group und zeigt die Nachhaltigkeitswirkung von langfristig guten Beziehungen.

Das Mitbestimmungsgremium der Mitarbeiter für betriebliche Entscheidungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern ist das Interessenorgan – der Betriebsrat. Das Mitbestimmungsgremium der Mitarbeiter für strategische Entscheidungen zur Unternehmensentwicklung hingegen ist das Kontrollorgan – der Aufsichtsrat, welcher zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern besteht. Über beide Gremien besitzen die Mitarbeiter großen Einfluss auf die Zukunft des Unternehmens, da sie bei Entscheidungen maßgeblich mitwirken und den Vorstand beraten, überwachen und kontrollieren.

Wir finden es wichtig, dass unsere Mitarbeiter sich untereinander austauschen können. Hierfür ist der Aufbau eines Netzwerkes im Unternehmen der Grundbaustein. Diesen Aufbau fördern wir aktiv, angefangen mit diversen Einführungsveranstaltungen in unserer Zentrale. An den einzelnen Standorten gibt es verschiedene Kommunikationsmittel und -wege zur Kontaktaufnahme mit allen Mitarbeitern der Amadeus Fire Group. Unterstützend dazu gibt es viele verschiedene Treffen zum Austausch von Informationen. So werden

## Mitarbeiter Benefits

### Flexible Überstundenregelung

### Jobräder

Bezuschusste **Fitness- und Sportprogramme**

**Subventionierungen** für öffentliche Verkehrsmittel

Kostenfreie **Kaffee- und Wasserversorgung**

**Arbeitsmedizinische Untersuchungen**

### Vermögenswirksame Leistungen

**Teamevents** und Firmenfeiern

**Betriebliche Altersvorsorge**

**Mobiles Arbeiten**

**Patenschaftsmodell** für neue Mitarbeiter

**Corporate Benefits**

**Flexible Arbeitszeiten**





Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht

Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit

Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung

Mission zur Nachhaltigkeit

Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte

Compliance

Zertifizierungen & Auszeichnungen

Kundenmanagement

**Mitarbeitermanagement**

Mitarbeiterförderprogramm

Gesundheitsprogramm

Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

regelmäßig Meetings auf allen Hierarchieebenen abgehalten, bei welchen sich Mitarbeiter über aktuelle Themen und Erfahrungen austauschen und Feedback geben. Team- und Firmenevents oder die Teilnahme an unterschiedlichen Firmenläufen runden das ganze ab, ermöglichen den Austausch außerhalb der Arbeit und stärken den Zusammenhalt.

Dem Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz wollen wir auch im Rahmen des Mitarbeitermanagements gerecht werden und hierfür sensibilisieren.

Wichtig ist uns eine ressourcenschonende Arbeit hin zum immer mehr papierfreien Büro.

Auch bei der kostenfreien Kaffee- und Wasserversorgung achten wir darauf, diese so umweltverträglich, wie es uns möglich ist, anzubieten. Für die Wasserversorgung wird Leitungswasser aufbereitet. Die Abfüllung des Wassers erfolgt in Mehrwegflaschen, welche gespült und anschließend erneut verwendet werden. Genutzte KaffEEKapseln werden unter Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien produziert und auf ihre Recyclingfähigkeit geachtet.

Ein weiterer wichtiger Pfeiler, der im Rahmen des Mitarbeitermanagements betrachtet wird, ist die Gleichberechtigung aller Geschlechter. Hier steht die Amadeus Fire Group für eine absolute Chancengleichheit sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Als Beispiel sei hierfür das Vergütungsmodell im Vertrieb genannt. Dieses ist an feste, rein leistungsabhängige Faktoren geknüpft, welche für alle Mitarbeiter offen zugänglich sind. Das an den Mitarbeiter zu zahlende Gehalt ist somit objektiv nachvollziehbar und nicht anhand subjektiver Präferenzen festgelegt. Um beispielsweise nach einer Elternzeit den Unternehmenseinstieg zu ermöglichen, versuchen wir gemeinsam mit den Mitarbeitern geeignete Arbeitszeitmodelle zu finden und hier auf die jeweiligen persönlichen Umstände der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. Die mögliche zu leistende Arbeitszeit ist keine Voraussetzung, um Führungsverantwortung zu übernehmen. Innerhalb der Amadeus Fire Group sind auch Führungspositionen in Teilzeit besetzt.

In diesem Zusammenhang ist Diversität ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und von hervorgehobener strategischer Bedeutung. Denn wir sind davon überzeugt, dass individuelle Unterschiede innerhalb unserer Belegschaft wie Erfahrung, Werte, Bildung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft oder religiöser Hintergrund uns stark und erfolgreich machen. Um das Bewusstsein der Mitarbeiter zu diesem Thema noch mehr zu stärken, gab es beispielsweise bei GFN die Aktion „Diversity Gewinnspiel“. Hierbei war es Vorgabe, an einer Online-Umfrage zum Thema Diversität teilzunehmen. Wer seine Teilnahme nachweisen konnte, war berechtigt, am Gewinnspiel teilzunehmen. Die Resonanz dazu war durchweg positiv was durch hohe Teilnehmerzahlen untermauert wurde. Ziel dieser Aktion war es, ein Bewusstsein zu schaffen, dass jeder Mitarbeiter mit seinen unterschiedlichen Talenten oder Einstellungen eine Bereicherung ist wodurch die Attraktivität der gesamten Amadeus Fire Group gesteigert wird.

Daher ist für uns die Herstellung und Förderung von Chancengleichheit unserer Beschäftigten sehr wichtig. Dies zeigt sich durch die diverse Aufstellung der einzelnen Belegschaften aller zugehörigen Gesellschaften der Amadeus Fire Group. So hat beispielsweise GFN die Charta der Vielfalt unterzeichnet, wodurch dieses Bekenntnis untermauert wird.

Selbstredend dulden wir keinerlei Form des Mobbing, sexueller Belästigung sowie alle sonstigen Arten von Diskriminierung. Etwaige Verstöße gegen gesetzliche Regelungen können über das bestehende Hinweisgebersystem, auf Wunsch auch anonym, gemeldet werden.



### 3.6. Mitarbeiterförderprogramm „Lebenslanges Lernen“

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
**Mitarbeiterförderprogramm**  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Über die Anbindung der Weiterbildungsgesellschaften Comcave, GFN, Steuer-Fachschule Dr. Endriss, Akademie für Internationale Rechnungslegung und TaxMaster bietet die Amadeus Fire Group neben den spezialisierten Personaldienstleistungen auch Personalentwicklung, -weiterbildung, und -qualifizierung an. Dieses sich ergänzende, derzeit einmalig in Deutschland verfügbare Dienstleistungsangebot ermöglicht ein umfangreiches und individuell gestaltbares Mitarbeiterförderprogramm.

Wir bieten für unsere Mitarbeiter ein auf die Rolle und Betriebszugehörigkeit definiertes Trainingsprogramm. Um einen gleichhohen Wissensstand innerhalb aller Niederlassungen zu garantieren, steuern wir die Einarbeitung unserer internen Mitarbeiter zentral. Zusätzlich bieten wir zwei intensive Traineeprogramme im Vertrieb und als Vorstandsassistent an. Dies garantiert einen optimalen Berufseinstieg. Die Schulungen werden durch interne Mitarbeiter, welche Experten auf ihrem Gebiet sind, sowie durch Dozenten, welche langjährig mit der Amadeus Fire Group zusammenarbeiten, oder durch externe Seminarleiter durchgeführt. Dadurch wird Know-How stets und unmittelbar an alle neuen Mitarbeiter weitergetragen und langfristig gesichert. Viele Schulungen sind Pflichtschulungen, welche Leistungskontrollen umfassen. Durch die Ergebnisse dieser Leistungskontrollen können Stärken und Schwächen identifiziert und entsprechende Maßnahmen zur Förderung oder Fokussierung eingeleitet werden. Ebenfalls stellt dies ein gutes Feedback für die Mitarbeiter selbst dar. Je nach Leistung und Wunsch der Mitarbeiter besteht grundsätzlich die Möglichkeit, sich in einem Trainingsprogramm in höhere Positionen wie Teamleiter oder Führungskraft weiterzuentwickeln.

Im Rahmen des Mitarbeiterförderprogramms „Lebenslanges Lernen“ erhalten Mitarbeiter der Amadeus Fire Group ein vergünstigtes und gefördertes Weiterbildungsangebot. Für Studien- und Lehrgänge, Fort- und Weiterbildungen oder sonstige Schulungen und Kurse bei den zugehörigen Weiterbildungsinstituten erhalten Mitarbeiter eine Kostenübernahme von mindestens 50% der regulären Gebühren. Je nach betrieblicher Relevanz können so bis zu 100% der Kosten übernommen werden. Für Studien- und Lehrgänge, Fort- und Weiterbildungen oder sonstige Schulungen und Kurse bei externen Weiterbildungsinstituten erhalten Mitarbeiter nach Absprache und Relevanz ebenfalls eine anteilige Kostenübernahme der regulären Gebühren.

Dabei erhalten alle Mitarbeiter bei den zugehörigen Weiterbildungsinstituten der Amadeus Fire Group wie auch bei externen Weiterbildungsinstituten anerkannte Zertifizierungen für die Teilnahme an Studien- und Lehrgängen, Fort- und Weiterbildungen oder sonstigen Schulungen und Kursen. So gibt es bei den eigenen Weiterbildungsinstituten der Amadeus Fire Group die Möglichkeit, diverse IHK-Abschlüsse, einen Master of Arts Abschluss, den CINA-Abschluss oder eigens anerkannte Zertifikate der Tochtergesellschaften zu erhalten. Ergänzend dazu hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, auf der E-Learning Plattform der Steuer-Fachschule Dr. Endriss sein Wissen zu erweitern oder aufzufrischen.

Das Segment Weiterbildung der Amadeus Fire Group bietet durch sein umfangreiches Angebot an Weiterbildungen für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, ein individuelles Portfolio aus benötigten Studien- und Lehrgängen, Fort- und Weiterbildungen oder sonstigen Schulungen und Kursen zu erstellen:

## Brief des Vorstandsvorsitzenden



## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

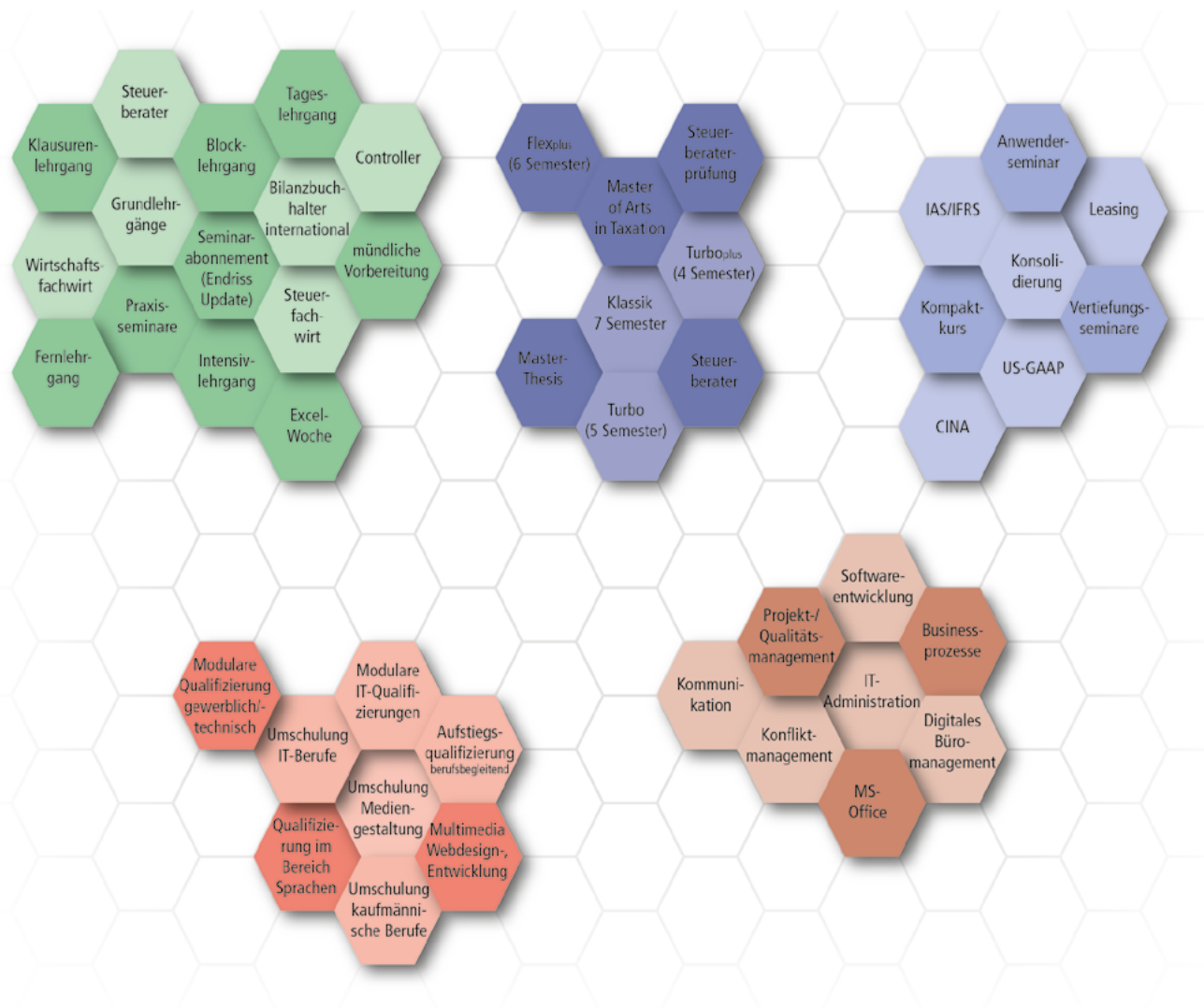
## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
**Mitarbeiterförderprogramm**  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
**Gesundheitsprogramm**  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

## 3.7. Gesundheitsprogramm

Als Arbeitgeber sehen wir es als unsere Pflicht, im Rahmen unserer Möglichkeiten die Chancen auf ein gesundes Leben und die nachhaltige Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern.

Angefangen mit einer einführenden Arbeitssicherheitsschulung erhält jeder Mitarbeiter mit dem Einstieg in das Unternehmen einen umfangreichen Überblick über mögliche Gefahren und Fehler bei und während der Arbeit. Der Abschluss dieser Schulung ist an einen Leistungsnachweis geknüpft, um sicherzustellen, dass dieses wichtige Thema erfolgreich vermittelt werden konnte oder um bei Unklarheiten unterstützend tätig zu werden.

Um die Einhaltung einer nachhaltigen Arbeitssicherheit zu gewährleisten, arbeiten wir als Group mit betriebsmedizinischen und sicherheitstechnischen Diensten zusammen. Durch regelmäßige Arbeitsplatzbesichtigungen wird auch nachhaltig für Arbeitssicherheit gesorgt. Etwaige Mängel können so unmittelbar behoben werden und Mitarbeiter erhalten regelmäßig eine Unterweisung über Unfall- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz. Des Weiteren wird allen Mitarbeitern eine G37-Augenuntersuchung angeboten und jeder Mitarbeiter erhält über den betriebsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst Beratung bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung sowie der Gestaltung und Ergonomie des Arbeitsplatzes.

Eine gemeinsame Gruppenunfallversicherung für alle Mitarbeiter soll hier einen bestmöglichen Schutz bei unvorhersehbaren gesundheitsgefährdeten Ereignissen bieten.

Die Ausstattung unserer Bürogebäude ist zentral gesteuert. Durch das zentralisierte Management rund um die Bürogebäude der Amadeus Fire Group wird bei Umzügen oder Renovierungen an allen Standorten ein gleichhoher Qualitätsstandard sichergestellt. Jeder Mitarbeiter erhält so eine geeignete Büroausstattung für einen ergonomischen, arbeitsfreundlichen und altersgerechten Arbeitsplatz. Dabei wird der

Standard jährlich überprüft und an neue Gesetze, Vorschriften oder wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst und stetig weiterentwickelt. Mit diesen Maßnahmen wird eine flächendeckende Zufriedenheit aller Mitarbeiter, unabhängig vom geografischen Standort der Arbeitsstätte, gewährleistet.

Im Rahmen des Gesundheitsschutzes bietet die Steuer-Fachschule Dr. Endriss ihren Mitarbeitern Gripeschutzimpfungen an.

Für die Amadeus Fire Group ist es sehr wichtig, ihren Mitarbeitern die Möglichkeit eines sportlichen Ausgleichs neben der Bürotätigkeit zu bieten. So können im Rahmen von Corporate Benefits Rabatte bei verschiedenen Fitnessstudios von mindestens 16% pro Mitgliedschaft in Anspruch genommen werden. Des Weiteren besteht z.B. für die internen Mitarbeiter der Amadeus Fire AG die Möglichkeit einer Mitgliedschaft bei „EGYM Wellpass“ zu vergünstigten Konditionen. Dadurch erhalten alle teilnehmenden Mitarbeiter Zugang zu über 8.000 Sportangeboten wie Fitness, Yoga, Klettern, Schwimmen und vielem mehr verteilt in ganz Deutschland. Zudem kann auf über 1000 Online-Kurse zugegriffen werden, um bequem von jedem beliebigen Ort sich sportlich zu betätigen. Dazu wird ein Großteil der Kosten durch die Amadeus Fire Group übernommen.

Bei Comcave haben Mitarbeiter ohne Fitnessstudiovertrag zusätzlich die Möglichkeit, sich im Rahmen des wöchentlichen Online Fitnessprogramms „Desktop-Stretching“ während der Arbeitszeit sportlich zu betätigen. Diese Maßnahme fördert neben der Gesundheit auch den Zusammenhalt der Mitarbeiter.

Zusätzlich bieten wir im Rahmen der Gesundheitsförderung die Nutzung eines Jobrads an.

Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
**Gesundheitsprogramm**  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Neben den genannten Punkten ermöglichen wir unseren Mitarbeitern jährlich die Möglichkeit, an den verschiedensten Läufen teilzunehmen. Jährliche Highlights sind dabei stets die Teilnahmen an den B2Runs in vielen Städten Deutschlands. So nimmt bspw. ein großes Team der Zentrale in Frankfurt jährlich am dortigen J.P. Morgan Lauf teil.

Wir möchten unsere Mitarbeiter in allen Bereichen der körperlichen und mentalen Gesundheit unterstützen und den Familienzusammenhalt fördern. Daher stellen wir unseren Mitarbeitern die Nutzung des Online Familiendienstes voio zur Verfügung. Die Plattform bietet eine Vielzahl von Online Angeboten für alle Lebenslagen und Lebensphasen. Hierzu gehören unter anderem virtuelle Kinderbetreuungs- und Lernprogramme, Übungen für die Arbeit im Homeoffice oder Beratungen für Eltern und Partnerschaften sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um im Ernstfall oder bei Unfällen sachgerecht reagieren zu können, fördern wir die Ausbildung von Ersthelfern. An allen Standorten des Amadeus Fire Group haben wir insgesamt Unterstützung durch 223 ausgebildete Ersthelfer.

Im Jahr 2023 wurden innerhalb aller Gesellschaften der Amadeus Fire Group insgesamt 28 Arbeitsunfälle gemeldet, wovon es sich bei einem Großteil um Wegeunfälle gehandelt hat.

Die von uns angebotenen Unterstützungen im Rahmen der Gesundheitsförderung werden kontinuierlich geprüft und weiterentwickelt. Wir sind der Ansicht, den richtigen Weg eingeschlagen und umfangreiche Möglichkeiten geschaffen zu haben.

### 3.8. Soziale Engagements

Brief des Vorstandsvorsitzenden

#### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

#### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

#### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

Wir als Amadeus Fire Group sehen unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung über unsere Geschäftstätigkeit hinausgehend. Daher ist der Einsatz für das Gemeinwohl für uns selbstverständlich.

So bauen wir unser nachhaltiges Engagement für Bildung und wohl-  
tätige Zwecke weiter aus, indem wir in diesem Jahr 25.000 Euro an  
wohltätige Organisationen richten. Zu den Begünstigten zählen die  
Deutsche Krebshilfe, die Tabaluga Kinderstiftung, die Stiftung Bildung  
und der WWF. Mit diesen Spenden möchten wir unseren Wunsch reflek-  
tieren, über den rein geschäftlichen Rahmen hinaus einen Beitrag  
für Gesellschaft und Umwelt zu leisten. Alle internen Mitarbeiter von  
Amadeus Fire sowie der zugehörigen Weiterbildungsgesellschaften  
hatten im Vorfeld die Möglichkeit, für ihre favorisierte Organisation  
abzustimmen. Entsprechend des prozentualen Stimmanteils wurde  
die Gesamtsumme unter den genannten Empfängern aufge-  
teilt. Die gezielte Verwendung der Spenden erfolgt für Initiativen,  
die positive Zukunftsperspektiven in jeder Hinsicht fördern. Die  
Tabaluga Kinderstiftung setzt sich für das Wohlergehen von Kindern  
und Jugendlichen in schwierigen Lebenslagen ein, die Deutsche  
Krebshilfe leistet Unterstützung und Forschung im Kampf gegen  
Krebserkrankungen, und der WWF engagiert sich für den Schutz  
bedrohter Tierarten und ihrer Lebensräume. Die Stiftung Bildung tritt  
für bessere Bildungsbedingungen von Kindern, Jugendlichen und die  
Stärkung des zivilgesellschaftlichen Bildungsengagements ein.

Seit vielen Jahren sind wir als Amadeus Fire Group eng mit dem  
Sport verbunden und sind und waren Sportsponsor vieler regio-  
naler Sportvereine bzw. Sportmannschaften, um dadurch Kinder,  
Jugendliche oder Erwachsene dabei zu unterstützen, ihr Hobby kosten-  
günstig und unabhängig von der persönlichen und finanziellen Lage  
ausleben zu können.

Stefan Völkening traf Frau Vogt von  
der Deutschen Krebshilfe in Bonn –  
mit einem Scheck über 14.000 EUR im  
Gepäck.



Max Hesse und Sebastian Schmidt  
vom Hofe überreichten 6.000 EUR an  
Frau Scheuermann von der Tabaluga  
Kinderstiftung in Tutzing.



Michael Vorderstraße war beim WWF  
in Frankfurt zu Gast, um dort einen  
3.400 EUR Scheck an Frau Stock zu  
übergeben.



Oliver Dau überreichte in Berlin Frau  
Hintze und dem Team der Stiftung  
Bildung einen Scheck über 1.600 EUR.





## 4. EU-Taxonomie

Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

### Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

Im Dezember 2019 stellte die Europäische Union den „EU Green Deal“ vor, der eine CO<sub>2</sub>-neutrale EU bis 2050 vorsieht. Um dieses Ziel zu verwirklichen, hat die EU-Kommission im Rahmen des Aktionsplans „Sustainable Finance“ diverse Maßnahmen zur Umlenkung von Kapitalflüssen in ökologisch nachhaltige Tätigkeiten beschlossen. Zentraler Baustein des Aktionsplans ist die Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates, auch bekannt als „EU-Taxonomie“. Ziel der Verordnung ist es, ein EU-weites, einheitliches Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Tätigkeiten zu schaffen. In der Verordnung ist beschrieben, anhand welcher Kriterien wirtschaftliche Tätigkeiten als nachhaltig eingestuft werden können und zu welchem Umweltziel sie einen wesentlichen Beitrag leisten.

Die EU-Taxonomie definiert sechs Umweltziele:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

In der Verordnung finden sich Beschreibungen von taxonomiefähigen Tätigkeiten („taxonomy-eligible“) und zusätzlich technische Bewertungskriterien („technical screening criteria“) für einen wesentlichen Beitrag zu den genannten Zielen. Nur wenn wirtschaftliche Tätigkeiten diese technischen Kriterien erfüllen und zugleich keine

wesentliche Beeinträchtigung („do no significant harm“; DNSH) der anderen Umweltziele mit sich bringen, sowie soziale Mindeststandards („minimum safeguards“) einhalten, gelten sie als taxonomiekonform („taxonomy-aligned“). Nachdem ab Januar 2023 (für in 2022 begonnene Geschäftsjahre) technische Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag für zunächst nur die ersten zwei der sechs Umweltziele veröffentlicht worden waren, wurden mit der Verordnung 2023/2486 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2023 die Bewertungskriterien für die weiteren vier Umweltziele veröffentlicht, die Gültigkeit ab Januar 2024 (für in 2023 begonnene Geschäftsjahre) haben. Dabei gilt die Einschränkung, dass für die weiteren vier Umweltziele zunächst nur eine Taxonomiefähigkeits-, jedoch keine Taxonomiekonformitätsprüfung durchgeführt werden muss.

Amadeus Fire fällt in den Anwendungsbereich zur Erstellung der nicht-finanziellen Erklärung nach §§ 289b f. und 315b f. HGB und ist somit nach Artikel 1 der EU-Taxonomie zur Erfüllung der hieraus resultierenden Anforderungen verpflichtet. Für das Geschäftsjahr 2023 berichtet das Unternehmen deshalb über die taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten zu allen sechs Umweltzielen. Über die taxonomiekonformen wirtschaftlichen Tätigkeiten wird im Rahmen der ersten beiden Umweltziele berichtet. Die Bewertung dieser Tätigkeiten fand in einer fachübergreifenden Zusammenarbeit statt und wurde im Einklang mit den Vorgaben der Delegierten Verordnung 2021/2178 der EU-Kommission in Verbindung mit der Delegierten Verordnung 2023/2485 der EU-Kommission und der Delegierten Verordnung 2023/2486 der EU-Kommission dokumentiert.



Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

## Vorgehensweise der Taxonomiefähigkeits- und -konformitätsprüfung

In einem ersten Schritt wurde die Gesamtsumme des Konzernumsatzes, die Investitionsausgaben (capital expenditures; CapEx) und die Betriebsausgaben (operational expenses; OpEx) gemäß jeweiliger Definition der Verordnung 2021/2178 in Übereinstimmung mit der Änderungsverordnung (EU) 2023/2486 berechnet. Die jeweilige Gesamtsumme bildet den Nenner, für den jeweils der taxonomiefähige sowie der taxonomiekonforme Anteil im Zähler zu berechnen ist. Im Nenner des Umsatzes befinden sich die Konzernumsatzerlöse im Sinne des IAS 1. Der Nenner des CapEx umfasst laut EU-Taxonomie Zugänge zu Sachanlagen, Immaterielle Vermögenswerte, als Finanzinvestition gehaltene Immobilien, landwirtschaftliche Investitionsausgaben und Zugänge zu Leasingverhältnissen. Im Nenner des OpEx werden nichtkapitalisierte Kosten für Forschungs- und Entwicklungsausgaben, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur, Gebäudesanierungsmaßnahmen sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte aufgeführt.

Zur Berechnung des Zählers wurden die Umsatz-, CapEx- und OpEx-relevanten Wirtschaftstätigkeiten des Unternehmens auf ihre Relevanz für die EU-Taxonomie hin überprüft und – sofern zutreffend – einzelnen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet, die in den Verordnungen 2021/2139, 2023/2485 und 2023/2486 der EU-Kommission als taxonomiefähig aufgeführt werden. Die entsprechenden Daten wurden der Finanzbuchhaltung entnommen und durch das Rechnungswesen validiert. Zur Vermeidung möglicher Doppelzählungen wurden taxonomiefähige Aufwendungen nur auf maximal eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit zugeordnet.

Eine Zuordnung auf mehr als ein Umweltziel entfiel, da eine Prüfung von Umsatz und von CapEx-Aufwendungen keine Positionen ergab, die als taxonomiefähig mit Bezug auf die Umweltziele 2-6 ausgewiesen werden können und taxonomiefähige Aufwendungen aufgrund der Nicht-Wesentlichkeit der Ausgaben im Bereich OpEx nicht berechnet wurden (vgl. Abschnitt „Angaben zum OpEx“).

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten mit Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ wurden anschließend gemäß der technischen Bewertungskriterien, der DNSH-Kriterien und der sozialen Mindeststandards der EU-Taxonomie auf ihre Taxonomiekonformität hin überprüft. Die Details zu den jeweiligen Überprüfungsschritten finden sich in den nachfolgenden Abschnitten.

## Angaben zum Umsatz

Die Umsätze der Amadeus Fire Group werden im Wesentlichen in den Segmenten Personaldienstleistungen und Weiterbildung erzielt. 2023 erzielte die Amadeus Fire Group einen konsolidierten Konzernumsatz von 442,4 Mio. Euro (Umsatz-KPI-Nenner). Davon entfielen 65,4 Prozent auf das Segment Personaldienstleistungen und 34,6 Prozent auf das Segment Weiterbildung.

Wie im Vorjahr ergab die Überprüfung der Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Personalvermittlung im Kontext der EU-Taxonomie, dass in den sechs Zielbereichen und den dazugehörigen Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zu allen sechs Umweltzielen keine Definition der entsprechenden Tätigkeiten vorliegt. Auch als unmittelbar ermöglichende Wirtschaftstätigkeit können Umsätze im Bereich Personalvermittlung nicht angesehen werden.

## Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verantwortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

## Standorte der Amadeus Fire Group

Das gilt auch für die Umsätze im Bereich Weiterbildungen der Amadeus Fire Group, die nicht als potenziell nachhaltig im Sinne der aktuell gültigen Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz anzusehen sind. Tätigkeiten im Bereich Weiterbildung können die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaziel „Anpassung an den Klimawandel“ nur dann erfüllen, wenn sie einen konkreten Bezug zu energie- oder klimarelevanten Lösungen haben (beispielsweise Weiterbildungen zur Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden oder zum Aufbau von IT-Systemen, die physische und nicht-physische Lösungen zur Reduzierung von physischen Klimarisiken implementieren). Im Geschäftsjahr 2023 hat die Amadeus Fire Group keine Weiterbildungen angeboten, die solchen oder vergleichbaren, in der EU-Taxonomie definierten Weiterbildungs-Fällen entsprechen.

Weder die Umsätze der Amadeus Fire Group aus Tätigkeiten im Bereich Personalvermittlung noch im Bereich Weiterbildung sind demnach taxonomiefähig. Eine Überprüfung auf Taxonomiekonformität der Umsätze entfällt für das Geschäftsjahr 2023 dadurch und der Umsatz-KPI-Zähler gemäß EU-Taxonomie beträgt 0.

## Angaben zum CapEx

Die folgende Tabelle zeigt den taxonomiekonformen und -fähigen Anteil des CapEx bei der Amadeus FiRe Group je Ziel:

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0,05%	70,98%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Im Geschäftsjahr 2023 entfielen auf den in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 definierten CapEx-Bereich der Amadeus Fire Group folgende taxonomiefähige Ausgabenbereiche zum Umweltziel „Klimaschutz“, die sich jeweils auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten beziehen und auf einzelne Maßnahmen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden:

- Zugänge zu Nutzungsrechten für Leasingfahräder (EU-Taxonomie-Tätigkeit „6.4 Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik“)
- Zugänge zu Nutzungsrechten für Leasingfahrzeuge (EU-Taxonomie-Tätigkeit „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“)
- Installation von Ladestationen („7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)“)
- Zugänge zu Nutzungsrechten für Firmengebäude (EU-Taxonomie-Tätigkeit „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“)
- Kauf von Servern und dazugehöriger Ausrüstung bzw. Software (EU-Taxonomie-Tätigkeit „8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“)

Die Leasingfahräder mit Zugängen zu Nutzungsrechten konnten alle die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz erfüllen, da sie zum einen entweder durch reine Muskelkraft des Nutzers, einen emissionsfreien Motor oder eine Kombination aus emissionsfreiem Motor und Muskelkraft bedient werden können, und zum anderen in derselben öffentlichen Infrastruktur betrieben werden dürfen, die für Fahrräder oder Fußgänger vorgesehen ist. Alle Fahrräder konnten überdies die Kriterien zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen erfüllen. Nach Kontaktaufnahmeversuchen und auf Basis veröffentlichter Informationen der Fahrradhersteller konnte

Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Standorte der Amadeus Fire Group

allerdings nicht mit ausreichender Sicherheit festgestellt werden, dass die von der EU-Taxonomie geforderten sozialen Mindeststandards 2023 vollständig umgesetzt wurden.

Im Bereich der Zugänge zu Nutzungsrechten für Leasingfahrzeuge wurden in 2023 insgesamt Zugänge für 10 Fahrzeuge, die über einen Elektro- oder Plug-in-Hybrid-Antrieb verfügen, als potenziell taxonomiekonform identifiziert.

Alle 10 Fahrzeuge weisen CO<sub>2</sub>-Emissionen von weniger als 50g pro Kilometer auf und erfüllen damit die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz gemäß den Kriterien im Bereich „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ der EU-Taxonomie. Von diesen Fahrzeugen konnte ein Fahrzeug alle Kriterien zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen erfüllen. Darüber hinaus konnte nach Prüfung veröffentlichter Informationen des Fahrzeugherstellers nachvollzogen werden, dass der Fahrzeughersteller des einen Fahrzeugs die von der EU-Taxonomie geforderten sozialen Mindeststandards einhält.

Bei den Nutzungsrechten für Firmengebäude konnten die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz gemäß Verordnung 2021/2139 der Kommission nicht erfüllt werden. Bei den Ausgaben für die Installation von Ladestationen und den Kauf von Servern und dazugehöriger Ausrüstung bzw. Software als Sachanlage wurde aufgrund der für die Geschäftstätigkeit nicht wesentlichen Ausgaben in Ermangelung von Daten oder Nachweisen im Sinne der „Bekanntmachung der Kommission C/2023/305“, Punkt 13 auf eine Taxonomiekonformitäts-Prüfung verzichtet.

## Angaben zum OpEx

Die Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission sieht vor, dass Unternehmen mit Betriebsausgaben, die für das Geschäftsmodell nicht wesentlich sind, von der Berechnung des Zählers des OpEx-KPI freigestellt sind.

Für das Geschäftsmodell der Amadeus Fire Group spielen die von der EU-Taxonomie definierten OpEx-Bestandteile keine wesentliche Rolle. Die für den OpEx-KPI relevanten Ausgabenbereiche fallen entweder nicht an (Forschungs- und Entwicklungskosten) oder tragen nicht unmittelbar zum Geschäftserfolg bei (Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen; kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur; alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens). Mit 4,694 Mio. Euro lag zudem die Gesamtsumme des Nenners des von der EU-Taxonomie definierten OpEx-KPI-Nenner der Amadeus Fire Group im Verhältnis zum Konzernumsatz von 442,4 Mio. Euro bei lediglich rund 1,1 Prozent und damit auch rein finanziell betrachtet in einem nicht wesentlichen Bereich.

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen aus der „Draft Commission Notice“ der EU-Kommission vom 19.12.2022 und der Bekanntmachung der Kommission C/2023/305, Punkt 13 hat die Amadeus Fire Group für das Geschäftsjahr 2023 für den OpEx-KPI-Zähler folglich keine Berechnung vorgenommen und gibt diesen mit 0 an.

## Angaben zum CapEx

## Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

- Über diesen Bericht
- Stakeholderdialog zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren
- Die Group im Bezug auf Nachhaltigkeit
- Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze
- Gesellschaftliche & soziale Verantwortung
- Mission zur Nachhaltigkeit
- Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

- Ökologische Aspekte
- Compliance
- Zertifizierungen & Auszeichnungen
- Kundenmanagement
- Mitarbeitermanagement
- Mitarbeiterförderprogramm
- Gesundheitsprogramm
- Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

## Standorte der Amadeus Fire Group

[illegible]



Geschäftsjahr 2023	2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2) *	CapEx (3)	CapEx Anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
CapEx		Tsd. €	%	EL; N/EL ***	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	41,2	0,13	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,23		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	1.889,7	6,16	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								6,02		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4	32,4	0,11	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	19.186,6	62,51	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								75,47		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	621,2	2,02	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		21.771,2	70,93	70,93	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								81,72		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		21.787,1	70,98	70,98	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								81,75		
B. NICHT-TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		8.908,6	29,02																
GESAMT (A+B)		30.695,8	100,00																



## Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

### Über diesen Bericht

### Stakeholderdialog zur Ermittlung

### wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren

### Die Group im Bezug auf Nachhaltig- keit

### Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze

### Gesellschaftliche & soziale Verant- wortung

### Mission zur Nachhaltigkeit

### Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

### Ökologische Aspekte

### Compliance

### Zertifizierungen & Auszeichnungen

### Kundenmanagement

### Mitarbeitermanagement

### Mitarbeiterförderprogramm

### Gesundheitsprogramm

### Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

### Angaben gemäß Artikel 8 der Taxonomieverordnung

### Standorte der Amadeus Fire Group

\*  
Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.  
– Klimaschutz: CCM  
– Anpassung an den Klimawandel: CCA  
– Wasser- und Meeresressourcen: WTR  
– Kreislaufwirtschaft: CE  
– Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC  
– Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIODie Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1.\*

\*\*  
J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit  
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit  
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit“

\*\*\*  
EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit  
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit“



## Amadeus Fire



### Brief des Vorstandsvorsitzenden

### Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

### Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

### EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

Aachen  
Karmeliterstraße 6, 52064 Aachen

Berlin  
Hedwig-Dohm-Straße 6, 10829 Berlin

Bielefeld  
Am Lenkwerk 7, Oval Office, 33609  
Bielefeld

Bonn  
Baunscheidtstraße 17, 53117 Bonn

Bremen  
Bahnhofplatz 41a, 28195 Bremen

Darmstadt  
Birkenweg 14 a, 64295 Darmstadt

Dortmund  
Hafenpromenade 1-2, 44263 Dortmund

Düsseldorf  
Bennigsen-Platz 1, 40474 Düsseldorf

Essen  
Alfredstraße 220, 45131 Essen

Frankfurt/Main  
Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt

Freiburg  
Heinrich-v.-Stephan-Straße 20,  
79100 Freiburg

Hamburg  
Steindamm 98, 20099 Hamburg

Hannover  
Hanomaghof 4 . 30449 Hannover

Karlsruhe  
Ostring 6, 76131 Karlsruhe

Köln  
Gustav-Heinemann-Ufer 88a, 50968  
Köln

Mainz  
Isaac-Fulda-Alee 2c, 55124 Mainz

Leipzig  
Richard-Wagner-Straße 2, 04109 Leipzig

Mannheim  
Konrad-Zuse-Ring 26, 68163 Mannheim

München  
Leopoldstraße 248, 80807 München

Münster  
Am Mittelhafen 14, 48155 Münster

Nürnberg  
Nordostpark 25, 90411 Nürnberg

Stuttgart  
Vorderbergstraße 6, 70191 Stuttgart

Berlin:  
Hedwig-Dohm-Straße 6, 10829 Berlin

Düsseldorf:  
Bennigsen-Platz 1, 40474 Düsseldorf

Frankfurt:  
Hanauer Landstr. 160, 60314 Frankfurt

Hamburg  
Normannenweg 7, 20537 Hamburg

Köln:  
Lichtstr. 45-49, 50825 Köln

Mannheim:  
Konrad-Zuse-Ring 26, 68163 Mannheim

München:  
Leopoldstr. 248, 80807 München

Stuttgart  
Vorderbergstraße 6/  
Heilbronner Straße 35  
70191 Stuttgart

### Standorte der Amadeus Fire Group



## Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

## Standorte der Amadeus Fire Group

Bensheim-Auerbach  
Berliner Ring 161,  
64625 Bensheim-Auerbach

Berlin  
Alt-Moabit 91b, 10559 Berlin

Darmstadt  
Poststraße 4-6, 64293 Darmstadt

Donaueschingen  
An der Donauhalle 2a,  
78166 Donaueschingen

Dorsten  
Baldurstr. 72, 46284 Dorsten

Essen  
Hollestr. 7A, 8 OG, 45127 Essen

Frankfurt am Main  
Mainzer Landstraße 199,  
60326 Frankfurt am Main

Freiburg  
Unterwerkstraße 5, 79115 Freiburg

Hamburg  
Hammerbrookstraße 90,  
20097 Hamburg

Hannover  
Günther-Wagner-Allee 7,  
30177 Hannover

Hannover  
Am Brabrinke 14, 30519 Hannover

Heidelberg  
Maaßstraße 24+24/1, 69123 Heidelberg

Heidelberg  
Kurpfalzring 108, 69123 Heidelberg

Heilbronn  
Knorrstr. 22, 74074 Heilbronn

Kaltenkirchen  
Schulstraße 11B, 24568 Kaltenkirchen

Karlsruhe  
Benzstraße 15, 76185 Karlsruhe

Kaufbeuren  
Gewerbestraße 44,  
87600 Kaufbeuren

Kiel  
Hopfenstraße 1a-d, 24114 Kiel

Koblenz  
Am Wöllershof 2-4, 56068 Koblenz

Köln  
Subbelrather Straße 247-249, 50825 Köln

Ludwigshafen  
Walzmühlstraße 65, 67061 Ludwigshafen

Mainz  
Gutenbergplatz 8-12, 2.OG, 55116 Mainz

Mannheim  
N7 13-15, 68161 Mannheim

Merzig  
Hochwaldstraße 62, 66663 Merzig

München  
Messerschmittstr. 4, 80992 München

Nürnberg  
Zeltnerstraße 19, 90443 Nürnberg

Oldenburg  
Baumgartenstraße 14, 26122 Oldenburg

Peine  
Rosenhagen 30, 31224 Peine

Rastatt  
Untere Wiesen 4, 76437 Rastatt

Recklinghausen  
Königswall 28, 45657 Recklinghausen

Saarlouis  
Schulstraße 7a, 66740 Saarlouis

Schwetzingen  
Carl-Benz-Str. 5, 68723 Schwetzingen

Speyer  
Große Greifengasse 17, 67346 Speyer

Stuttgart  
Kronenstr. 22, 70173 Stuttgart

Weilheim  
Bahnhofstraße 9, 82362 Weilheim



## Brief des Vorstandsvorsitzenden

## Die Amadeus Fire Group

Über diesen Bericht  
Stakeholderdialog zur Ermittlung  
wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktoren  
Die Group im Bezug auf Nachhaltig-  
keit  
Führungsleitsätze & Ethikgrundsätze  
Gesellschaftliche & soziale Verant-  
wortung  
Mission zur Nachhaltigkeit  
Ziele & KPIs

## Nachhaltigkeitsaspekte

Ökologische Aspekte  
Compliance  
Zertifizierungen & Auszeichnungen  
Kundenmanagement  
Mitarbeitermanagement  
Mitarbeiterförderprogramm  
Gesundheitsprogramm  
Soziale Engagements

## EU-Taxonomie

Angaben gemäß Artikel 8  
der Taxonomieverordnung

## Standorte der Amadeus Fire Group

Dortmund  
Technologiepark, Hauert 1,  
44227 Dortmund

Essen  
Hollestraße 7a, 45127 Essen

Köln  
Salierring 47-53, 50825 Köln

Bochum 2  
Kortumstraße 89, 44787 Bochum

Düsseldorf  
Immermannstraße 65 a-c,  
40210 Düsseldorf

Duisburg  
Friedrich-Wilhelm-Straße 12,  
47051 Duisburg

Hamburg  
Sonninstr. 28, 20097 Hamburg

Berlin  
Alexanderstraße 3, 10178 Berlin

München  
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 26,  
80807 München

Frankfurt  
Mainzer Landstraße 211,  
60326 Frankfurt

Dresden  
Könneritzstr. 3, 01069 Dresden

Leipzig  
Richard-Wagner-Straße 2, 04109 Leipzig

Stuttgart  
Leuschnerstr. 12, 70174 Stuttgart

Münster  
Von Steuben Str. 5, 48143 Münster

Hannover  
Schiffgraben 30, 30175 Hannover

Bremen  
Martinistraße 1, 28195 Bremen

Mannheim  
Reichskanzler-Müller-Straße 21,  
68165 Mannheim

Augsburg  
Böheimstr. 8, 86153 Augsburg

Wiesbaden  
Frankfurter Straße 39, 65189 Wiesbaden

Wuppertal  
Grünstr. 30, 42103 Wuppertal

Nürnberg  
Zeltnerstraße 19, 90443 Nürnberg

Karlsruhe  
Benzstr. 15, 76185 Karlsruhe

Mönchengladbach  
Bismarckplatz 1 - 3,  
41061 Mönchengladbach

Siegen  
Koblenzer Straße 29, 57072 Siegen

Bonn  
Bornheimer Straße 127, 53119 Bonn

Rosenheim  
Happinger Str. 98, 83026 Rosenheim

Bielefeld  
Boulevard 9, 33613 Bielefeld

Berlin 2  
Ernst Reuter Platz 2, 10587 Berlin

Halle  
Große Ulrichstraße 60 D, 06108 Halle

Gelsenkirchen  
Ebertstraße 20, 45879 Gelsenkirchen

Magdeburg  
Otto-von-Guericke-Str 87 A,  
39104 Magdeburg

Chemnitz  
Bahnhofstraße 54, 09111 Chemnitz

Braunschweig  
Friedrich-Wilhelm-Straße 41,  
38100 Braunschweig

Kiel  
Hopfenstraße 1d, 24114 Kiel

Mülheim  
Mellinghofer Straße 77, 45479 Mülheim

Norderstedt  
Berliner Allee 38-44, 22850 Norderstedt

Aachen  
Peterstraße 48, 52062 Aachen

Ludwigshafen  
Rheinuferstraße 9, 67061 Ludwigshafen

Potsdam  
Schlaatzweg 1a, 14467 Potsdam

Lübeck  
Katharinenstraße 11, 23554 Lübeck

Erfurt  
Anger 41, 99099 Erfurt

Osnabrück  
Hannoversche Straße 6-8,  
49084 Osnabrück

Kassel  
Karthäuserstr. 8, 34117 Kassel

Koblenz  
Friedrichstraße 10-12, 56068 Koblenz

Darmstadt  
Im Carree 3, 64283 Darmstadt

Gießen  
Philipp-Reis-Str. 4, 35398 Gießen

Regensburg  
Schikanederstraße 2a/b,  
93053 Regensburg

Ulm  
Basteistraße 37, 89073 Ulm

Rheine  
Münsterstr. 36, 48431 Rheine

Flensburg  
Große Straße 3, 24937 Flensburg

Hagen  
Rathausstr. 2, 58095 Hagen

Offenbach  
Bieberer Str. 39, 63065 Offenbach

Oberhausen  
Centroallee 261, 46047 Oberhausen

Würzburg  
Fichtestraße 9, 97074 Würzburg

Paderborn  
Technologiepark Nr. 32, 33100 Paderborn

Jena  
Tatzendpromenade 2, 07745 Jena

Mainz  
Gutenbergplatz 8-12, 55116 Mainz

Buxtehude  
Bahnhofstr. 50, 21614 Buxtehude

Heilbronn  
Am Wollhaus 1, 74072 Heilbronn

Rostock  
Erich-Schlesinger-Str. 35, 18059 Rostock

Oldenburg  
Markt 2-3, 26122 Oldenburg

Göttingen  
Maschmühlenweg 10, 37073 Göttingen

Hagen 2  
Friedrich-Ebert-Platz 2, 58095 Hagen

Kaiserslautern  
Heiligenstraße 7-9, 67655 Kaiserslautern

Saarbrücken  
Trierer Straße 42, 66111 Saarbrücken



**Verantwortlich:**

**Amadeus Fire AG  
Investor Relations**

**Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt am Main  
Tel.: 069 96876-180  
E-Mail: [investor-relations@amadeus-fire.de](mailto:investor-relations@amadeus-fire.de)  
Internet: [group.amadeus-fire.de](http://group.amadeus-fire.de)**

**Online-Version:**

**Auf unserer Homepage steht Ihnen der  
Geschäftsbericht als Online-PDF zur Verfügung.**