

Wir. Vermitteln. Kompetenzen.

Amadeus Fire
Group



Amadeus Fire
Group

Wir. Vermitteln. Kompetenzen.

Amadeus Fire

STEUER-FACHSCHULE
DR. ENDRIS

COMCAVE.GROUP®

GFN

Geschäftsbericht 2024 der Amadeus Fire Group

1. Januar 2024 – 31. Dezember 2024

Kennzahlen der Amadeus Fire Group

Tsd. €, Ergebnis je Aktie in €	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Ver- änderung 2023/2024
Gesamtergebnisrechnung								
Umsatz	205.836	233.124	280.154	372.372	407.072	442.357	436.906	-1,2%
Zeitarbeit	133.811	153.035	136.596	165.580	179.852	175.966	159.846	-9,2%
Personalvermittlung	37.472	40.494	34.923	54.089	74.144	82.509	73.313	-11,1%
Interim-/Projektmanagement	10.308	13.599	18.729	23.854	28.882	29.619	34.822	17,6%
Weiterbildung	24.245	25.996	89.907	128.646	123.908	153.695	168.533	9,7%
Operativer Rohertrag	99.252	110.608	143.254	201.352	216.434	243.421	236.652	-2,8%
Operative Rohertragsmarge (in %)	48,2	47,4	51,1	54,1	53,2	55,0	54,2	-0,8 PP
EBITDA	38.915	45.806	59.300	86.388	92.400	96.058	85.040	-11,5%
Operatives EBITA*	37.524	38.721	41.066	66.455	68.025	70.395	55.539	-21,1%
Operative EBITA-Marge (in %)	18,2	16,6	14,7	17,8	16,7	15,9	12,7	-3,2 PP
Periodenergebnis	24.470	24.316	18.241	34.638	39.012	41.252	32.848	-20,4%
Bilanz								
Bilanzsumme	82.921	321.935	348.083	343.894	336.135	342.904	330.116	-3,7%
Eigenkapital	50.967	50.959	113.954	147.178	168.425	151.505	154.977	2,3%
Eigenkapitalquote (in %)	61,5	15,8	32,7	42,8	50,1	44,2	46,9	2,7 PP
Nettofinanzverschuldung	N/A	198.983	146.412	109.769	74.064	81.586	86.296	5,8%
Verschuldungsgrad	N/A	4,3	2,5	1,3	0,8	0,8	1,0	17,7%
Cashflow								
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	26.350	36.692	40.978	75.923	83.894	83.136	52.977	-36,3%
Free Cashflow	23.045	31.748	34.160	68.433	76.987	74.421	45.244	-39,2%
Cashflow aus der Investitionstätigkeit	-3.283	-200.032	-13.722	-7.376	-6.305	-8.671	-7.682	-11,4%
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit	-21.911	-139.246	-17.732	-86.950	-83.476	-70.279	-52.812	-24,9%
Aktie								
Schlusskurs Xetra in € zum 31.12.	81,50	147,80	120,40	182,00	115,60	123,00	76,10	-38,1%
Ausgegebene Aktien zum 31.12. (Stück)	5.198.237	5.198.237	5.718.060	5.718.060	5.718.060	5.432.157	5.432.157	0,0%
Marktkapitalisierung	423.656	768.299	688.454	1.040.687	661.008	668.155	412.844	-38,2%
Dividende je Aktie**	4,66	0,00	1,60	3,04	4,50	5,00	4,03	-19,5%
Ergebnis je Aktie	4,66	4,62	3,29	5,95	6,71	7,12	6,01	-15,6%
Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.								
Mitarbeiter gesamt	2.847	3.199	3.502	4.040	4.049	4.315	3.900	-9,6%
Mitarbeiter im Kundeneinsatz	2.294	2.560	2.240	2.705	2.593	2.558	2.064	-19,3%

* Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit vor Firmenwertabschreibung und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus der Kaufpreisallokation / sowie vor Effekten aus der Bewertung der Kaufpreisverbindlichkeit der nicht beherrschenden Anteilseigner an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH (operatives EBITA)

** In 2024 handelt es sich um den Dividendenvorschlag

Tabelle 1: Kennzahlen der Amadeus Fire Group

Inhaltsverzeichnis

An unsere Aktionäre	4
Zusammengefasster Lagebericht	11
Konzernabschluss	66
Versicherung der gesetzlichen Vertreter und Prüfungsvermerke	112
Bericht des Aufsichtsrats	120
Nachhaltigkeitsbericht	128
Weitere Informationen	221

An unsere Aktionäre

Vorstand der Amadeus Fire Group	5
Brief an die Aktionäre	6
Aktie	8

Vorstand der Amadeus Fire Group



Robert von Wülfing

Wohnort: Königstein
Geboren: 1972
Vorsitzender des Vorstands der Amadeus Fire Group seit 3. November 2020
Mitglied des Vorstands der Amadeus Fire Group seit 1. November 2012
Bestellt bis 31. Dezember 2025
Diplom-Kaufmann

Konzernressorts:

- Unternehmensstrategie
- Mergers & Acquisitions
- Investor Relations und Nachhaltigkeit
- Berichtswesen
- Controlling/Beteiligungscontrolling
- IKS (Konsolidierung), Riskmanagement (sofern Riskowner), Risk Controlling
- Finanz- und Rechnungswesen
- Personalverwaltung, IT
- Organisation/Revision/Legal
- Steuerrecht
- Arbeitsdirektor

Mandate:

-Keine



Dennis Gerlitzki

Wohnort: Frankfurt am Main
Geboren: 1976
Mitglied des Vorstands der Amadeus Fire Group seit 1. Januar 2019
Bestellt bis 31. Dezember 2026
Diplom-Kaufmann

Konzernressorts:

- Segment Personaldienstleistungen*
- Marketing/Public Relations
 - Corporate Design/Identity
 - Risk Management (sofern Riskowner)
 - Vertriebsanalysen/Budgets

Mandate:

-Keine



Monika Wiederhold

Wohnort: Wiesbaden
Geboren: 1969
Mitglied des Vorstands der Amadeus Fire Group seit 1. November 2024
Bestellt bis 31. Dezember 2027
Diplom-Mathematikerin, MBA

Konzernressorts:

- Segment Weiterbildung*
- Marketing/Public Relations
 - Corporate Design/Identity
 - Risk Management (sofern Riskowner)
 - Vertriebsanalysen/Budgets
 - New Business & Innovation

Mandate:

Aufsichtsratsmandat Condor Flugdienst GmbH

Brief an die Aktionäre

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

Ihre Amadeus Fire Group erzielte auch im Geschäftsjahr 2024 weiterhin deutlich über dem Markt liegende operative Rohertragsmargen* sowie eine operative Ergebnismarge (EBITA*) von knapp 13 Prozent und ein Ergebnis je Aktie in Höhe von 6,01 Euro. 15 Jahre lang kannte unsere Geschäftsentwicklung nur die eine Richtung des kontinuierlich ansteigenden profitablen Wachstums. Die globale Finanzkrise 2009 konnte uns nur wenig anhaben und selbst die Corona-Pandemie des Jahres 2020 haben wir bravourös meistern können.

Im vergangenen Geschäftsjahr 2024 haben wir dann insbesondere im zweiten Halbjahr erleben dürfen, dass dieses Wachstum in unserem bis dato dominierenden Segment der Personaldienstleistungen stagniert und aktuell sogar rückläufig ist. Wir sind weiterhin profitabel unterwegs und gewinnen in der aktuell schwierigen Marktlage, die durch eine enorme Verunsicherung über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland geprägt ist, Marktanteile bei den Personaldienstleistungen hinzu. Unser Segment der Weiterbildung wächst kontinuierlich weiter und erwirtschaftet ansteigende operative Ergebnismargen, obwohl sich die deutsche Wirtschaft seit rund vier Jahren in einer außergewöhnlich langen Phase der wirtschaftlichen Stagnation befindet.

Das Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) pendelt seit dem 3. Quartal 2021 konsequent und ausschließlich um die Nulllinie. Der ifo-Geschäftsklimaindex fiel im Dezember 2024 mit Ausnahme der unmittelbaren Monate der Coronakrise auf den niedrigsten Stand seit der Finanzkrise 2009. Das ifo-Beschäftigungsbarometer zeigt ebenfalls einen negativen Trend – insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und bei den Dienstleistungen. Die Stimmung innerhalb der Unternehmen ist nochmals schlechter als die tatsächliche Lage. Diese pessimistische Sicht hat zu einer zunehmenden Investitionszurückhaltung geführt, Entscheidungen verzögert und das Tagesgeschäft gebremst.

Im laufenden Geschäftsjahr befinden wir uns in einem Jahr der Transformation, dass sowohl durch diese externen Faktoren als auch durch interne Maßnahme geprägt sein wird. Der Gesamtmarkt für Zeitarbeit wird in hohem Maße von der Entwicklung der Gesamtwirtschaft beeinflusst. Im dominanten Markt für gewerbliche Zeitarbeit sind erfahrungsgemäß unmittelbare und stärkere Reaktionen auf konjunkturelle Veränderungen zu erwarten als in unserem „white collar“-Bereich des Zeitarbeitsmarktes, der eher spätzyklisch reagiert und weiterhin vom Fachkräftemangel determiniert wird. Insbesondere in diesen Zeiten der Unsicherheit bietet die Arbeitnehmerüberlassung eine flexible und risikoarme Möglichkeit für Unternehmen, sich dringend benötigte personelle Ressourcen zu sichern. Der Abschwung und Nachfragerückgang aufgrund des zunehmend schlechter werdenden Geschäftsklimas ist mittlerweile jedoch in den für die Amadeus Fire Group relevanten kaufmännischen und IT-Berufsgruppen angekommen. Zudem hat sich die Konvertierung von Anfragen in erfolgreiche Platzierungen in der Zeitarbeit und in der Personalvermittlung im Verlauf des Jahres 2024 zunehmend verschlechtert. Die Unternehmen agieren spürbar zurückhaltend bei der Besetzung von neuen oder offenen Positionen und auch die Wechselbereitschaft der Kandidaten ist weiterhin als gehemmt zu betrachten. Die Monate November und Dezember waren diesbezüglich die deutlich schwächsten Monate des vergangenen Jahresverlaufs und auch der Januar und Februar des laufenden Geschäftsjahres verzeichnen keinerlei Besserung.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, der negative Ergebnistrend im Verlauf 2024, die schwachen Monate November bis Februar und ein konservativer und damit negativer Ausblick auf die Stimmungslage der Unternehmen in Deutschland im Jahr 2025 lassen uns ein deutlich sinkendes operatives Ergebnis 2025 erwarten. Nach einem operativen EBITA von rund 55 Mio. € in 2024 wird ein Rückgang auf rund 40 Mio. € prognostiziert. Mittelfristig sehen wir die Amadeus Fire Group, angesichts des weiterhin anhaltenden Fachkräftemangels, des fortschreitenden demografischen Wandels sowie des hohen Bedarf an beruflichen Qualifikationen, in einem sich dynamisch wandelnden Arbeitsmarkt, sehr gut positioniert. 2025 wird aber noch einmal ein herausforderndes Geschäftsjahr.

Fokussierte Investitionen in unsere interne IT-Architektur dienen sowohl der Integration und Migration unserer Beteiligungen sowie der Kostensenkung durch die Zentralisierung von Konzernfunktionen. Der Einsatz der nächsten Generation von IT-Technologien und KI-basierten CRM-Systemen optimiert im jetzt angelaufenen Geschäftsjahr die Personaldienstleistungen im Recruiting und im Vertrieb. Insbesondere in der Weiterbildung werden wir von der fortschreitenden Digitalisierung der Formate und der Lerninhalte, bis hin zu nutzerindividualisiertem Lernen profitieren.

Ein weiterer Schritt auf dem Weg hin zu einer Weiterbildungsplattform, die in der Schaffung und Etablierung unseres eigenen Bildungs-Ökosystems münden soll.

Wir freuen uns sehr, dass wir mit Monika Wiederhold in der Funktion des Chief Operating Officers (COO) Weiterbildung unser Vorstandsteam seit dem 1. November des vergangenen Jahres wieder kompetent komplettieren konnten. Monika Wiederhold treibt unsere digitale Transformation massiv voran und wir freuen uns, Ihnen heute schon mitteilen zu dürfen, dass wir Ihnen in der 2. Jahreshälfte dieses Jahres unsere überarbeitete und voll integrierte mittelfristige Konzernstrategie präsentieren werden.

Wir bleiben auch zukünftig auf einem profitablen Wachstumskurs mit der klaren Priorität, zuerst einmal in das Wachstum des operativen Geschäfts zu investieren. Hierbei präferieren wir das organische Wachstum in beiden Segmenten, während wir ein zusätzliches anorganisches Wachstum durch Kapitalallokation für Akquisitionen im Segment der Weiterbildung klar im Fokus haben. Neben der Priorität für potenzielle Akquisitionskandidaten sowie der geplanten Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 4,03 €, ist ein erneuter Rückkauf eigener Aktien eine grundsätzlich zusätzliche Option zur Kapitalallokation.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre der Amadeus Fire Group, wir freuen uns sehr, wenn Sie uns auch künftig vertrauensvoll und zuversichtlich auf unserem Weg zu wieder profitablen Wachstum begleiten. Verfolgen Sie, wie wir mit Engagement und Augenmaß die Chancen auch in diesen schwierigeren Zeiten ambitioniert aufgreifen und unsere Zukunft erfolgreich gestalten werden.

Frankfurt am Main, im März 2025

Der Vorstand



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



Monika Wiederhold
Chief Operating Officer (COO)
Weiterbildung



Dennis Gerlitzki
Chief Operating Officer (COO)
Personaldienstleistungen

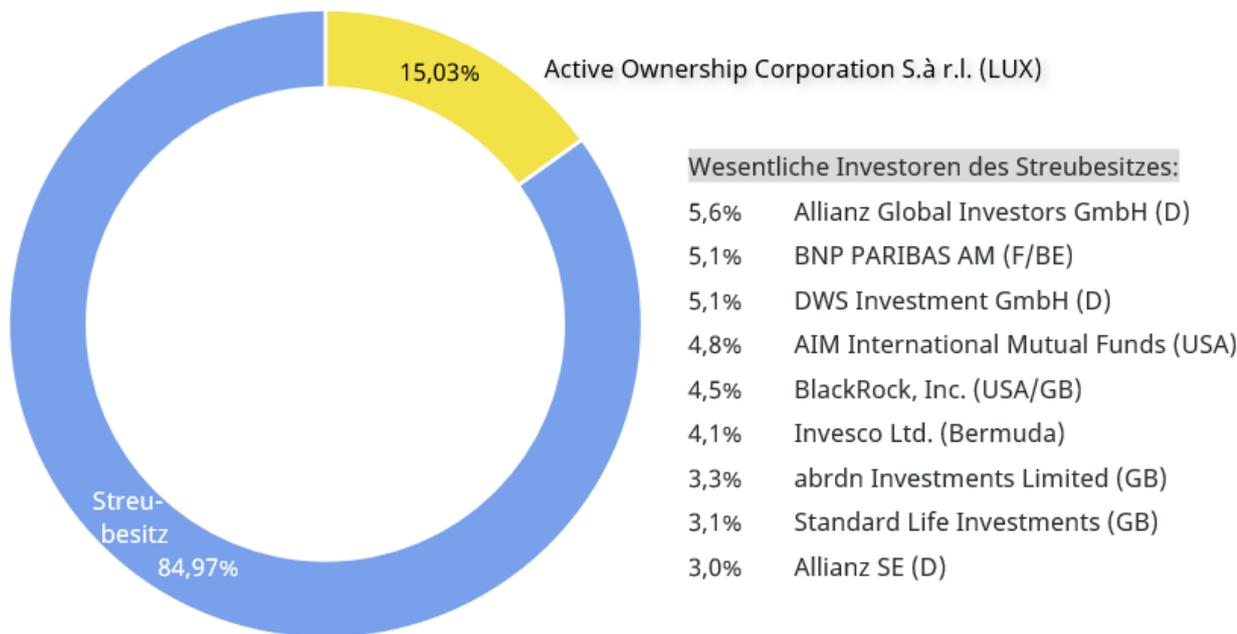
*) Definition operativer Rohertrag respektive operatives EBITA der Amadeus Fire Group:

Operativer Rohertrag respektive operatives EBITA sind das Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit vor Firmenwertabschreibung und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus der Kaufpreisallokation sowie vor Effekten aus der Bewertung der Kaufpreisverbindlichkeit der nicht beherrschenden Anteilseigner an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH.

Aktie

Aktionärsstruktur

Die Aktionärsstruktur der Amadeus Fire Group ist breit gefächert und weist einen Free Float von knapp 85 Prozent aus. Die Masse der Anteile werden von institutionellen Anlegern gehalten.



Aktionärsstruktur Stand 18.03.2025

Amadeus Fire-Aktie am Markt

Ausgegebene Aktien zum Bilanzstichtag 31.12. (Stück)	5.432.157
Grundkapital (in €)	5.432.157,00
52 Wochen Hoch* (in €)	127,60
52 Wochen Tief* (in €)	73,90
Börsenschlusskurs zum 14.03.2025* (in €)	89,80
Aktienkursperformance 2024	-37,5%
Kursperformance SDAX 2024	-0,8%
Umsatzvolumen an deutschen Börsen 2024 (in Tsd. Stück)	1.864,7
Marktkapitalisierung zum 14.03.2025 (in Mio. €)	487,8
Ergebnis je Aktie	6,01
Indizes	SDAX, CDAX, Prime all Share, LSDAX, MSCI Micro Cap, BX Swiss EMEA, STOXX Europe ex UK Total Market
Handelsplätze	XETRA, Frankfurt am Main, Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart, Aquis Exchange, Equiduct, Gettex Exchange, ITG POSIT, Lang & Schwarz, Liquidnet EU, London Stock Exchange EQS, Tradegate Exchange
ISIN	DE0005093108
Ticker Symbol	AAD (Deutsche Börse AG) AAD:PZ (Bloomberg) AMDG.DE (Reuters)

*XETRA-Schlusskurs, Frankfurt am Main

Tabelle 2: Amadeus Fire Aktie am Markt

Analystenempfehlungen zur Amadeus Fire-Aktie

Institut	Datum	Empfehlung	Kursziel
			in €
HAUCK AUFHÄUSER; Hamburg	12.03.2025	Kaufen	110,00
M.M. Warburg; Hamburg	17.02.2025	Kaufen	135,00
mwb research; Hamburg	11.02.2025	Kaufen	105,00

Stand: 12.03.2025

Tabelle 3: Analystenempfehlung zur Amadeus Fire Aktie

Aktienbesitz der Organe

Anzahl Aktien in Stück	01.01.2024	Veränderung	31.12.2024
Aufsichtsrat			
Christoph Groß	5.200	0	5.200
Annett Martin	120	0	120
Jan Hendrik Wessling	200	200	400
Otto Kajetan Weixler	1.000	0	1.000
Vorstand			
Robert von Wülfing	2.400	400	2.800
Dennis Gerlitzki	1.000	0	1.000
Monika Wiederhold	0	200	200

Tabelle 4: Aktienbesitz der Organe

Ergebnisverwendung

Der handelsrechtliche Jahresabschluss der Amadeus Fire AG zum 31. Dezember 2024 weist einen Bilanzgewinn in Höhe von 77.057.433,41 € (Vorjahr: 44.403.813,20 €) aus. Im Vorjahr wurden 27.160.785,00 € zur Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 5,00 € auf jede der insgesamt 5.432.157 dividendenberechtigten Stückaktien verwendet und der verbleibende Betrag in Höhe von 17.243.028,20 € auf neue Rechnung vorgetragen.

Der Vorstand schlägt in Übereinstimmung mit dem Aufsichtsrat vor, für das Geschäftsjahr 2024 aus dem Bilanzgewinn eine Dividende in Höhe von 4,03 € je Aktie auszuschütten und den verbleibenden Restbetrag auf neue Rechnung vorzutragen.

Ihre Ansprechpartner für Investor Relations

Jörg Peters
Leiter Investor Relations

Franziska Marschall
Manager Investor Relations und Sustainability

Tel.: +49 (0) 69 96 87 61 80

Mail: ir@amadeus-fire.de

Finanzkalender 2025

26. März 2025	Veröffentlichung Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 (nach Börsenschluss)
27. März 2025	Telefonkonferenz zum Konzernabschluss 2024, Beginn um 08:30 MEZ
31. März 2025	Quirin Champions Conference 2025, Frankfurt am Main
01. April 2025	SMC Impact Investment Tag, München
02. - 03. April 2025	MKK Münchener Kapitalmarkt Konferenz, München
06. Mai 2025	Veröffentlichung Q1/3M Zwischenmitteilung 2025 (nach Börsenschluss)
07. Mai 2025	Telefonkonferenz Q1/3M 2025, Beginn um 08:30 Uhr MESZ
22. Mai 2025	Ordentliche Hauptversammlung
27. Mai 2025	Dividendenzahlung
23. - 24. Juni 2025	DIRK Konferenz 2025, Frankfurt am Main
30. Juli 2025	Veröffentlichung Q2/6M Zwischenbericht 2025 (nach Börsenschluss)
31. Juli 2025	Telefonkonferenz Q2/6M 2025, Beginn um 08:30 Uhr MESZ
26. August 2025	mwb Research German Select V virtuelle Investorenkonferenz
28. Oktober 2025	Veröffentlichung Q3/9M Zwischenmitteilung 2025 (nach Börsenschluss)
29. Oktober 2025	Telefonkonferenz Q3/9M 2025, Beginn um 08:30 Uhr MEZ
24. - 26. November 2025	Deutsches Eigenkapitalforum EKF 2025, Frankfurt am Main

Tabelle 5: Finanzkalender 2025

Zusammengefasster Lagebericht

Grundlagen des Konzerns	12
Wirtschaftsbericht	20
Risiko und Chancenbericht	45
Amadeus Fire AG (HGB)	57
Übernahmerelevante Angaben	64

Grundlagen des Konzerns

Geschäftstätigkeit

Die Amadeus Fire Group ist ein ausschließlich in Deutschland tätiges Dienstleistungsunternehmen und konzentriert sich auf die Geschäftssegmente Personaldienstleistungen und Weiterbildung.

Sie umfasst die Amadeus Fire Aktiengesellschaft (Amadeus Fire AG), eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts als Muttergesellschaft, und ihre Tochterunternehmen. Der Sitz des Unternehmens befindet sich in Deutschland mit Zentrale in Frankfurt am Main.

Amadeus Fire Group



An aktuell 22 Standorten ist die Amadeus Fire AG seit mehr als 35 Jahren als Spezialist im Segment Personaldienstleistungen für Fach- und Führungskräfte aus dem kaufmännischen und IT-Bereich tätig. Dieses umfasst die Dienstleistungen spezialisierte Zeitarbeit, Personalvermittlung sowie Interim- und Projektmanagement.

Die Kernkompetenz liegt in der temporären oder dauerhaften Besetzung von Vakanzen in Kundenunternehmen. Vermittelt werden Fach- und Führungskräfte in kaufmännischen Berufen und in IT-Funktionen. Alle Personalbedarfe einer Unternehmensverwaltung können im Wesentlichen bedient werden.

Bei einer Personalvermittlung stellt Amadeus Fire den Kontakt zwischen Kandidaten und Unternehmen her, um eine dauerhafte Anstellung zu vermitteln. Im Rahmen der Dienstleistung Zeitarbeit werden eigene Mitarbeiter in Kundenunternehmen eingesetzt, um temporär für Projekte oder Auftragsspitzen ihre Fachkompetenz produktivitätssteigernd einzusetzen. In der Dienstleistung Interim- und Projektmanagement werden im Gegensatz zur Zeitarbeit keine eigenen Mitarbeiter bei Kunden eingesetzt, sondern ausschließlich selbstständige Spezialisten in temporäre Einsätze vermittelt. Den Kundenunternehmen steht damit externes Know-how für kaufmännische und IT-Projekte bei Bedarf zur Verfügung.

Bewerber und Mitarbeiter profitieren von der aktiven Unterstützung bei der Erreichung ihrer individuellen Karriereziele während der gesamten Berufslaufbahn sowie von dem Marktzugang der Amadeus Fire Group. Die aktive Unterstützung erfolgt durch die Besetzungen von Positionen, die den persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechen, sowie mit Hilfe von geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Segments Weiterbildung.

Die angebotenen Dienstleistungen ermöglichen unseren Kunden eine sehr hohe Flexibilität bei der Ressourcenplanung. Hierdurch können beispielsweise temporäre Auftragsspitzen aufgefangen werden, vakante Positionen besetzt und bei Projektvorhaben Kapazitäten geschaffen werden.

Kunden sind nationale und internationale Unternehmen aus verschiedensten Branchen, wobei seit vielen Jahren keine Branche mehr als 10 Prozent des Umsatzes ausmacht und die 10 größten Kunden zusammen einen Umsatzanteil von regelmäßig deutlich unter 10 Prozent verzeichnen.

Die Amadeus Fire Group offeriert im Segment Weiterbildung an vielen Standorten in ganz Deutschland Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten im kaufmännischen und IT-Bereich. Je nach Schwerpunkt werden mit den Kernmarken Comcave College, GFN sowie der Steuer-Fachschule Dr. Endriss, Akademie für Internationale Rechnungslegung und TaxMaster öffentlich geförderte Weiterbildung (B2G), Weiterbildung für Unternehmenskunden (B2B) und für Privatpersonen (B2C) angeboten.

	Geförderte Weiterbildung	Unternehmenskunden Seminare (offen und inhouse)	Privatkunden Lehrgänge, Seminare, Studiengänge
	B2G	B2B	B2C
Berufe in Buchhaltung, Steuern und Financial Services		 	 
Kaufmännische Berufe/ Office			
IT-Services	 		

Seinen Ursprung hat das Segment Weiterbildung mit der Akquisition der Steuer-Fachschule Dr. Endriss im Jahr 2001. Die erste Erweiterung fand im Jahr 2005 mit dem Erwerb der Akademie für Internationale Rechnungslegung statt. Seit dem Jahr 2010 wird zusätzlich der TaxMaster-Studiengang angeboten. Im Dezember des Jahres 2019 folgte mit dem Erwerb der seit vielen Jahren im geförderten Bildungsmarkt führend tätigen Comcave Holding GmbH die bislang größte Akquisition. Das Geschäft der geförderten Weiterbildung wurde im Jahr 2020 durch den Erwerb der GFN GmbH, eines Spezialisten in der geförderten Weiterbildung für IT-Berufe, weiter ausgebaut.

Die Steuer-Fachschule Dr. Endriss blickt auf eine 75-jährige Unternehmensgeschichte zurück. Das Dienstleistungsangebot der bundesweit tätigen Spezialschule umfasst die berufliche Fort- und Weiterbildung im Steuerwesen, Rechnungswesen und Controlling. Ihr Dienstleistungsangebot umfasst alle vorbereitenden Qualifizierungsmaßnahmen der staatlich regulierten Aus-, Fort- und Weiterbildungsabschlüsse. Weiterhin werden anerkannte privatwirtschaftliche, speziell auf die berufliche Praxis vorbereitende Zertifikatslehrgänge im Bereich des Finanz- und Rechnungswesens angeboten.

Die Akademie für Internationale Rechnungslegung stärkt das strategische Dienstleistungsportfolio mit dem Bereich der spezialisierten Qualifizierung in der internationalen Rechnungslegung (IAS/IFRS, US-GAAP). Das in der Praxis anerkannte und etablierte „Certificate in International Accounting“ (CINA®) ist das Markenprodukt der Akademie.

Das Angebot der TaxMaster GmbH ergänzt das Produktspektrum mit einem akademischen Abschluss. Im Rahmen eines Masterstudiums wird der Abschluss Master of Arts in Taxation (M.A.) erworben und zugleich beinhaltet der Studiengang die Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung. Bei Bestehen der Prüfung vor der Steuerberaterkammer können beide Abschlüsse erworben werden.

Comcave vermittelt bundesweit vorwiegend IT-, Multimedia- und kaufmännische Lerninhalte. Die seit vielen Jahren erprobte virtuelle Unterrichtsform erfolgt stets live und dozentengeleitet. Teilnehmer können daher flexibel von verschiedenen Orten aus teilnehmen, ob von einem der Comcave-Standorte oder remote von jedem anderen Ort aus. Dabei sind sie über die virtuelle Lernumgebung ortsunabhängig im gleichen virtuellen Klassenraum eingebunden.

Die GFN ist einer der großen IT-Weiterbildungsanbieter im geförderten Bereich in Deutschland sowie Dienstleister für umfassende Bildungs- und Qualifizierungsangebote. Dabei werden individuelle Bildungsprogramme entwickelt und Menschen bei Fortbildung, Weiterbildung oder bei beruflicher Neuorientierung begleitet.

Comcave bietet für Menschen, die ihre beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen ausbauen wollen, zahlreiche modularisierte Qualifizierungen im Rahmen der Weiterbildung an. Diese können über einen Bildungsgutschein durch die Bundesagentur für Arbeit oder andere öffentliche Kostenträger gefördert werden. Alternativ werden zweijährige Umschulungen mit einem anerkannten IHK-Abschluss durchgeführt. Comcave ist unter anderem lizenziertes Premium-Bildungspartner für SAP® und Microsoft®.

Die Amadeus Fire Group stellt ihren Kunden durch die Angebotskombinationen aus den beiden Segmenten Personaldienstleistungen und Weiterbildung komplementäre Dienstleistungen zur Verfügung.

Die Kooperation beider Segmente ermöglicht Synergien. Die im Bereich Weiterbildung vermittelten und vertieften Fachkompetenzen erhöhen die Attraktivität der Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Insbesondere im Bereich der geförderten Maßnahmen ist das primäre Ziel die Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Eine Philosophie der Amadeus Fire Group ist es, eine berufslebenslange Partnerschaft zu schaffen; gefördert durch das kombinierte Dienstleistungsangebot aus Personaldienstleistungen und Weiterbildung. Kandidaten, Teilnehmer und Ansprechpartner in den Unternehmen können während der gesamten beruflichen Laufbahn bedarfsgerecht unterstützt und betreut werden. Und dies rund um die zentralen Kompetenzfelder: kaufmännisch und IT.

Zum 31. Dezember 2024 berichtet Amadeus Fire über die Segmente Personaldienstleistungen und Weiterbildung, die obenstehend detailliert beschrieben wurden.

Die vorherigen Schaubilder verdeutlichen die Struktur und das Angebot der Amadeus Fire Group im Geschäftsjahr 2024.

Ziele und Strategien

Fachkräfte sind in Deutschland zu einem kritischen Erfolgsfaktor geworden. Zusätzlich erzeugen das Ausscheiden der sogenannten „Babyboomer“-Jahrgänge (1955 bis 1965) aus dem Arbeitsmarkt sowie sich stetig verändernde Anforderungsprofile einen stetigen Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern. Daraus resultiert eine hohe Investitionsbereitschaft der Unternehmen in die Rekrutierung qualifizierten Personals, deren Weiterbildung sowie die Mitarbeiterbindung. Im Rahmen des stetigen Wandels werden ebenfalls geförderte Weiterbildungsangebote an Bedeutung gewinnen.

Marktbedingungen also, für die die Amadeus Fire Group mit ihrem einzigartig fokussierten Portfolio die spezialisierten Personal- und Weiterbildungsbedürfnisse für kaufmännisches Wissen und IT-Qualifikationen betreffend umfassende Lösungen anbietet.

Die Amadeus Fire Group operiert mit ihrem Standortnetz ausschließlich auf dem deutschen Markt und pflegt hier den persönlichen Kontakt zu Kunden, Teilnehmern und Mitarbeitern. Ziel ist, sowohl die bundesweite als auch die lokale Marktführerschaft zu erreichen. Basierend auf einer hohen Fachkompetenz sowie eines hohen Qualitätsanspruchs in Verbindung mit dynamischen Reaktionszeiten soll eine bestmögliche Reputation in Richtung aller Marktteilnehmer erzielt werden. Die permanente Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter und Dozenten ermöglicht den hohen Qualitätsstandard. Moderne Technologien und Systeme sowie exzellente Prozesse sichern Performance und Geschwindigkeit.

Konzernübergreifendes Ziel ist es, mit Kunden, Kandidaten, Mitarbeitern, Interim Managern sowie Kurs- und Schulungsteilnehmern eine berufslebenslange Partnerschaft aufzubauen und zu pflegen. In dieser entwickeln sich die Rollen über die Jahre in allen Variationen weiter – vom Kandidaten zum Mitarbeiter zum Schulungsteilnehmer zum Kunden. Das miteinander korrespondierende Dienstleistungsportfolio rund um die gleichen Kompetenzfelder schafft die entsprechenden Optionen.

Das Segment Weiterbildung strebt eine profitable Wachstumsstrategie mit einem Buy & Build-Ansatz an. Dies soll einerseits durch organisches Wachstum der bestehenden Weiterbildungs-gesellschaften auf Basis thematischer Portfolio- und Zielgruppenerweiterungen sowie weiterer Marktdurchdringung erreicht werden. Ein thematischer Schwerpunkt der Portfolioerweiterung wird die Qualifizierung mit KI-Kompetenzen sein, aber auch ein abonierbares Schulungsprogramm für Geschäftskunden befindet sich im Aufbau. Andererseits werden interessante Akquisitionskandidaten mit dem Fokus auf digitale Geschäftsmodelle und B2B-Ausrichtung identifiziert. Der angestrebte Aufbau eines digitalen Bildungs-ökosystems wird ebenfalls den Aufbau strategischer Partnerschaften beinhalten.

Insgesamt steht bei dem Buy & Build-Ansatz die digitale Transformation des Weiterbildungssegments im Zentrum der Strategie. Dabei werden die wesentlichen Technologie- und Business-Modelltrends im Bildungssektor berücksichtigt:

- Individualisierte und gamifizierte Bildungsformate
- Bildung mit flexiblen Monetarisierungsmodellen
- Aufbau von Bildungsmarktplätzen und erweiterten Services
- Micro-Learning und Skill-basierte Zertifizierungen
- Immersive Methoden für flexibles und interaktives Lernen

Die Zielsetzung der Amadeus Fire Group ist es, einen hohen Beitrag zur Qualifizierung und zur Verfügbarkeit von Qualifikationen am Standort Deutschland zu leisten – ein sehr wesentlicher Beitrag zur Beschäftigungssicherung.

Ziel dieser klaren Fokussierung über beide Geschäftssegmente hinweg ist es, die höchsten operativen Margen der Branche zu erreichen und dadurch den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Zielgerichtete Rekrutierung, stetige und umfassende interne Weiterbildung, leistungsgerechte Vergütung sowie die Schaffung weiterer interner Benefits steigert den Erfolg und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ebenso wie gezielte Investitionen in Software, Infrastruktur und Technologie.

Die Zielerreichung wird über die nachfolgend beschriebenen finanziellen Kennzahlen gesteuert.

Steuerungssystem

Überblick – Die Leistungsindikatoren für Profitabilität und Wachstum, die die Amadeus Fire Group verwendet, bilden die Grundlage für die operativen und strategischen Managemententscheidungen. Die Leistungsindikatoren werden verwendet, um Ziele zu setzen, den Unternehmenserfolg zu messen und die variable Vergütung der Führungskräfte festzulegen.

Die wichtigsten finanziellen Kennzahlen zur Steuerung der Amadeus Fire Group und der beiden Segmente sind die Umsatzerlöse, das operative EBITA und die operative EBITA-Marge. Der operative Rohertrag, die operative Rohertragsmarge sowie der Verschuldungsgrad werden ebenfalls als Leistungsindikatoren betrachtet, jedoch nicht zur primären Steuerung verwendet.

Erläuterung der zur Konzernsteuerung verwendeten Leistungsindikatoren

Umsatzerlöse – Nachhaltiges Umsatzwachstum ist ein wesentliches Element der Strategie der Amadeus Fire Group zur Steigerung des Unternehmenswerts. Als Messgröße dafür wird die periodenbezogene Veränderung der Umsatzerlöse herangezogen.

Operatives EBITA und operative EBITA-Marge – Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Firmenwertabschreibungen (EBITA) enthält alle Bestandteile der Gesamtergebnisrechnung, die sich auf die operative Leistung beziehen. Zur besseren Vergleichbarkeit im Zeitablauf sowie zur besseren Ersichtlichkeit der Ertragskraft betrachtet die Amadeus Fire Group dabei das um Sondereffekte bereinigte EBITA. Bei den Sondereffekten handelt es sich um aus der Kaufpreisalokation resultierende Abschreibungen (PPA-Effekte) und um Effekte aus der Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH. Bei der Analyse steht daneben die Ergebnisrendite im Fokus der Betrachtung. Als Kennzahl der Ergebnisrendite wird die operative EBITA-Marge herangezogen. Diese ergibt sich aus dem operativen EBITA im Verhältnis zum Umsatzerlös.

Erläuterung weiterer Leistungsindikatoren:

Operativer Rohertrag und operative Rohertragsmarge – Der operative Rohertrag ergibt sich aus der Differenz zwischen den Umsatzerlösen und den Estandskosten der erbrachten Leistungen. Die Estandskosten enthalten ausschließlich die zur Erzielung der Umsatzerlöse notwendigen Einsatzfaktoren. Für die Dienstleistung der Zeitarbeit sind dies im Wesentlichen die Kosten der beschäftigten Mitarbeiter im Kundeneinsatz. Beim Interim- und Projektmanagement sind dies die Kosten für die eingesetzten selbstständigen Spezialisten kumuliert. Im Bereich der Weiterbildung enthalten die Estandskosten der erbrachten Leistungen im Wesentlichen die Kosten der für die Schulungen eingesetzten Dozenten sowie entsprechende Raum-, Material- und IT-Kosten, die in direktem Zusammenhang mit der Schulung stehen. Der absolute Rohertrag ist dabei die zentrale Messgröße, um das Potenzial zur Deckung der Vertriebs- und Verwaltungskosten zu zeigen. Die operative Rohertragsmarge gibt das Verhältnis des operativen Rohertrags zu den Umsatzerlösen an. Die Marge misst dabei die direkte Profitabilität des operativen Geschäfts. Um eine Vergleichbarkeit im Zeitablauf zu gewährleisten sowie zur besseren Ersichtlichkeit der Margenqualität, werden der Rohertrag und die Rohertragsmarge um die beschriebenen Sondereffekte aus den Kaufpreisallokationen der Comcave und der GFN bereinigt.

Verschuldungsgrad – Eine solide Kapitalstruktur unterstützt eine nachhaltige Entwicklung der Umsatzerlöse und des Ergebnisses. Daher ist ein breiter Zugang zum Kapitalmarkt über verschiedene Fremdfinanzierungsmittel für die Amadeus Fire Group von wesentlicher Bedeutung. Als zentrale Größe verwendet die Amadeus Fire Group den Verschuldungsgrad. Dieser gibt das Verhältnis zwischen den Nettofinanzschulden und dem EBITDA wieder.

Erklärung zur Unternehmensführung und nichtfinanzieller Bericht

Die aktuelle Erklärung zur Unternehmensführung für die Amadeus Fire AG und den Konzern befindet sich jederzeit zugänglich auf der Amadeus Fire Group Homepage unter:
group.amadeus-fire.de/nachhaltigkeit/governance/corporate-governance/

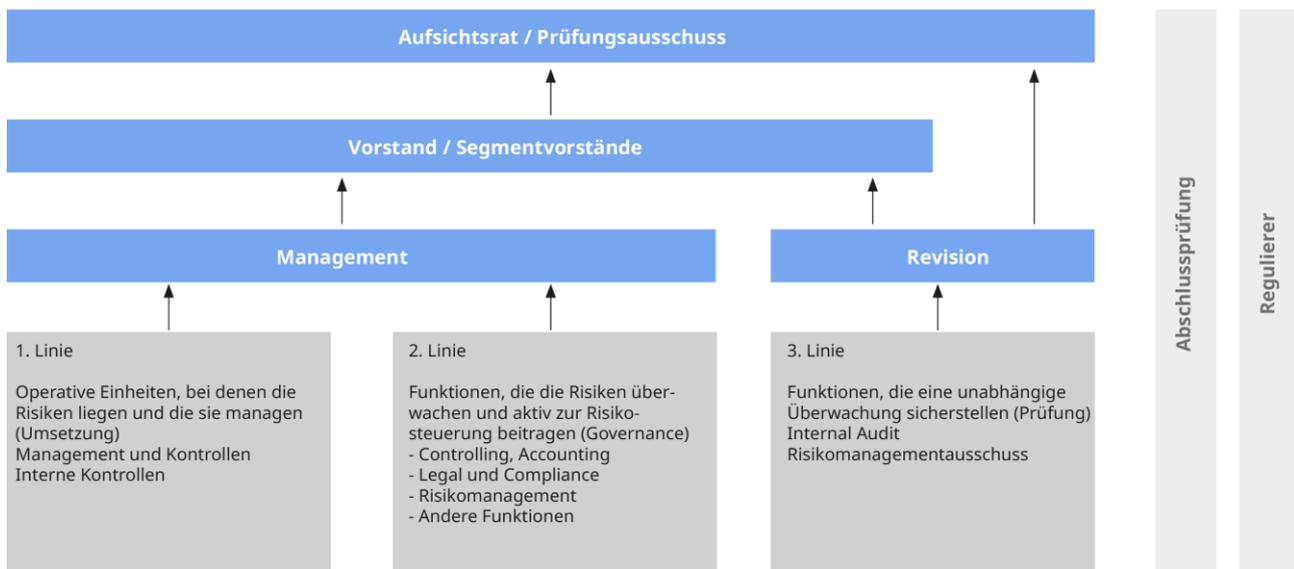
Den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht für die Amadeus Fire AG und den Konzern mit den Angaben gemäß den §§ 289c bis 289e und §§315b und 315c HGB in Verbindung mit den §§ 289c bis 289e sowie den Angaben gemäß Artikel 8 der EU Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/82 finden Sie im Kapitel 6 sowie separat auf der Amadeus Fire Group Homepage unter:
group.amadeus-fire.de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsberichte/

Wesentliche Grundsätze und Praktiken der Unternehmensführung

Risikomanagement, Internes Kontrollsystem und Compliance Management System

Ein essenzieller Bestandteil einer guten Corporate Governance ist ein verantwortungsvoller Umgang des Unternehmens mit seinen geschäftlichen Risiken und Chancen. Die Amadeus Fire Group hat diesbezüglich unternehmensspezifische sowie konzernübergreifende Berichts- und Kontrollsysteme implementiert, die die Möglichkeit einer Erfassung, Bewertung und Steuerung der Risiken und Chancen bietet. Die Unternehmensleitung ist der Überzeugung, dass solch eine Corporate Governance ein wichtiger Bestandteil für den Erfolg der Amadeus Fire Group ist.

Dieses systematische Risikomanagement basiert auf dem „Three-Lines of Defense“-Modell, das die Wirksamkeit von Strukturen und Prozessen innerhalb einer Organisation beschreibt bzw. die unterschiedlichen Ebenen der Risikostrukturen samt ihren Verantwortlichkeiten aufzeigt.



Die **erste Ebene** (Verteidigungslinie) ist dadurch geprägt, dass die operativen Einheiten für die Identifikation, Quantifizierung und Überwachung von Risiken und Chancen verantwortlich sind. Darüber hinaus gehört zu dem Verantwortungsbereich der ersten Ebene auch die Initiierung von Risikobewältigungsmaßnahmen und die Übernahme interner Kontrollfunktionen. Dies sollte weitestgehend durch automatisierte und IT-gestützte Kontrollen innerhalb der Geschäftsprozesse sichergestellt werden. Die Mitarbeiter dieser Ebene sind angehalten, im Sinne des Unternehmens eigenverantwortlich und pflichtbewusst mit Risiken innerhalb ihrer Kompetenzen und unter Wahrung von Gesetzen und Compliance-Regelungen zu handeln und die Risiken zu würdigen.

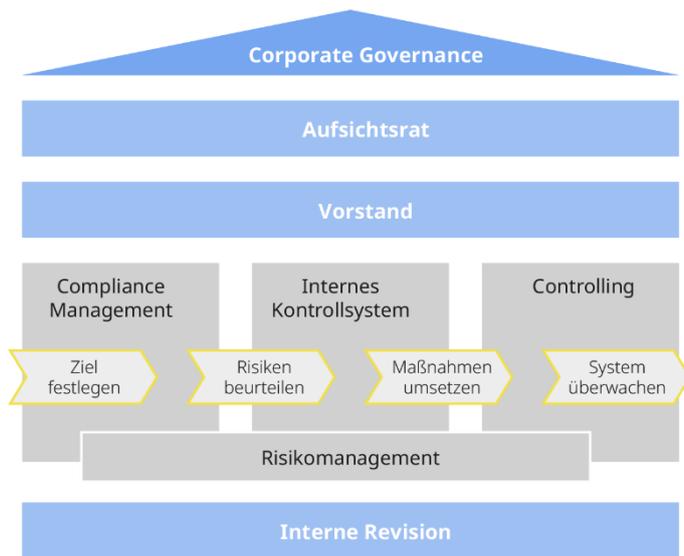
Die **zweite Verteidigungslinie** umfasst interne Kontrollfunktionen wie Controlling, Accounting, Legal, Konzernrisikomanagement und Compliance. Diese stellen Methoden und Prozesse zum Umgang mit Chancen und Risiken zur Verfügung, setzen den Rahmen für die Ausgestaltung des internen Kontrollsystems (z.B. durch Regelwerke) und unterstützen die erste Abwehrlinie bei der Umsetzung der Risikoabwehr und Chancennutzung. Zusätzlich unterstützt die zweite Ebene bei Managemententscheidungen und -maßnahmen durch Überwachung, Beratung, Vorschläge für Richtlinien, Analysen und Bereitstellung geeigneter Informationen. Die stetige Weiterentwicklung des Risikomanagements des Unternehmens obliegt ebenfalls dieser Ebene. Ein regelmäßiger Austausch der Geschäftsleitung, Leitern von Geschäftsbereichen und Gruppenfunktionen stellt sicher, dass eine stets aktuelle Kommunikation über geplante, tatsächliche und zu erwartende Ergebnisse im Zusammenhang mit den Zielen, Chancen und Risiken des Unternehmens erfolgt.

Auf der **dritten Ebene** stellt die Interne Revision als unabhängige Stelle sicher, dass die Umsetzung der Vorgaben für die erste und zweite Verteidigungslinie überprüft werden. Dabei wird die Angemessenheit, Ordnungsmäßigkeit und Wirksamkeit der Prozesse und Systeme der beiden anderen Abwehrlinien beurteilt und jährlich berichtet. Empfänger dieser Berichterstattung sind hierbei der Vorstand und der Prüfungsausschuss der Amadeus Fire Group.

Vervollständigt wird das Modell der „Three-Lines-of-Defense“ hinsichtlich der Rechnungslegung durch die Tätigkeit eines externen Abschlussprüfers.

Anhand der beschriebenen Maßnahmen des „Three-Lines-of-Defense“-Modells hat die Geschäftsleitung einen Steuerungsrahmen für die Amadeus Fire Group implementiert, der die Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagements gewährleisten soll. Weitere Einblicke in das Risikomanagement der Amadeus Fire Group werden im zusammengefassten Lagebericht im Kapitel Risiko- und Chancenbericht gegeben.

Ergänzend zu den vorgenannten Eckpfeilern einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung hat die Geschäftsleitung die Sorgfalts- und Organisationspflichten für die Amadeus Fire Group in dem House of Governance (HoG) zusammengefasst. Dieses umfasst neben einem Compliance Management System (CMS) auch ein internes Kontroll- bzw. Überwachungssystem, eine Interne Revision sowie ein Risikomanagementsystem und ist auf der folgenden Seite abgebildet.



Die wesentlichen Säulen des House of Governance stellen dabei das Compliance-Management-System, das Interne Kontrollsystem sowie das Controlling dar. Zur Sicherstellung der Abstimmung des Risikomanagements mit den einzelnen Säulen sind insbesondere folgende Maßnahmen und Prozesse im Risikomanagementsystem etabliert:

Strategieplanung: Im Rahmen des Planungsprozesses (strategische Planung als auch jährliche Budgetplanung) ist das Risikomanagementsystem entsprechend integriert; sowohl Risikoerhebung als auch Planungsannahmen.

Organisationstruktur: Die Organisationsstruktur soll sicherstellen, dass sämtliche Säulen des HoG mit entsprechenden Vertretern im Risikomanagementausschuss vertreten sind. Hierdurch soll eine Verzahnung sämtlicher Bereiche mit dem Risikomanagementsystem gewährleistet werden.

Tägliche Management-Praxis: Die Begrenzung der Risikoträger auf die wesentlichen Managementebenen soll sicherstellen, dass identifizierte Risiken effizient gemanagt werden. Der Einbezug sämtlicher Vertreter/Verantwortlicher der „Säulen“ als Risikoträger gewährleistet eine bestmögliche Koppelung der Systeme.

Die Säulen nehmen insbesondere folgende Rollen wahr:

Compliance-Management-Systeme

Die bestehenden Compliance-Management-Systeme sind wesentliche Risikoträger im Risikomanagementsystem. Diese sind beispielsweise der Datenschutz und die Informationssicherheit. Eine zusätzliche Integration ist im Wesentlichen durch die Besetzung von Vertretern der wesentlichsten Compliance-Felder sowie durch die (künftige) Verbindung der Systeme in einer integrierten GRC-Lösung gegeben.

Internes Kontrollsystem

In der systemischen Zielabbildung des IKS fokussiert sich die Amadeus Fire Group auf die Abbildung der Prozesse, Risiken und Kontrollen in einer Prozessmanagementsoftware, die die Risiken und Kontrollen im Risikomanagement und in einer IKS-Lösung transparent abbildet und steuert sowie bei Prozessänderungen es adäquat ermöglicht, Auswirkungen auf das Risiko und die Kontrollen entsprechend schnell einzuschätzen und gegebenenfalls anzupassen.

Controlling/Beteiligungscontrolling

Das Controlling/Beteiligungscontrolling ist einerseits in das Risikomanagementsystem im Rahmen der Risikoerhebung eingebunden, andererseits dient das Controlling/Beteiligungscontrolling im Zuge der Risikoüberwachung mit ihrer stetigen Analyse der Planabweichungen, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und zu validieren.

Transparenz und Kommunikation

Die Teilnehmer am Kapitalmarkt und die interessierte Öffentlichkeit werden von der Amadeus Fire Group unverzüglich, regelmäßig und zeitgleich über die wirtschaftliche Lage des Konzerns und neue Tatsachen informiert. Der Geschäftsbericht, der Halbjahresfinanzbericht sowie die Quartalsmitteilungen werden fristgerecht veröffentlicht. Aktuelle Ereignisse werden durch Pressemitteilungen und - soweit dies gesetzlich erforderlich ist - durch Ad-hoc-Mitteilungen bekannt gegeben. Über wichtige Termine informiert die Gesellschaft ihre Aktionäre regelmäßig mit einem Finanzkalender, der im Geschäftsbericht sowie auf der Homepage der Gesellschaft veröffentlicht ist. Alle Informationen stehen in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung und sind auf der Internetseite der Amadeus Fire Group unter <https://group.amadeus-fire.de/investor-relations/ueberblick/> abrufbar. Allen Anlegern wird so die Möglichkeit geboten, sich zeitnah über aktuelle Entwicklungen zu informieren.

Aktiengeschäfte der Organmitglieder

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind nach Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) gesetzlich verpflichtet, den Erwerb oder die Veräußerung von Aktien der Amadeus Fire Group oder sich darauf beziehender Finanzinstrumente offenzulegen, soweit der Wert der von dem Mitglied und ihm nahestehenden Personen innerhalb eines Kalenderjahres getätigten Geschäfte die Summe von 20 Tsd. € erreicht oder übersteigt (Director's Dealings). Im Geschäftsjahr 2024 wurden ein Aktienkauf/-verkauf von Mitgliedern des Vorstands, des Aufsichtsrats oder von Gesellschaften in enger Beziehung zum Vorstand getätigt.

Eine detaillierte Aufstellung der vom Vorstand und Aufsichtsrat gehaltenen Aktien ist dem Abschnitt Aktie zu entnehmen.

Wirtschaftsbericht

Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen

Die deutsche Wirtschaft tritt bereits seit fünf Jahren auf der Stelle und durchläuft damit die längste Stagnationsphase seit der Nachkriegszeit. Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und Deglobalisierung stellen die deutsche Wirtschaft vor große Herausforderungen. Sie erfordern einen Umbau der Produktionsstrukturen, bei dem etablierte Geschäftsmodelle verschwinden und neue Produktionskapazitäten entstehen. Die Krisen der vergangenen Jahre haben diesen Strukturwandel der deutschen Wirtschaft spürbar beschleunigt. Zusätzlich haben externe Krisen, wie die Corona Pandemie und der Krieg in der Ukraine, das Wirtschaftsgeschehen in Deutschland belastet. Im internationalen Vergleich ist Deutschland von den Veränderungen besonders betroffen. Das Verarbeitende Gewerbe hat in Deutschland einen deutlich höheren Anteil an der Wirtschaftsleistung und erfordert einen Umbau der bestehenden Produktionsstrukturen hin zu neuen Geschäftsmodellen und Produktionskapazitäten. In einer stagnierenden Wirtschaftsphase ist es schwer vorherzusagen, ob die beschriebenen Entwicklungen der wirtschaftlichen Kennzahlen nur vorübergehend sind oder ob es sich um eine strukturelle Thematik handelt. Trotz einer vom ifo Institut festgestellten hohen Diagnoseunsicherheit ist aktuell davon auszugehen, dass die Entwicklung sowohl konjunkturell, beispielsweise durch die Inflation und den damit verbundenen Kaufkraftverlust, als auch strukturell, unter anderem durch eine geringere weltwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, bedingt ist – abzulesen unter anderem am reduzierten deutschen Warenexport.¹

Neben diesen beschriebenen Effekten wirkt sich auch der weiterhin hohe Krankenstand in Deutschland negativ auf die Wirtschaftsleistung aus. Nach Berichten der Techniker Krankenkasse war dort jede versicherte Erwerbsperson im Jahr 2024 im Schnitt 19,1 Tage krankgeschrieben. Ähnliches berichtet auch die AOK, hier waren die Versicherten im Jahr 2024 im Schnitt 19,7 Tage krankgeschrieben.

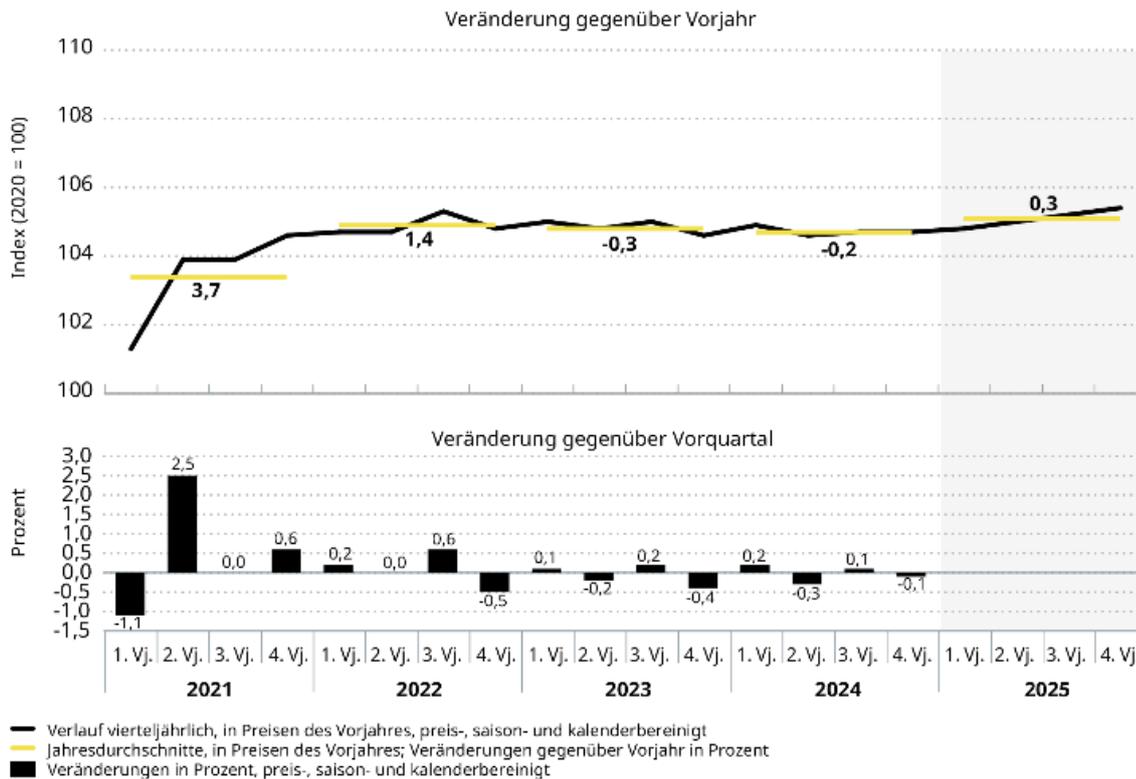
Entgegen den ursprünglichen Erwartungen behauptet sich die Inflation weiterhin auf einem höheren Niveau als geplant. Im Dezember 2024 lag diese bei einem Wert von 2,6 Prozent. Dies entspricht einer neuerlichen Steigerung von 0,4 Prozent verglichen zum Vormonat November.²

Deutschland befindet sich seit nunmehr drei Jahren in einer Rezession. 2024 sank das reale BIP um 0,2 Prozent, während die preisbereinigte Bruttowertschöpfung über alle Wirtschaftsbereiche hinweg um 0,4 Prozent zurückging. Während die Dienstleistungsbranche leicht wuchs, verzeichneten andere Sektoren Rückgänge. Das Geschäftsklima erreichte den tiefsten Stand seit 2009 (ausgenommen die Corona-Krise), was zu Investitionszurückhaltung und verzögerten Entscheidungen führte. Die Arbeitslosenquote stieg im Januar 2025 auf 6,4 Prozent (über 3 Millionen Arbeitslose) und reflektiert den Nachfragerückgang.

¹ ifo Konjunkturprognose Winter 2024

² Inflationsrate Statistisches Bundesamt

Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts



Quellen: Bis 2024 Statistisches Bundesamt; 2025 Jahresprojektion der Bundesregierung.

Die wirtschaftliche Lage in Deutschland hat sich im Jahresverlauf weiter verschlechtert und erreicht zum Jahresende 2024 einen neuen Tiefpunkt. Der ifo Geschäftsklimaindex stürzte im Dezember auf 84,7 Punkte ab – der tiefste Stand seit der Finanzkrise vor 15 Jahren und ein alarmierendes Signal für die deutsche Wirtschaft. Besonders das vierte Quartal 2024 fiel deutlich schwächer aus als das Vorjahr. Insgesamt liegt der Index 4,2 Punkte unter dem Wert von Dezember 2023.

Besonders pessimistisch ist die Stimmung im Verarbeitenden Gewerbe, wo die Unternehmen von einer anhaltenden Auftragsflaute und Produktionskürzungen berichten. Auch der Dienstleistungssektor verzeichnete eine Eintrübung – insbesondere im Bereich Transport und Logistik herrscht große Unsicherheit. Der Handel konnte seine zwischenzeitliche Erholung nicht halten und fiel erneut ins Negative, vor allem aufgrund des Großhandels. Einziger Lichtblick ist das Bauhauptgewerbe, das seine aktuelle Lage besser bewertet als zuvor. Die Erwartungen bleiben jedoch auch dort verhalten.³

Die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich zum Jahresende 2024 weiter eingetrübt. Das ifo Beschäftigungsbarometer fiel im Dezember auf 92,4 Punkte – ein Rückgang von 5,7 Punkten gegenüber dem Vorjahreswert von 98,1. Diese Entwicklung spiegelt die wachsende Unsicherheit in der Wirtschaft wider. Immer weniger Unternehmen stellen neues Personal ein, während die Zahl der Firmen, die Arbeitsplätze abbauen wollen, weiter steigt.

Besonders betroffen ist das Verarbeitende Gewerbe, wo vor allem die Metallbranche sowie die Automobilindustrie und ihre Zulieferer mit Stellenstreichungen reagieren. Auch im Handel überwiegt der Pessimismus – Neueinstellungen bleiben aus, stattdessen wird Personal abgebaut. Die negative Dynamik setzt sich im Dienstleistungssektor fort, insbesondere im Gastgewerbe und bei Personaldienstleistern. Während im Tourismus noch vereinzelt neue Stellen entstehen, hält sich das Bauhauptgewerbe stabil und vermeidet größere Entlassungen.⁴

³ Ifo Geschäftsklimaindex

⁴ Ifo Beschäftigungsbarometer

Der Stellenindex (BA-X) der Bundesagentur für Arbeit gilt als saisonbereinigter Indikator für die Arbeitskräftenachfrage in Deutschland. Zum Dezember 2024 lag dieser bei einem Wert von 106 Punkten. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer signifikanten Reduzierung von 9 Punkten. Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist in nahezu allen Bereichen zurückgegangen (ausgenommen Energie- und Wasserwirtschaft).

Absolut betrachtet ist die Nachfrage nach Arbeitskräften signifikant zurückgegangen, insbesondere im Bereich der Qualifizierten Unternehmensdienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe.⁵

Die Zahl der Erwerbstätigen liegt per November 2024 saisonbereinigt auf dem Niveau des Vorjahres.⁶ Im Jahr 2024 war die Inanspruchnahme von Kurzarbeit im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Dennoch zeigte sich ein positiver Trend, da die Zahl der Kurzarbeitsanmeldungen im Dezember 2024 im Vergleich zu den Vormonaten einen leichten Rückgang verzeichnete.

Per Dezember 2024 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen bei 6,0 Prozent. Saisonbereinigt liegt diese weiterhin bei 6,1 Prozent. Verglichen mit dem Vorjahr entspricht dies auf Basis der nicht saisonbereinigten Quote einer Steigerung von 0,3 Prozentpunkten.

Insgesamt sind die Auswirkungen der schwachen Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt deutlich spürbar.

⁵ BA-X Bundesagentur für Arbeit

⁶ Arbeitsmarkt im Dezember 2024 Bundesagentur für Arbeit

Branchenentwicklung

Segment Personaldienstleistungen

Die Nachfrage nach Personal ist durch die schwache wirtschaftliche Entwicklung spürbar negativ beeinflusst. Die Einstellungsbereitschaft der Betriebe und die Stellenzugänge sowie die Wechselbereitschaft der Kandidaten sind im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Dem entgegen wirkt nach wie vor der Fachkräftemangel, der durch die im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegenen Rekord-Krankenstände weiter verstärkt wird. Gestiegen ist hingegen das Beschäftigungsniveau, wobei dies laut Aussagen der Arbeitsagenturen zum Großteil auf die positive Entwicklung des Vorjahres und dem daraus entstandenen Überhangeffekts resultiert.⁷

Zeitarbeit

Die rückläufige Entwicklung der Zeitarbeit setzte sich im Geschäftsjahr 2024 weiter fort und dämpfte die Nachfrage. Diese Entwicklung ist unter anderem auf ein abgekühltes Geschäftsklima in nahezu allen Wirtschaftszweigen sowie auf den vorherrschenden Personal- und Fachkräftemangel und die damit verbundene Tendenz zur Festanstellung zurückzuführen.

Der nicht saisonbereinigte Stellenbestand des Wirtschaftszweigs Arbeitnehmerüberlassung reduzierte sich im Dezember 2024 um elf Prozent oder rund 20.000 Stellen gegenüber dem vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Die saison- und kalenderbereinigten Stellenzugänge stagnierten im Vergleich zum Vormonat, nachdem sie im November um rund 2.000 Stellen zurückgegangen waren.

Daten über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Zeitarbeit liegen seitens der Bundesagentur für Arbeit bis einschließlich November 2024 vor. Per November ist die Beschäftigung nach hochgerechneten Werten saisonbereinigt um rund 10.000 Beschäftigte gesunken. Nicht saisonbereinigt liegt die Beschäftigung 12 Prozent unter dem Vorjahresniveau.⁸ Ein Großteil der Stellen in der Zeitarbeit ist nach wie vor in Produktionsunternehmen zu finden, dicht gefolgt von sonstigen Dienstleistungsberufen.

Amadeus Fire wendet den Tarifvertrag des Gesamtverbands der Personaldienstleister (GVP) der Tarifgemeinschaft iGZ/DGB an. Die Tarifentgelte sind zuletzt im Oktober 2024 in den für Amadeus Fire relevantesten Entgeltgruppen um 3,7 Prozent gestiegen.⁹ Die Tarifierhöhungen der letzten Jahre waren signifikant, wodurch der Einstieg in der Arbeitnehmerüberlassung nun deutlich über dem Mindestlohn liegt. Gleichzeitig führen die Preissteigerungen dazu, dass Zeitarbeit für Kundenunternehmen zunehmend weniger attraktiv wird.

„Equal Pay“ für interne Mitarbeiter und Zeitarbeitnehmer im Kundenunternehmen nach einem Einsatz von neun Monaten sowie eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten ist bereits seit 2017 Standard.

Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen tragen grundsätzlich dazu bei, dass die Zeitarbeit für viele Arbeitnehmer eine attraktive Alternative des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt bietet, beispielsweise nach einer beruflichen Weiterbildung.

Personalvermittlung

Die Nachfrage nach Personal wird immer stärker durch den demografischen Wandel in Deutschland geprägt und ist längst nicht mehr nur konjunkturabhängig. Die demografische Entwicklung in Deutschland entzieht dem Arbeitsmarkt nach und nach immer mehr Fachkräfte.

In vielen Berufsgruppen besteht weiterhin ein Fachkräftemangel, der die Nachfrage stützt, trotz des deutlich negativen Einflusses der konjunkturellen Entwicklung. Insbesondere die von der Amadeus Fire Group wichtigen Kernkompetenzen im kaufmännischen und IT-Bereich sind weiter gefragt, wenngleich die Unternehmen im Jahresverlauf 2024 zunehmend zurückhaltend bei der Besetzung von neuen Stellen agierten. Ebenso ist die zurückhaltendere Wechselbereitschaft

⁷ Die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland im Jahr 2024 (Bundesagentur für Arbeit)

⁸ Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt Dezember 2024 (Bundesagentur für Arbeit)

⁹ GVP Tarifvertrag

potenzieller Kandidaten, in diesen von Unsicherheit geprägten Zeiten, deutlich zu spüren. Dies hat mit Ausnahme der Pandemie seit einer langen guten Marktphase in 2024 erstmalig zu einem negativen Marktumfeld geführt.

Interim- und Projektmanagement

Die Entwicklung des Interim- und Projektmanagements ist in der Regel weniger von gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen geprägt. In rezessiven Phasen werden beispielsweise Projekte im Rahmen von Restrukturierung oder Optimierung stärker nachgefragt. Verbunden mit den stark veränderten Unternehmensorganisationen der vergangenen Jahre werden für Sonderprojekte immer häufiger externe Fachkräfte angefragt, da diese nicht mit den bestehenden Ressourcen abgebildet werden können. Gleiches gilt für Themen rund um die Digitalisierung, bei denen ebenfalls oft auf spezialisierte externe Fachkräfte zurückgegriffen wird. Der Interim Management Markt reagiert positiv auf ein Veränderungsumfeld und ist daher auch in einem konjunkturell herausfordernden Umfeld als eher robust anzusehen.

Segment Weiterbildung

Der Weiterbildungsmarkt ist im Bereich der Erwachsenenbildung differenziert in drei Teilmärkten zu betrachten. Dies sind die Märkte der öffentlich geförderten Weiterbildung (B2G), Angebote für Unternehmenskunden (B2B) sowie der Markt mit Angeboten an Privatpersonen (B2C), insbesondere Lehr- und Studiengänge.

Diese drei Teilmärkte reagieren unterschiedlich auf konjunkturelle Zyklen. Der öffentlich geförderte B2G-Markt, der im Wesentlichen von der Erwerbslosigkeit abhängt, reagiert antizyklisch. Im Gegensatz dazu zeigt der B2B-Weiterbildungsmarkt ein klassisch frühzyklisches Verhalten. Der B2C-Markt wiederum verläuft weitgehend unabhängig von aktuellen konjunkturellen Veränderungen.

Öffentlich geförderte Weiterbildung (B2G)

Der Markt der Erwachsenenbildung mit Schwerpunkt in den Bereichen öffentlich geförderter Umschulungen und Weiterbildungen ist insgesamt hoch fragmentiert und setzt sich aus nur wenigen bundesweit aktiven Anbietern sowie einer Vielzahl regional und lokal tätiger Bildungsträger zusammen.

Berufliche Weiterbildung erweist sich nach wie vor als effektive arbeitsmarktpolitische Maßnahme, um einerseits Erwerbslose nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und andererseits, um dauerhafte Beschäftigung zu sichern, indem Beschäftigungschancen erweitert sowie Beschäftigungsfähigkeiten hergestellt und erhalten werden. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung war auch 2024 das wichtigste Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung, um dem weiterhin bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung stieg im Jahresdurchschnitt 2024 um 12,0 Prozent, was ein klares Signal für das positive Marktumfeld der geförderten Weiterbildung darstellt. Die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für öffentlich geförderte Weiterbildung (SGB II & III) lagen 2024 um 21,9 Prozent über dem Vorjahresniveau und begründen sich zum Teil im Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Ausbildungsgarantie, Qualifizierungsgeld), das am 01.04.24 in Kraft trat. Dies hat zur Folge, dass nur ein Teil der erhöhten Ausgaben der Qualifizierung im Rahmen einer Weiterbildung zugute kam. Ausgaben im Bereich Qualifizierungsgeld wirken sich, z.B. als Lohnersatzleistungen für Beschäftigte, nicht 1:1 auf die Ausgaben, die für Qualifizierungen aufgewendet werden, aus.

Die deutsche Wirtschaft steckt in einer stagnativen Phase. Zur Erläuterung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und der Arbeitslosenquote verweisen wir auf das Kapitel der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Die von der Bundesagentur berichtete Zahl der Unterbeschäftigung, in der neben der Arbeitslosigkeit auch Maßnahmen der Arbeitspolitik sowie kurzfristige Arbeitsunfähigkeit inkludiert sind, hat sich gegenüber dem Vorjahr 2023 um 130.000 Personen oder 3,8 Prozent auf 3.578.000 Personen erhöht.

Unternehmenskunden (B2B)

Das Firmenkundengeschäft ist stärker von kurzfristigen konjunkturellen und regulatorischen Änderungen geprägt als das Privatkundengeschäft (s.u.). Die negative gesamtwirtschaftliche Entwicklung sowie ungewisse politische Randbedingungen im Jahr 2024 hemmten die Bereitschaft von Unternehmen, in die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu investieren, auch wenn langfristige, strukturelle Herausforderungen der Digitalisierung sowie demografisch bedingte Arbeits- und Fachkräftengpässe einen hohen Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen bei Unternehmenskunden weiterhin erwarten lassen.

Privatkunden (B2C)

Das stark spezialisierte Privatkundengeschäft in der Fort- und Weiterbildung im Steuer-, Finanz- und Rechnungswesen, zu dem beispielsweise länger laufende Lehr- und Studiengänge zählen, verhält sich in konjunkturellen Schwächephasen weniger volatil als das B2B-Geschäft. Die positive Teilnahmeentscheidung wird im Wesentlichen von der langfristigen persönlichen Lebens- und Karriereplanung der Teilnehmenden und weniger von kurzfristigen Konjunkturschwankungen beeinflusst.

Geschäftsverlauf

Gesamtaussage zur Entwicklung der Amadeus Fire Group im Geschäftsjahr 2024

Kennzahlen in den Segmenten

Tsd. €	2024	2023	Abweichung in Prozent
Umsatzerlöse			
Segment Personaldienstleistungen	268.750	289.244	-7,1%
Segment Weiterbildung	168.533	153.695	9,7%
Konzern	436.906	442.357	-1,2%
Operatives EBITA			
Segment Personaldienstleistungen	34.895	49.514	-29,5%
Segment Weiterbildung	20.644	20.881	-1,1%
Konzern	55.539	70.395	-21,1%
Operative EBITA-Marge			
Segment Personaldienstleistungen (in %)	13,0	17,1	-4,1 PP
Segment Weiterbildung (in %)	12,2	13,6	-1,4 PP
Konzern (in %)	12,7	15,9	-3,2 PP

Tabelle 6: Kennzahlen in den Segmenten

Im Geschäftsjahr 2024 erzielte die Amadeus Fire Group Umsatzerlöse in Höhe von 436,9 Mio. € sowie ein operatives EBITA in Höhe von 55,5 Mio. €.

Im Segment Weiterbildung konnten die Umsätze im Vergleich zum erfolgreichen Vorjahr erneut um 9,7 Prozent auf einen Wert von 168,5 Mio. € gesteigert werden. Das operative EBITA des Weiterbildungssegments gab im Vergleich zum Vorjahr leicht nach (-1,1 Prozent).

Das Segment Personaldienstleistungen entwickelte sich im Jahresverlauf insgesamt rückläufig. Die guten Vorjahresergebnisse konnten nicht wieder erreicht werden. Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein Umsatz von insgesamt 268,7 Mio. € erwirtschaftet. Die rückläufigen Ergebnisse entsprechen der allgemeinen noch deutlicheren negativen Entwicklung der Personaldienstleistungsbranche in Deutschland. Zwar bleibt der Fachkräftemangel weiterhin einer der wesentlichen Erfolgstreiber, allerdings ist die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen spürbar geringer und der Ausblick momentan eher pessimistisch. Die aktuell negative Grundstimmung zur wirtschaftlichen Entwicklung zeigt sich auch in einer deutlich gehemmteren Wechselbereitschaft der Kandidaten.

Umfangreiche Investitionen in die digitale Transformation und die Zukunftsfähigkeit der Amadeus Fire Group im Geschäftsjahr 2024 haben einen spürbaren Einfluss auf das operative EBITA. Dieses erhöhte Aufwandsniveau für Informationstechnologie wird sich in den kommenden Quartalen des Geschäftsjahres 2025 zunächst fortsetzen.

Segmententwicklung

Segment Personaldienstleistungen

Der Gesamtumsatz des Segments Personaldienstleistungen des Geschäftsjahres 2024 in Höhe von 268,7 Mio. € liegt rund 7,1 Prozent unter dem Wert des Vorjahres. Die wirtschaftlichen Entwicklungen des vergangenen Jahres, verbunden mit der anhaltend hohen Unsicherheit in den Unternehmen und dem damit verbundenen Rückgang der Nachfrage, haben die Geschäftsergebnisse erheblich negativ beeinflusst. Im vierten Quartal 2024 setzte sich der rückläufige Trend bei der Nachfrage fort, sodass die Marktentwicklung deutlich hinter den eigenen Erwartungen zurückblieb.

Segment Personaldienstleistungen

Tsd. €	2024	2023	Abweichung in Prozent
Umsatz gesamt	268.750	289.244	-7,1%
Zeitarbeit	159.846	175.966	-9,2%
Personalvermittlung	73.313	82.509	-11,1%
Interim- und Projektmanagement	34.822	29.619	17,6%
Rohhertrag - operativ	132.684	147.673	-10,2%
Rohhertragsmarge - operativ (in %)	49,4	51,1	-1,7 PP
EBITA - operativ	34.895	49.514	-29,5%
EBITA-Marge - operativ (in %)	13,0	17,1	-4,1 PP

Tabelle 7: Segment Personaldienstleistungen

Die positive Umsatzentwicklung der Dienstleistung Interim Management hingegen spiegelt dessen weitgehende Resistenz gegenüber konjunkturellen Schwankungen wider. Im Vergleich zum Vorjahresumsatz legte dieser im Jahr 2024 um weitere 17,6 Prozent zu.

Trotz der weiterhin bestehenden Nachfrage nach Fach- und Führungskräften überwiegen die Unsicherheiten aufgrund der wirtschaftlichen Volatilität. Besonders die Dienstleistungen Zeitarbeit und Personalvermittlung litten im Jahr 2024 unter den schwachen konjunkturellen Bedingungen und resultierten in Umsätzen des Geschäftsjahres 2024, die hinter den guten Ergebnissen des Vorjahres zurückblieben.

Die Belastung der internen Organisation als auch der Kundenunternehmen durch eine strukturell hohe Krankenquote – analog zum Vorjahr – störte die Prozessabläufe erneut.

Einen Effekt auf das operative EBITA (-29,5 Prozent) des Segments haben die Vertriebs- und Verwaltungskosten des Segments. Die Vertriebskosten liegen auf dem Niveau des Vorjahres. Während die Kosten unter anderem für Miete und Leasing angestiegen sind, haben sich der Gehaltsaufwand und die personalinduzierten Kosten reduziert. Während im Jahr 2023 die Vertriebsorganisation im Personaldienstleistungssegment gezielt aufgebaut wurde, lag der Fokus im Jahr 2024 auf der Steigerung der Produktivität innerhalb der bestehenden Strukturen. Die wirtschaftlichen Herausforderungen belasteten die Vertriebsorganisation, sodass offene Stellen aufgrund von Fluktuation teilweise nicht nachbesetzt wurden. Gleichzeitig wurde die Performance der einzelnen Teams genau analysiert, um eine bestmögliche Anpassung an die aktuellen Marktbedingungen zu gewährleisten. Die Verwaltungsaufwendungen lagen im Jahr 2024 deutlich über dem Vorjahresniveau, was sich im Wesentlichen in umfangreichen Investitionen in Technik und Systeme begründet. In 2024 haben umfangreiche Digitalisierungs- und Softwareprojekte stattgefunden. Diese Ausgaben werden sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen.

Segmentinterne Sachverhalte wurden in den dargestellten Zahlen eliminiert beziehungsweise konsolidiert. Die nachfolgenden Finanzkennzahlen der einzelnen Dienstleistungen sind hiervon unberührt und lassen sich in Summe nicht auf das Segment überleiten, da Nebengeschäfte, wie z.B. veranstaltete Arbeitsrechtsfachtage, nicht in den Dienstleistungen gezeigt werden.

Zeitarbeit

Der rückläufige Umsatz der Dienstleistung Zeitarbeit im Geschäftsjahr 2024 ist Ausdruck der gehemmten Anfragesituation aufgrund der wirtschaftlichen Stagnation, die den grundsätzlich weiterhin vorhandenen Fachkräftemangel dominiert. Die Entwicklung spiegelt sich auch in der Entwicklung des Gesamtmarkts wider, der im Vorjahresvergleich ebenfalls deutlich rückläufig ist.

Die Gewinnung von Fachkräften stellt in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels eine große Herausforderung dar. Kandidaten und Mitarbeiter bevorzugen in diesen Zeiten feste Anstellungen in bestehenden und gesicherten Arbeitsverhältnissen. Zudem beeinträchtigt die hohe Krankheitsquote sowohl bei internen Mitarbeitern als auch bei Kandidaten die Effizienz der Rekrutierung und Besetzung offener Stellen.

Die Auslastung unserer Mitarbeiter wirkt sich direkt auf Umsatz, Rohertrag und die Rohertragsmarge aus. Die bei Amadeus Fire angestellten Mitarbeiter im Kundeneinsatz haben eine feste Anstellung und erhalten ein monatliches Fixgehalt – unabhängig davon, ob sie aktuell im Einsatz, krank oder im Urlaub sind. Eine geringere Auslastung der Mitarbeiter aufgrund der zurückhaltenden Nachfrage der Kundenunternehmen hat die Umsätze und den Rohertrag für die Dienstleistung Zeitarbeit spürbar negativ beeinflusst. Die zurückhaltende Nachfrage seitens der Kundenunternehmen resultiert in einer sinkenden Auslastung unserer Mitarbeiter in der Arbeitnehmerüberlassung. Insgesamt war die Anzahl fakturierbarer Tage im Geschäftsjahr 2024 mit 251 Tagen identisch zum Vorjahr.

Die durchschnittlichen Stundenverrechnungssätze stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 6,8 Prozent (Vorjahresanstieg: 7,4 Prozent). Tarifierungen oder arbeitsmarktbedingt steigende Gehälter unserer Mitarbeiter können grundsätzlich an die Kundenunternehmen weitergegeben werden und wirken sich unwesentlich auf die Rohertragsmarge aus. Allerdings stiegen auch im Jahr 2024 die Tarifgehälter für die für die Amadeus Fire Group relevanten Entgeltgruppen. Diese können teilweise nur zeitversetzt beziehungsweise nicht vollumfänglich weitergereicht werden.

Die Rohertragsmarge wurde zum Jahresende 2024 erheblich durch die genannten Faktoren sowie die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigt und lag spürbar unter dem Niveau des Vorjahres.

Personalvermittlung

Die Dienstleistung Personalvermittlung erzielte im Geschäftsjahr 2024 einen Umsatz von 73,3 Mio. €. Verglichen mit dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang von 11,1 Prozent.

Der Personalvermittlungsumsatz blieb im Jahr 2024 aufgrund der anhaltenden negativen wirtschaftlichen Entwicklungen, des damit einhergehenden Nachfragerückgangs sowie der anhaltenden Unsicherheit sowohl bei Unternehmen als auch bei Kandidaten hinter dem Vorjahresergebnis zurück. Während sich der Fachkräftemangel in den vergangenen Jahren als zentraler Treiber des Personaldienstleistungsmarktes in Deutschland etabliert hat, wirken die anhaltende konjunkturelle Schwäche und die außergewöhnlich negative Geschäftserwartung der Unternehmen derzeit stark entgegen und belasten den Markt erheblich.

Für die Erbringung der Dienstleistung Personalvermittlung werden Einstandskosten nicht direkt allokiert. Damit entspricht der Rohertrag im Wesentlichen den Umsatzerlösen. Entsprechend höher ist der Anteil der Dienstleistung Personalvermittlung am Gesamtrohertrag im Vergleich zum Anteil am Gesamtumsatz.

Interim- und Projektmanagement

Die Umsätze im Bereich Interim- und Projektmanagement werden in der Regel stärker von unternehmensspezifischen Projekten als von allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen beeinflusst. Trotz der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konnten in diesem Segment erneut Rekordergebnisse erzielt werden. Der Umsatz des Interim- und Projektmanagements erreichte im Geschäftsjahr 2024 einen Wert von 34,8 Mio. €, was einer signifikanten Steigerung von 17,6 Prozent im Vorjahresvergleich entspricht.

Die operative Rohertragsmarge hat verglichen mit dem Vorjahr leicht nachgegeben und liegt im Geschäftsjahr 2024 bei 24,8 Prozent nach 25,1 Prozent im Vorjahr. Im Gegensatz zur Zeitarbeitsdienstleistung haben Krankheit und Auslastung keine negativen Auswirkungen auf die Rohertragsmarge, da die Vergütung ausschließlich auf der tatsächlich geleisteten

Arbeitszeit basiert. Aufgrund des fehlenden Auslastungsrisikos ist die operative Rohertragsmarge strukturell niedriger als bei der Zeitarbeit.

Segment Weiterbildung

Der Umsatz im Segment Weiterbildung stieg nach einem deutlichen Wachstum im Vorjahr um weitere 9,7 Prozent auf 168,5 Mio. €. Maßgeblich hierfür waren, neben dem kontinuierlichen Ausbau der Qualität, ein positives Marktumfeld im Bereich der geförderten Weiterbildung (B2G), insbesondere im ersten Halbjahr 2024.

Segment Weiterbildung

Tsd. €	2024	2023	Abweichung in Prozent
Umsatz gesamt	168.533	153.695	9,7%
Comcave	79.004	76.210	3,7%
GFN	54.246	43.160	25,7%
Steuer-Fachschule Dr. Endriss	35.286	34.342	2,7%
Rohertrag - operativ	104.286	96.253	8,3%
Rohertragsmarge - operativ (in %)	61,9	62,6	-0,7 PP
EBITA - operativ	20.644	20.881	-1,1%
EBITA-Marge - operativ (in %)	12,2	13,6	-1,4 PP

Tabelle 8: Segment Weiterbildung

Im Geschäftsjahr 2024 stieg der operative Rohertrag um 8,3 Prozent auf 104,3 Mio. €. Die operative Rohertragsmarge reduzierte sich im Berichtsjahr leicht um 0,7 Prozentpunkte auf 61,9 Prozent.

Das operative EBITA im Segment Weiterbildung war insbesondere durch höhere Aufwendungen beim Personal und im Bereich IT leicht rückläufig und erreichte 20,6 Mio. €. Die operative EBITA-Marge reduzierte sich um 1,3 Prozentpunkte auf 12,3 Prozent. Wie im Segment Personaldienstleistungen unternimmt die Amadeus Fire Group ebenfalls für die Weiterbildung signifikante Aktivitäten, um informationstechnologischen Fortschritt voranzutreiben und in der immer digitaler werdenden Bildungslandschaft Zukunftschancen zu sichern.

In den dargestellten Zahlen wurden segmentinterne und segmentübergreifende Sachverhalte eliminiert beziehungsweise konsolidiert. Die nachfolgenden Finanzkennzahlen der einzelnen Gesellschaften sind hiervon unberührt und lassen sich in Summe daher nicht auf das Segment überleiten.

Comcave

Comcave steigerte die Umsätze im Geschäftsjahr 2024 um 3,7 Prozent auf 79,0 Mio. €. Dies entspricht dem höchsten Umsatz der Unternehmensgeschichte, wobei der Geschäftsverlauf im ersten Halbjahr deutlich stärker ausfiel als dies im zweiten der Fall war. In einem grundsätzlich positiven Marktumfeld mussten Einschränkungen in der Sichtbarkeit auf der Informationsplattform der Bundesagentur für Arbeit ab Mai 2024 entgegengewirkt werden. Eine Änderung der Nutzungsbedingungen führte in diesem wesentlichen Vertriebskanal für die größten Bildungsanbieter wie Comcave mit einem breiten und bundesweiten Auftritt zu einer deutlichen Limitierung des veröffentlichbaren Angebots. Unter Führung eines neuen Managements seit April 2024 ist eine Weiterentwicklung der Schulungsaufbau- und Ablauforganisation eingeleitet.

Der operative Rohertrag stieg leicht um 1,3 Prozent. Die operative Rohertragsmarge sank um 1,6 Prozentpunkte auf 67,7 Prozent. Im Jahr 2024 konnte Comcave ein operatives EBITA in Höhe von 10,2 Mio. € mit einer EBITA-Marge von 12,8 Prozent erzielen. Der Ergebnismrückgang resultiert zum einen aus einem geringeren Teilnehmerbestand im zweiten Halbjahr und zum anderen aus Kostensteigerungen für Honorarkräfte, beim Personal sowie erhöhten Aufwendungen im Bereich IT zur Weiterentwicklung der Schulungsumgebung.

GFN

GFN steigerte im Geschäftsjahr 2024 die Umsätze um 25,7 Prozent auf 54,3 Mio. € und den operativen Rohertrag um 30,8 Prozent auf 28,2 Mio. €. Die operative Rohertragsmarge stieg dabei um 2,1 Prozentpunkte auf 52,1 Prozent.

Wesentlicher Treiber für die äußerst gute Entwicklung des Umsatzes und des operativen Rohertrags sind die erzielten Umsätze in der geförderten Weiterbildung (B2G), die sich nach der konsequenten Umstellung auf Online-Veranstaltungen und den Ausbau des Veranstaltungsangebots positiv gegenüber dem Vorjahr entwickelten.

Im Jahr 2024 wurde weiter intensiv eine hochmoderne Bildungskonzeption implementiert, die hochwertige Entwicklung von Multi-Channel-Lerninhalten vorangetrieben und das Geschäftsmodell der GFN damit auf weiteres Wachstum und deutliche Ergebnispotentiale ausgerichtet. Entsprechend intensiv waren hier ebenfalls IT-Aufwendungen und Ressourcen für die erfolgreich umgesetzten Projekte. Ein operatives EBITA in Höhe von 4,7 Mio. € mit einer operativen EBITA-Marge von 8,6 Prozent übertrafen erneut das Rekordergebnis des Vorjahres.

Steuer-Fachschule Dr. Endriss

Die Gesellschaften der Steuer-Fachschule Dr. Endriss steigerten im Geschäftsjahr 2024 die Umsätze um 2,7 Prozent auf einen neuerlichen Rekordwert von 35,3 Mio. €. Die Buchungen von Lehrgängen durch private Endkunden (B2C) entwickelten sich im Jahresverlauf weiter positiv. Insbesondere das flexible Angebotsspektrum von klassischen Vor-Ort-Präsenzveranstaltungen und Live-Online-Lehrgängen hat zu dieser Entwicklung erneut maßgeblich beigetragen.

Im Marktsegment für Unternehmenskunden (B2B) konnte sowohl das klassische Seminargeschäft als auch das Inhouse-Seminargeschäft trotz eingetrübter konjunktureller Lage nahezu auf Vorjahresniveau gehalten werden.

Der operative Rohertrag stieg um 3,7 Prozent auf 22,4 Mio. € bei einer leicht gestiegenen Rohertragsmarge von 63,4 Prozent. Die hohe Rohertragsmarge resultiert aus gut ausgelasteten Kursen und Seminaren bei weiterhin hohem Online-Schulungsanteil.

Insgesamt erzielten die Gesellschaften der Steuer-Fachschule Dr. Endriss im Geschäftsjahr 2024 ein operatives EBITA von 9,0 Mio. € mit einer operativen EBITA-Marge von 25,6 Prozent.

Ertragslage

Ertragslage

Tsd. €	2024	Sonder- effekte	2024 operativ	2023	Sonder- effekte	2023 operativ	Ver- änderung operativ in %
Umsatzerlöse	436.906	0	436.906	442.357	0	442.357	-1,2%
Einstandskosten der erbrachten Dienstleistungen	-200.487	233	-200.254	-198.976	40	-198.936	0,7%
Bruttoergebnis vom Umsatz	236.419	233	236.652	243.381	40	243.421	-2,8%
Rohrertragsmarge (in %)	54,1		54,2	55,0		55,0	-0,8 PP
Vertriebs- und Verwaltungskosten	-182.388	601	-181.787	-179.052	5.653	-173.399	4,8%
Sonstige Erträge und Aufwendungen	674	0	674	373	0	373	80,7%
EBITA	54.705	834	55.539	64.702	5.693	70.395	-21,1%
EBITA-Marge (in %)	12,5		12,7	14,6		15,9	-3,2 PP
Finanzergebnis	-4.618	0	-4.618	-3.433	0	-3.433	34,5%
Ergebnis vor Ertragsteuern	50.087	834	50.921	61.269	5.693	66.962	-24,0%
Ertragsteuern	-13.583	-540	-14.123	-17.515	-514	-18.029	-21,7%
Ergebnis nach Ertragsteuern	36.504	294	36.798	43.754	5.179	48.933	-24,8%

Tabelle 9: Ertragslage

Die Amadeus Fire Group berichtet bereits seit dem Geschäftsjahr 2020 das um Sondereffekte bereinigte Ergebnis. Hierzu zählen einerseits die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte mit 3,0 Mio. € (Vorjahr 3,0 Mio. €) aus den erfolgten Kaufpreisalokationen (PPA-Abschreibungen) und andererseits die Beträge, die Thomas Surwald in Folge der Bewertung der Put-/Call-Option seiner Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH erhält. Die PPA-Effekte betreffen die Estandskosten der erbrachten Dienstleistungen und die Vertriebs- und Verwaltungskosten. Die gemäß IFRS 2 darzustellende Vergütung aus der Minderheitsbeteiligung betrifft den Personalaufwand in den Verwaltungskosten mit einem Ertrag von 2,2 Mio. € (Vorjahr: 2,7 Mio. € Aufwand). Der Rückgang resultiert aus den geänderten Bewertungsannahmen der Optionsausübung sowie der Geschäftsentwicklung der GFN im Geschäftsjahr 2024. Zur besseren Vergleichbarkeit der operativen Ertragskraft der Amadeus Fire Group werden Kennzahlen verwendet, die um diese Effekte bereinigt sind.

Die Amadeus Fire Group erzielte im Geschäftsjahr 2024 Umsatzerlöse in Höhe von 436,9 Mio. €, die damit um 5,5 Mio. € oder 1,2 Prozent unter dem Vorjahreswert von 442,4 Mio. € lagen. Hinsichtlich der Erläuterung des Umsatzrückgangs verweisen wir auf die Darstellung zum Geschäftsverlauf.

Die operativen Estandskosten aller erbrachten Dienstleistungen sind um 0,7 Prozent auf 200,3 Mio. € gestiegen (Vorjahr: 198,9 Mio. €). Der im Vergleich zum Umsatz gegenläufige Anstieg ist dabei zum einen auf die geänderten Verhältnisse der Segmentbeiträge zum Gesamtkonzern zurückzuführen (höherer Anteil des Segments Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr) und zum anderen auf die leicht gesunkenen Rohrertragsmargen in beiden Segmenten. Bei den PPA-Effekten der Estandskosten der erbrachten Dienstleistungen von 0,2 Mio. € (Vorjahr: 0,04 Mio. €) handelt es sich um Abschreibungen auf Auftragsbestände. Dabei wurde eine außerplanmäßige Abschreibung auf Auftragsbestände aus dem B2B-Bereich der GFN vorgenommen, da diese 2024 den Geschäftsbereich geschlossen hat.

Das operative Bruttoergebnis vom Umsatz bzw. der operative Rohertrag ist absolut um 6,8 Mio. € gesunken, zudem hat sich die operative Rohertragsmarge im Konzern von 55,0 Prozent um 0,8 Prozentpunkte auf 54,2 Prozent reduziert. Ursächlich für den Rückgang war insbesondere das Segment Personaldienstleistungen mit einem um 15,0 Mio. € geringeren operativen Rohertrag. Ausschlaggebend waren hierbei insbesondere die rückläufigen Dienstleistungen Personalvermittlung und Zeitarbeit, die eine um 1,7 Prozentpunkte geringere operative Rohertragsmarge im Segment auslösten. Gegenläufig stieg der operative Rohertrag des Segments Weiterbildung um 8,0 Mio. € bei leicht gesunkener operativer Rohertragsmarge, dies konnte den Rückgang im Segment Personaldienstleistungen aber nur zum Teil kompensieren.

Die operativen Vertriebs- und Verwaltungskosten betragen 181,8 Mio. € nach 173,4 Mio. € im Vorjahr. Der Anstieg ist insbesondere auf um 3,8 Mio. € höhere IT-Kosten aufgrund intensiver Innovations- und Digitalisierungsprojekte zurückzuführen, die bereits im Vorjahr gestartet wurden. Weiterhin stiegen die Personalkosten um 3,1 Mio. € durch den Mitarbeiteraufbau. Gegenläufig dazu wirkten sich die deutlich geringeren variablen Gehaltsbestandteile innerhalb der Personalkosten aus. Weitere wesentliche Faktoren sind die in 2024 getätigten Karenzzahlungen an Thomas Surwald von 0,7 Mio. € sowie gestiegene Werbekosten in Zusammenhang mit Ausgaben für Suchmaschinen von 0,7 Mio. €. Die Sondereffekte in den Vertriebs- und Verwaltungskosten sind Abschreibungen auf erworbene Unternehmensmarken, Technologien, Zertifizierungen und Dozentenpools sowie Personalaufwand (im Geschäftsjahr 2024 ein Ertrag) in Verbindung mit der Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung.

Das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Firmenwertabschreibungen (EBITA) betrug im Berichtsjahr 55,5 Mio. € (Vorjahreswert: 70,4 Mio. €). Damit verzeichnet die Amadeus Fire Group einen Rückgang des operativen EBITA von 21,1 Prozent. Während das Segment Weiterbildung im Geschäftsjahr lediglich um 1,1 Prozent im operativen EBITA unter Vorjahr liegt, verzeichnete das Segment Personaldienstleistungen einen Rückgang von 29,5 Prozent. Die operative EBITA-Marge betrug im Geschäftsjahr 2024 12,7 Prozent (Vorjahr: 15,9 Prozent).

Das höhere negative Finanzergebnis von -4,6 Mio. € im Berichtsjahr 2024 (Vorjahr: -3,4 Mio. €) ist mit 0,7 Mio. € durch höhere Zinsaufwendungen aus Leasing aufgrund des gestiegenen Zinsniveaus zurückzuführen, ebenso wie 0,3 Mio. € höhere Effekte aus der Bewertung der Abfindungsoptionen für Anteilseigner der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG. Aufgrund einer höheren Inanspruchnahme der Kreditlinien im Geschäftsjahr 2024, bei leicht gestiegenen Zinskonditionen, stiegen die Zinsaufwendungen um 0,3 Mio. € an.

Die Amadeus Fire Group erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2024 ein operatives Ergebnis nach Ertragsteuern von 36,8 Mio. € (Vorjahr: 48,9 Mio. €). Dies entspricht einem Rückgang um 24,8 Prozent.

Die operative Steuerquote betrug im Berichtsjahr 27,7 Prozent nach 26,9 Prozent im Vorjahr bei einem operativen Steueraufwand in Höhe von 14,1 Mio. € (Vorjahr: 18,0 Mio. €). Der Rückgang des absoluten Steueraufwands ergab sich durch das niedrigere Ergebnis vor Ertragsteuern. Da das Segment Weiterbildung im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr einen deutlich höheren Anteil zum Ergebnis vor Ertragsteuern beitrug, hätte man grundsätzlich eine sinkende Steuerquote erwarten können. Aus der vorgenommenen Verschmelzung der Amadeus Fire AG mit der Amadeus Fire Personalvermittlung und Interim Management GmbH resultiert jedoch ein steuerpflichtiger Übernahmegewinn, wodurch periodenfremde Steueraufwendungen von 0,5 Mio. € entstanden, die somit die Steuerquote erhöhten.

Der auf die Aktionäre der Amadeus Fire AG entfallende Konzernjahresüberschuss des Geschäftsjahres 2024 beträgt 32,6 Mio. € (Vorjahr: 40,4 Mio. €) und ergibt ein unverwässertes Ergebnis je Aktie von 6,01 € nach 7,12 € im Vorjahr.

Finanzlage

Kapitalstruktur

Tsd. €	31.12.2024	%	31.12.2023	%	Veränderung abs.	Veränderung %
Gezeichnetes Kapital	5.432	1,6	5.432	1,6	0	0,0
Kapitalrücklage	62.226	18,8	62.226	18,1	0	0,0
Gewinnrücklagen	86.627	26,2	81.171	23,7	5.456	6,7
Summe Eigenkapital der Aktionäre der Amadeus Fire AG	154.285	46,7	148.829	43,4	5.456	3,7
Nicht beherrschende Anteile	692	0,2	2.676	0,8	-1.984	-74,1
Summe Eigenkapital	154.977	46,9	151.505	44,2	3.472	2,3
Leasingverbindlichkeiten	52.074	15,8	53.069	15,5	-995	-1,9
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	14.299	4,3	12.314	3,6	1.985	16,1
Sonstige Verbindlichkeiten	5.866	1,8	6.485	1,9	-619	-9,5
Latente Steuerschulden	4.109	1,2	3.958	1,2	151	3,8
Summe langfristige Schulden	76.348	23,1	75.826	22,1	522	0,7
Leasingverbindlichkeiten	19.092	5,8	18.238	5,3	854	4,7
Sonstige Finanzschulden	17.499	5,3	20.165	5,9	-2.666	-13,2
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	5.931	1,8	2.854	0,8	3.077	107,8
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	12.158	3,7	10.480	3,1	1.678	16,0
Vertragsverbindlichkeiten	5.720	1,7	5.443	1,6	277	5,1
Ertragsteuerschulden	8.317	2,5	20.344	5,9	-12.027	-59,1
Sonstige Verbindlichkeiten	30.074	9,1	38.049	11,1	-7.975	-21,0
Summe kurzfristige Schulden	98.791	29,9	115.573	33,7	-16.782	-14,5
Summe PASSIVA	330.116	100,0	342.904	100,0	-12.788	-3,7

Tabelle 10: Kapitalstruktur

Das Eigenkapital liegt zum 31. Dezember 2024 mit 155,0 Mio. € leicht über dem Niveau des Vorjahres (151,5 Mio. €). Dabei standen dem erwirtschafteten Periodenergebnis von 32,8 Mio. € die Ausschüttung der Dividende in Höhe von 27,2 Mio. €. Zudem wurde eine Ausweisanpassung vorgenommen, wodurch sich Teile der im Eigenkapital ausgewiesenen nicht beherrschenden Anteile verringert haben und nunmehr unter den Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern ausgewiesen werden.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die in den Vorjahren eingeschlagene Dividendenpolitik, die eine Ausschüttung des Konzernjahresüberschusses von rund 2/3 vorsah, wie im Geschäftsjahr 2022 bereits adjustiert, beibehalten. Somit kam es zu dem Beschluss, eine Dividende von 5,00 € pro Aktie (im Vorjahr: 4,50 € pro Aktie) zu zahlen. Die Dividendenpolitik der letzten Jahre, in Form der anteiligen Thesaurierungen, trug zur schnellen Rückführung der aufgenommenen Darlehen bzw. stabilen Inanspruchnahme der Kreditlinien bei gleichzeitiger Stärkung des Eigenkapitals bei.

Die Eigenkapitalquote stieg auf 46,9 Prozent nach 44,2 Prozent im Vorjahr. Dies resultiert einerseits aus dem leichten absoluten Anstieg des Eigenkapitals durch die genannten Maßnahmen und andererseits aus dem starken Rückgang der Schulden und der damit einhergehenden Verringerung der Bilanzsumme.

Die langfristigen Schulden stiegen leicht auf 76,3 Mio. € (Vorjahr: 75,8 Mio. €). Allein die Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern stiegen um 2,0 Mio. € aufgrund der höheren Optionsbewertung und andererseits der weiteren Thesaurierung von Gewinnen. Rückläufig hingegen entwickelten sich die langfristigen Leasingverbindlichkeiten. Hierbei wirkten sich insbesondere geringere Verbindlichkeiten aus Mietverträgen; da trotz Verlängerung und Neuabschlüssen von Mietverträgen die Restlaufzeiten der bestehenden Verträge höher wirkten. Zudem nahmen die langfristigen sonstigen Verbindlichkeiten aufgrund der darin enthaltenen LTI-Vergütung ab, da aufgrund der Geschäftsentwicklung des Geschäftsjahres 2024 und der Prognose 2025 die Bewertung der LTI-Programme des Vorstands deutlich geringer ausfällt. Die latenten Steuerschulden bewegten sich nahezu auf Vorjahresniveau.

Die kurzfristigen Schulden summierten sich zum Bilanzstichtag auf 98,8 Mio. € nach 115,6 Mio. € im Vorjahr. Zum deutlichen Rückgang trugen insbesondere die gesunkenen Ertragsteuerschulden und sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten bei. Dabei verringerten sich die Ertragsteuerschulden um 12,0 Mio. € auf 8,3 Mio. €. Der starke Rückgang ist insbesondere durch die Zahlung von Ertragsteuerschulden für Vorjahre in Höhe von 14,3 Mio. € zurückzuführen sowie auf den deutlichen Ergebnismrückgang im Segment Personaldienstleistungen. Weiterhin nahmen die kurzfristigen Verbindlichkeiten durch geringere Personalverpflichtungen ab. Hierbei kam es einerseits zu einem Rückgang der Verbindlichkeit aus der Vergütung der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildungs Verwaltungs GmbH von 2,2 Mio. € aufgrund von geänderten Bewertungsannahmen, andererseits zur Auszahlung des LTI von Thomas Surwald in Höhe von 1,9 Mio. €. Weiterhin wirkten sich die deutlich geringeren STI-Vergütungen mit 2,0 Mio. € sowie geringere Urlaubs- und Gleitzeitrückstellungen positiv aus. Die kurzfristigen Finanzschulden lagen um 2,7 Mio. € unter Vorjahr aufgrund der geringeren Inanspruchnahme der Kreditlinie zum Bilanzstichtag. Gegenläufig lagen die Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern um 3,0 Mio. € über Vorjahr. Ursächlich hierfür waren die Ergebniszuteilung der Endriss KG sowie der geänderte Ausweis der Minderheitenanteile im Fremdkapital. Die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen lagen stichtagsbedingt über Vorjahr. Ebenso erhöhten sich die Leasingsverbindlichkeiten leicht; ausschlaggebend hierfür waren höhere Mieten insbesondere aufgrund von höheren Mietpreisen sowie höheren Leasingraten für die Dienstwagen.

Finanzierung

Die seit Dezember 2022 geschlossene Konsortialfinanzierung mit der Deutschen Bank, der UniCredit Bank GmbH, der Helaba Landesbank Hessen-Thüringen und der NRW.Bank über ein Gesamtvolumen von 100 Mio. € besteht weiterhin. Darin enthalten sind bilaterale Kreditlinien mit der Deutschen Bank, der UniCredit Bank GmbH und der Helaba Landesbank Hessen-Thüringen in Höhe von 15,5 Mio. €, sodass die restliche Kreditlinie des revolving Darlehens 84,5 Mio. € beträgt. Die Finanzierung hat eine Laufzeit von fünf Jahren mit Verlängerungsoptionen auf insgesamt sieben Jahre. Die ursprüngliche Verschuldung aufgrund der Finanzierung des Erwerbs des COMCAVE.COLLEGE konnte bereits 2023 vollständig zurückgeführt werden.

Die Inanspruchnahme der Kreditlinie zum Bilanzstichtag von 15 Mio. € war durch das 2023 durchgeführte Aktienrückkaufprogramm bedingt. Zum Bilanzstichtag bestanden freie verfügbare Linien von 81,6 Mio. € (Vorjahr: 76,2 Mio. €). Die bestehende Finanzierung verschafft der Amadeus Fire Group langfristige Finanzierungssicherheit gepaart mit einer hohen Flexibilität. Der Konsortialvertrag sieht allgemein übliche Kreditklauseln vor (u.a. Change-of-Control-Klausel, Neuabschluss weiterer Fremdfinanzierungen). Daneben ist die Amadeus Fire Group zur Einhaltung bestimmter Finanzkennzahlen („Covenants“) verpflichtet. Dabei handelt es sich um den Nettoverschuldungsgrad, der quartalsweise zu testen ist. Sämtliche Covenants des Konsortialvertrags wurden im Geschäftsjahr 2024 eingehalten.

Das bereits 2021 eingeführte gruppenweite Cashpooling besteht weiterhin, wodurch verfügbare Liquidität in Konzerngesellschaften gebündelt wurde und die externe Finanzierungsanspruchnahme bestmöglich reduziert werden konnte.

Liquidität

Das Geschäftsjahr 2024 war geprägt durch einen im Vergleich zum Vorjahr deutlich schwächeren operativen Cashflow, eine leicht geringere Investitionstätigkeit sowie eines Finanzierungscashflow, der sich durch divergierende Effekte auszeichnete.

Der Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit reduzierte sich deutlich von 83,1 Mio. € auf 53,0 Mio. € um 30,1 Mio. € bzw. 36,3 Prozent. Ursächlich ist zunächst der Rückgang des EBITDA aufgrund der Geschäftsentwicklung 2024 um 11,0 Mio. €. Weiterhin belasten die um 12,7 Mio. € deutlich höheren gezahlten Ertragsteuern den operativen Cashflow, die jedoch nur entsprechend geringere Steuerzahlungen der Jahre 2022 bis 2023 kompensieren. Das höhere Nettoumlaufvermögen belastete den operativen Cashflow per Saldo um 5,0 Mio. €. Hierzu trugen insbesondere die Auszahlungen im Bereich der Personalverbindlichkeiten bei, während sich die gesunkenen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenläufig auswirkten.

Der Cashflow aus der Investitionstätigkeit sank von -8,7 Mio. € auf -7,7 Mio. €. Maßgebend hierfür waren insbesondere geringere Investitionen im Bereich Sachanlagevermögen, im Speziellen Investitionen in IT-Equipment (u.a. Hardware). Die gestiegenen Investitionen im Bereich der immateriellen Vermögenswerte, für weitere Innovations- und Digitalisierungsprojekte, wirkten nur bedingt entgegen, da diese nur bedingt aktivierungsfähig sind.

Der per Saldo negative Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit war 2024 durch drei wesentliche Effekte geprägt und verbesserte sich um 17,5 Mio. € auf -52,8 Mio. € (Vorjahr: -70,3 Mio. €). Der wesentlichste Beitrag zur Verbesserung des Finanzierungscashflows wurde durch den im Jahr 2023 durchgeführten Aktienrückkauf in Höhe von -32,2 Mio. € geleistet. In 2024 waren hier nur noch geringfügige Auszahlungen für Nachlaufkosten im Finanzierungscashflow enthalten. Gegenläufig wirkt die Rückführung von Finanzschulden. In 2024 wurden Auszahlungen für Rückführung von -2,6 Mio. € (im Vorjahr: Einzahlung zur Aufnahme von 10 Mio. €) getätigt. Zuletzt erhöhte sich die Dividendenausschüttung um -1,4 Mio. €.

Die Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente betragen zum 31. Dezember 2024 2,4 Mio. € (31. Dezember 2023: 9,9 Mio. €).

Cashflow

Tsd. €	2024	2023	Veränderung abs.	Veränderung %
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	52.977	83.136	-30.159	-36,3
davon: Veränderung des Nettoumlaufvermögens	-3.495	1.547	-5.042	-325,9
Cashflow aus der Investitionstätigkeit	-7.682	-8.671	989	-11,4
davon: Investitionen in immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen	-7.733	-8.715	982	-11,3
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit	-52.812	-70.279	17.467	-24,9
davon: Ein- und Auszahlungen aus Finanzschulden	-2.583	10.000	-12.583	-125,8
davon: Auszahlungen aufgrund von Leasing	-21.074	-20.303	-771	3,8
davon: Auszahlungen aus Aktienrückkäufen	-16	-32.223	32.207	-100,0
davon: Dividende	-27.161	-25.731	-1.430	5,6
Nettoveränderung der Zahlungsmittel	-7.517	4.186	-11.703	-279,6
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente zu Beginn des Berichtszeitraums	9.886	5.700	4.186	73,4
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente am Ende des Berichtszeitraums (Konzernbilanz)	2.369	9.886	-7.517	-76,0

Tabelle 11: Cashflow

Free Cashflow

Der Free Cashflow reduzierte sich von 74,4 Mio. € auf 45,2 Mio. €. Dabei zeigte sich, dass im Wesentlichen der Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit mit -30,1 Mio. € maßgeblich für den Rückgang war. Der Rückgang der Auszahlungen im Investitionsbereich in Höhe von 1,0 Mio. € ist vergleichsweise unwesentlich.

Free Cashflow

Tsd. €	2024	2023	Veränderung abs.	Veränderung %
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	52.977	83.136	-30.159	-36,3
Auszahlungen aus dem Erwerb von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen	-7.733	-8.715	982	-11,3
Free Cashflow	45.244	74.421	-29.177	-39,2

Tabelle 12: Free Cashflow

Vermögenslage

Vermögenslage

Tsd. €	31.12.2024	%	31.12.2023	%	Veränderung abs.	Veränderung %
Geschäfts- oder Firmenwerte	172.093	52,1	172.093	50,2	0	0,0
Sonstige immaterielle Vermögenswerte	19.527	5,9	21.614	6,3	-2.087	-9,7
Sachanlagen	10.285	3,1	11.082	3,2	-797	-7,2
Nutzungsrechte	68.778	20,8	69.436	20,2	-658	-0,9
Latente Steueransprüche	698	0,2	976	0,3	-278	-28,5
Summe langfristige Vermögenswerte	271.381	82,2	275.201	80,3	-3.820	-1,4
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	51.517	15,6	54.828	16,0	-3.311	-6,0
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	3.138	1,0	2.762	0,8	376	13,6
Ertragsteueransprüche	1.711	0,5	227	0,1	1.484	653,7
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	2.369	0,7	9.886	2,9	-7.517	-76,0
Summe kurzfristige Vermögenswerte	58.735	17,8	67.703	19,7	-8.968	-13,2
Summe AKTIVA	330.116	100,0	342.904	100,0	-12.788	-3,7

Tabelle 13: Vermögenslage

Das Gesamtvermögen der Amadeus Fire Group sank im Stichtagsvergleich am 31. Dezember 2024 um 12,8 Mio. € bzw. 3,7 Prozent auf 330,1 Mio. €.

Die langfristigen Vermögenswerte gingen im Vergleich zum Vorjahr mit 271,4 Mio. € (Vorjahr: 275,2 Mio. €) leicht zurück. Ursächlich hierfür war insbesondere der Rückgang der sonstigen immateriellen Vermögenswerte um 2,1 Mio. €. Den getätigten Investitionen von 3,3 Mio. € standen dabei Abschreibungen von 5,4 Mio. € entgegen. Die Abschreibungen resultierten hierbei mit 3,0 Mio. € aus bereits erläuterten PPA-Effekten. Beim Sachanlagevermögen überstiegen die Abschreibungen mit 5,2 Mio. € die Investitionen mit 4,5 Mio. €. Größere Investitionen im Bereich der Büroausstattung, wie im Vorjahr, fielen hier nicht mehr an. Die Investitionen im Bereich des IT-Equipments waren ebenfalls leicht rückläufig, aber mit 3,6 Mio. € weiterhin auf hohem Niveau. Der Rückgang der Nutzungsrechte basiert auf geringeren Neuabschlüssen und Verlängerungen von Mietverträgen. Gegenläufig innerhalb des Postens wirkten sich höhere Nutzungsrechte für PKW aus. Der Rückgang der latenten Steueransprüche basiert hauptsächlich auf dem Wegfall von aktiven latenten Steuern auf Verlustvorträge, da diese aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung in der GFN verbraucht wurden.

Der Deckungsgrad der langfristigen Vermögenswerte durch Eigenkapital und langfristiges Fremdkapital stieg auf 85,2 Prozent (Vorjahr: 82,6 Prozent).

Die kurzfristigen Vermögenswerte verringerten sich um 9,0 Mio. € auf 58,7 Mio. € (Vorjahr: 67,7 Mio. €). Zu diesem Rückgang trugen die um 3,3 Mio. € geringeren Forderungen aus Lieferungen und Leistungen bei; stichtagsbedingt und der Umsatzentwicklung folgend. Zudem lagen die Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente mit 2,4 Mio. € um 7,5 Mio. € unter Vorjahr ebenso wie die geringere Kreditinanspruchnahme (siehe hierzu entsprechende Erläuterungen zur Liquidität). Die Ertragsteueransprüche lagen mit 1,5 Mio. € über Vorjahr, da die Vorauszahlungen für das laufende Geschäftsjahr höher waren als die ermittelten Ertragsteuerverpflichtungen. Die sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte bewegten sich nahezu auf Vorjahresniveau.

Mitarbeiter

Zum Jahresabschluss am 31.12.2024 beschäftigte die Amadeus Fire Group exakt 3.900 Mitarbeiter. Praktikanten und Aushilfen werden als vollwertige Arbeitskräfte erfasst. Verglichen mit dem Schlusstand des starken Expansionsjahres 2023 mit 4.315 Beschäftigten hat sich die Anzahl der Beschäftigten signifikant reduziert.

Die geringere Anzahl resultiert im Wesentlichen aus deutlich weniger Mitarbeitern in der Arbeitnehmerüberlassung, die zum Jahresresultimo 2024 2.064 Mitarbeiter gegenüber 2.558 ein Jahr zuvor beschäftigte. Die Mitarbeiter dieser Dienstleistung sind bei unseren Kunden unter anderem im Finanzbereich, als kaufmännische Sachbearbeiter, zum Beispiel im Marketing oder Personal, sowie als Spezialisten im IT-Bereich tätig. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in der Arbeitnehmerüberlassung liegt analog zu den Vorjahren konstant bei rund 40 Jahren. Von den im Jahr 2024 beschäftigten Mitarbeitern in der Arbeitnehmerüberlassung waren 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer.

Die Vertriebsniederlassungen des Segments Personaldienstleistungen wurden, um den Marktanforderungen gerecht zu werden, im Jahr 2023 stark ausgebaut. Im Jahr 2024 lag der Fokus hier nicht auf dem weiteren Aufbau, sondern auf der Steigerung der Produktivität der bestehenden Organisation. Die Vertriebsorganisation ist durch die zuvor beschriebenen negativen wirtschaftlichen Effekte belastet. Durch Fluktuation frei gewordene Stellen wurden teilweise nicht nachbesetzt beziehungsweise die Performance der einzelnen Teams genau überprüft, um bestmöglich im aktuellen Markt agieren zu können. Somit hat sich die Anzahl der Mitarbeiter im Jahresverlauf und im zweiten Halbjahr zunehmend verringert.

Im Segment Weiterbildung ist der Umsatz im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen. Um dieses Umsatzwachstum erzielen zu können und die Marktposition langfristig stärken und ausbauen zu können, wurde die Schulungsorganisation weiter ausgebaut, Vertrieb, Verwaltung und Marketing gestärkt sowie die Anzahl der beschäftigten Dozenten erhöht.

Im Geschäftsjahr wurden, wie bereits in der Entwicklung des Gesamtkonzerns beschrieben, umfangreiche Investitionen in die digitale Transformation und die Zukunftsfähigkeit der Amadeus Fire Group getätigt. So wurde ebenfalls qualifiziertes Personal in diesen Bereichen gewonnen.

Ein wichtiger Pfeiler des Konzerns ist die Ausbildung junger Menschen in den verschiedensten Berufsbildern. Trotz der immer schwieriger werdenden Besetzung von Ausbildungsstellen beschäftigt die Amadeus Fire Group weiterhin 33 Auszubildende.

Mitarbeiteranzahl *)

		31.03.	30.06.	30.09.	31.12.	Ø
Mitarbeiter in der Arbeitnehmerüberlassung	2024	2.430	2.306	2.208	2.064	2.252
	2023	2.643	2.580	2.618	2.558	2.600
Mitarbeiter in Marketing, Vertrieb, Dozenten und Schulungsorganisation	2024	1.568	1.573	1.576	1.562	1.570
	2023	1.441	1.481	1.494	1.525	1.485
Verwaltungsmitarbeiter	2024	208	224	231	241	226
	2023	174	184	196	197	188
Auszubildende	2024	29	26	33	33	30
	2023	37	33	33	35	35
Gesamt	2024	4.235	4.129	4.048	3.900	4.078
	2023	4.295	4.278	4.341	4.315	4.307

*) Die Aufstellung berücksichtigt lediglich die Personen im Geschäftsjahr, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis standen

Tabelle 14: Mitarbeiteranzahl

Prognosebericht

Prognose-Ist-Vergleich 2024

Prognose-Ist-Vergleich 2024

	Prognose Bandbreite aus 2023 (in Tsd. €)	Prognose Bandbreite aus Q3 2024 (in Tsd. €)	Ist für 2024 (in Tsd. €)	Abweichung zur Prognose aus Q3 2024 in Tsd. €
Group				
- Umsatz	470.000 - 500.000	437.000 - 449.000	436.906	-94
- operatives EBITA	74.000 - 80.000	57.000 - 60.000	55.539	-1.461
- operative EBITA-Marge (in %)	15% - 17%	13% - 14%	13%	0%
Segment Personaldienstleistungen				
- Umsatz	305.000 - 325.000	270.000 - 278.000	268.750	-1.250
- operatives EBITA	53.000 - 57.000	36.000 - 38.000	34.895	-1.105
- operative EBITA-Marge (in %)	16% - 19%	13% - 14%	13%	0%
Segment Weiterbildung				
- Umsatz	165.000 - 175.000	167.000 - 171.000	168.533	0
- operatives EBITA	21.000 - 23.000	21.000 - 22.000	20.644	-356
- operative EBITA-Marge (in %)	12% - 14%	12% - 13%	12%	0%

Tabelle 15: Prognose-Ist-Vergleich 2024

In unserem Geschäftsbericht des Jahres 2023 haben wir die in unserem Steuerungssystem verankerten und zur Konzernsteuerung verwendeten finanziellen Kennzahlen als Erwartung für das Geschäftsjahr 2024 formuliert.

Die obenstehende Tabelle liefert einen zusammenfassenden Überblick über die für das Berichtsjahr erwarteten Ergebnisse und die tatsächlich erzielten Ergebnisse 2024. Die im Geschäftsbericht 2023 darüber hinaus von uns prognostizierten Leistungsindikatoren und deren Entwicklung werden im Rahmen der jeweiligen Kapitel dargestellt.

Die Diskrepanz zwischen den für 2024 prognostizierten und den tatsächlich erreichten Werten für Umsatz, operatives EBITA und operativer EBITA-Marge ist im Wesentlichen auf die im Wirtschaftsbericht dargestellte Entwicklung der Gesamtwirtschaft und der einzelnen Segmente zurückzuführen. Insgesamt liegen die erzielten Werte der Amadeus Fire Group unterhalb der avisierten Bandbreiten.

Das Segment Personaldienstleistungen konnte die Prognose 2024 nicht erfüllen. Während sich das Interim- und Projektmanagement über den eigenen Erwartungen entwickelte, blieben die Ergebnisse der Personalvermittlung und Zeitarbeit hinter den Prognosen zurück. Die im Lagebericht beschriebenen Umstände haben die Ergebnisse deutlicher beeinflusst als es vorauszusehen war.

Das Weiterbildungssegment schloss das Jahr 2024 am unteren Ende der avisierten Bandbreite ab. Die Abweichungen resultieren insbesondere aus dem B2G-Teilmarkt. Das operative EBITA war durch die im Lagebericht beschriebenen höheren Aufwendung für IT und Personal leicht rückläufig, sodass die Prognoserwartungen zum Jahresende nicht vollumfänglich erfüllt werden konnten. Die Ergebnisentwicklung blieb hinter den ursprünglichen Prognosen zurück, wie im Lagebericht näher erläutert.

Die grundsätzlich guten Ergebnisse des Segments Weiterbildung und die guten Ergebnisse der Dienstleistung Interim- und Projektmanagement konnten die beschriebenen negativen Entwicklungen nur zum Teil kompensieren.

Prognose Geschäftsjahr 2025

Gesamtwirtschaftlicher Ausblick

Die deutsche Wirtschaft verbleibt auch im Jahr 2025 in einer von Schwäche geprägten Situation. Laut des aktuellen „World Economic Outlook Update“ des Internationalen Währungsfonds (IWF) wird für Deutschland lediglich ein geringes Wirtschaftswachstum von 0,3 Prozent erwartet. Damit bleibt Deutschland hinter vielen anderen Euro-Ländern zurück und zeigt weiterhin eine fragile Konjunktorentwicklung. Diese Entwicklung ist auf eine Kombination aus strukturellen Herausforderungen, globalen wirtschaftlichen Unsicherheiten und anhaltenden Schwächen im Industriesektor zurückzuführen.

Schwäche der Industrie und Exporte als Kernproblem

Einer der Hauptfaktoren für die wirtschaftliche Stagnation ist die anhaltende Schwäche der deutschen Industrie. Besonders die exportorientierte Produktion leidet unter einer verhaltenen Nachfrage aus dem Ausland insbesondere aus China, das als einer der wichtigsten Handelspartner Deutschlands gilt. Die schleppende wirtschaftliche Erholung Chinas, die durch Unsicherheiten im Immobiliensektor und einer schwachen Binnennachfrage gebremst wird, hat direkte Auswirkungen auf deutsche Unternehmen, die auf den chinesischen Markt angewiesen sind.

Neben China ist auch die allgemeine internationale Handelslage angespannt. Der zunehmende Protektionismus, insbesondere in den USA, könnte deutsche Exporte zusätzlich belasten. Handelshemmnisse, wie neue Zölle oder strengere Importvorschriften, erschweren den Absatz deutscher Waren auf internationalen Märkten. Gleichzeitig wirkt sich die anhaltende geopolitische Unsicherheit, insbesondere durch die Konflikte im Nahen Osten und die Spannungen zwischen den großen Wirtschaftsmächten, negativ auf das weltweite Investitions- und Handelsklima aus.

Herausforderungen gibt es aber auch innerhalb Europas. Während sich andere Euro-Länder langsam erholen, bleibt die deutsche Wirtschaft hinter den Erwartungen zurück. Die Industrieproduktion zeigt weiterhin keine nachhaltige Erholung, insbesondere in der Automobil- und Maschinenbaubranche, die traditionell eine Schlüsselrolle für die deutsche Wirtschaft spielen. Trotz leicht ansteigender Konsumausgaben der privaten Haushalte reicht diese Entwicklung nicht aus, um die strukturellen Probleme auszugleichen.

Inflation und Geldpolitik: Ein Balanceakt

Auf geldpolitischer Ebene bleibt die Lage ebenfalls herausfordernd. Während die Inflation in Europa insgesamt allmählich zurückgeht, zeigt sich in Deutschland eine anhaltend hohe Preissteigerung. Dies setzt die Europäische Zentralbank (EZB) unter Druck, ihre Geldpolitik nur sehr vorsichtig zu lockern. Eine zu schnelle Zinssenkung könnte die Gefahr bergen, dass die Inflation wieder ansteigt, während eine zu restriktive Geldpolitik das Wachstum weiter ausbremst.

Dies bedeutet für Unternehmen, dass die Finanzierungsbedingungen länger restriktiv bleiben könnten. Höhere Zinsen erschweren Investitionen und bremsen damit potenzielle Wachstumsimpulse. Besonders mittelständische Unternehmen, die einen wichtigen Teil der deutschen Wirtschaftsstruktur ausmachen, sind von den restriktiven Finanzierungsbedingungen betroffen. Dies könnte zu einer weiteren Investitionszurückhaltung führen, die die wirtschaftliche Erholung zusätzlich dämpfen würde.

Politische Unsicherheiten und strukturelle Herausforderungen

Neben den wirtschaftlichen Faktoren spielen auch politische Unsicherheiten in Europa und weltweit eine entscheidende Rolle für die Entwicklung der deutschen Wirtschaft. Die anhaltenden geopolitischen Spannungen, darunter der Krieg in der Ukraine, der Nahost-Konflikt und die wirtschaftlichen Unsicherheiten in China, könnten die globale Konjunktur weiter beeinträchtigen.

Innerhalb Europas gibt es zusätzliche Herausforderungen, insbesondere durch politische Instabilitäten in mehreren Ländern. Diese Unsicherheiten haben direkte Auswirkungen auf Investitionsentscheidungen und das Vertrauen von Unternehmen. Die wirtschaftspolitische Richtung in Europa bleibt unklar, was dazu führt, dass Unternehmen ihre Investitionspläne zurückhalten.

Darüber hinaus steht Deutschland vor strukturellen Herausforderungen, die das Wachstum langfristig beeinträchtigen könnten. Dazu gehören unter anderem:

- **Fachkräftemangel:** Der Arbeitsmarkt leidet unter einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, was insbesondere für die exportorientierten Industrien ein Problem darstellt.
- **Digitalisierungsrückstand:** Viele deutsche Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihre Prozesse zu digitalisieren, um international wettbewerbsfähig zu bleiben.

- **Energiewende und hohe Energiepreise:** Die Umstellung auf erneuerbare Energien bringt Herausforderungen mit sich, insbesondere durch hohe Energiekosten, die die Produktionskosten für Unternehmen erhöhen.

Fazit: Ein schwieriges Jahr für die deutsche Wirtschaft

Insgesamt steht Deutschland auch 2025 vor einem wirtschaftlich schwierigen Jahr. Das Wachstum erreicht mit lediglich erwarteten 0,3 Prozent keine Dynamik und bleibt weit hinter einer notwendigen Erholung zurück. Industrie- und Exportprobleme stellen weiterhin eine zentrale Herausforderung dar. Gleichzeitig erschweren eine unsichere geopolitische Lage, hohe Inflation und restriktive Finanzierungsbedingungen eine schnelle wirtschaftliche Erholung.

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, sind gezielte wirtschaftspolitische Maßnahmen erforderlich. Dazu gehören Reformen zur Stärkung der Industrie, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sowie Investitionen in Digitalisierung und Infrastruktur. Die deutsche Wirtschaft benötigt eine klare wirtschaftspolitische Strategie, um sich aus der aktuellen Stagnation zu befreien und wieder auf einen nachhaltigeren Wachstumspfad zu gelangen.

Markt- und Ergebnisprognose für die Teilmärkte der Amadeus Fire Group

Ausrichtung im kommenden Geschäftsjahr

Im Segment Personaldienstleistungen werden weiterhin die Dienstleistungen Zeitarbeit, Personalvermittlung sowie Interim- und Projektmanagement in Deutschland angeboten. Der Fokus bleibt auf organischem Wachstum innerhalb der kaufmännischen und IT-Berufsgruppen.

Das Segment Weiterbildung wird seine strategische Ausrichtung beibehalten, wobei der Schwerpunkt weiterhin auf der Reintegration von Teilnehmern staatlich geförderter Weiterbildungen und Umschulungen in den Arbeitsmarkt liegt.

Dies fördert die enge Verzahnung beider Segmente, die auch im Geschäftsjahr 2025 eine zentrale Rolle spielen wird. Neben dem organischen Wachstum wird im Weiterbildungssegment zudem ein akquisitionsbasiertes Wachstum auch ausserhalb der bestehenden Themen und Zielgruppen angestrebt.

Märkte und Entwicklung der Segmente

Segment Personaldienstleistungen

Marktentwicklung für Personaldienstleistungen

Der Gesamtmarkt für Zeitarbeit wird in hohem Maße von der Entwicklung der Gesamtwirtschaft beeinflusst. Im dominanten Markt für gewerbliche Zeitarbeit sind erfahrungsgemäß unmittelbare und stärkere Reaktionen auf konjunkturelle Veränderungen zu erwarten, wohingegen der „white collar“-Bereich des Zeitarbeitsmarktes eher spätzyklisch reagiert und zunehmend vom Fachkräftemangel determiniert wird.

Die Nachfrage nach spezialisierter Zeitarbeit sollte bei anhaltend schwacher Konjunktur gedämpft bleiben. In Zeiten der Unsicherheit bietet die Arbeitnehmerüberlassung allerdings eine flexible und risikoarme Möglichkeit für Unternehmen, sich personelle Ressourcen zu sichern.

Amadeus Fire wendet den zwischen dem Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) abgeschlossenen Tarifvertrag an. Der aktuell gültige iGZ-Tarifvertrag wurde am 1. März 2024 geschlossen und gilt mindestens bis zum 30. September 2025. Tarifanpassungen sind von den Kundenunternehmen grundsätzlich akzeptiert und können an diese weitergegeben werden. Steigende Preise können sich jedoch insgesamt negativ auf die Nachfrage auswirken.

Die Gewinnung von qualifizierten Kandidaten wird auch 2025, aufgrund des weiterhin limitierten Zugangs zu Fachkräften, eine Herausforderung bleiben. Die demografische Entwicklung in Deutschland wird die Knappheit an qualifiziertem Personal langfristig noch verschärfen. Diese Faktoren machen es auch in Zukunft zu einer Herausforderung, trotz steigender Löhne und Gehälter, Kandidaten sowohl für die Zeitarbeit als auch für Personalvermittlungen zu finden.

Bei einem grundsätzlich knappen Arbeitsmarkt für qualifiziertes Personal sollte einerseits die Bereitschaft der Unternehmen erfahrungsgemäß hoch sein, in die Beschaffung von geeignetem Personal zu investieren. Andererseits ist der Abschwung und Nachfragerückgang jedoch auch in den für die Amadeus Fire Group relevanten kaufmännischen und IT-Berufsgruppen angekommen. Das schlechte Geschäftsklima bereits zu Jahresbeginn belastet die Personaldienstleistungen im laufenden Geschäftsjahr 2025 deutlich stärker als im Vorjahr.

Grundsätzlich hat die gesamtwirtschaftliche Entwicklung eine geringere Auswirkung auf das Interim- und Projektmanagement. In Phasen des Wandels entsteht in der Regel ein relevantes Projektvolumen. Dies gilt sowohl in Auf- als auch Abschwungphasen. Bei mangelnden eigenen Ressourcen wird häufig auf die Unterstützung durch Interim- und Projektmanager zurückgegriffen. Die relativ stabile Nachfrage des vergangenen Jahres nach Interim- und Projektmanagement in dem sehr kompetitiven Markt in Deutschland sollte auch im laufenden Geschäftsjahr in etwa gleich bleiben.

Entwicklung des Segments Personaldienstleistungen

Die Marktchancen des Segments Personaldienstleistungen sind mittelfristig weiterhin grundsätzlich positiv einzuschätzen. Ein enger Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte unterstützt das Geschäftsmodell von Amadeus Fire. Bei der jetzigen jedoch dauerhaften konjunkturellen Schwächephase besteht das Risiko, dass die Nachfrage nach Fachkräften bei einigen Kundenunternehmen weiter gedämpft wird. Die Unternehmen agieren spürbar zurückhaltend bei der Besetzung von neuen oder offenen Positionen und auch die Wechselbereitschaft der Kandidaten ist weiterhin als gehemmt zu betrachten. Zudem hat sich die Konvertierung von Anfragen in erfolgreiche Platzierungen in der Zeitarbeit und in der Personalvermittlung im Verlauf des Jahres 2024 verschlechtert. Die absolute Dringlichkeit eine frei gewordene Stelle wieder zu besetzen ist in Zeiten der wirtschaftlichen Unsicherheit naturgemäß deutlich schwächer ausgeprägt.

Zum Jahreswechsel 2025 hat die Anzahl der Zeitarbeitsaufträge, wie auch bereits in den Vorjahren, saisonal bedingt abgenommen. Wie in der Vergangenheit wird eine Steigerung der durchschnittlichen Gehälter der Zeitarbeitsmitarbeiter und damit ebenfalls der durchschnittlichen Stundensätze erwartet. Wie im Vorjahr wird eine wieder normalisierte Krankheitsquote erwartet. Die insbesondere zum Ende 2024 nochmals rückläufige Nachfrage von Kundenunternehmen nach Personalvermittlung lässt für 2025 einen voraussichtlich niedrigerem Umsatz erwarten.

Die Marktposition des Interim- und Projektmanagements soll im Jahr 2025 weiter ausgebaut werden, wodurch die Umsätze sich positiv entwickeln dürften.

Das grundsätzliche Ziel, in jedem Jahr die Vertriebs- und Rekrutierungsorganisation innerhalb der 22 bestehenden Niederlassungen nachhaltig zu verstärken, die regionale Marktdurchdringung weiter voranzutreiben und die eigene Marktposition weiter zu verbessern, ist angesichts des vorherrschenden Geschäftsklimas für das Jahr 2025 bezogen auf den Ausbau nicht vorgesehen. Es wird mit einem geringeren Personalbestand als im Vorjahresvergleich gerechnet. Im Jahr 2025 wird der Fokus der Aktivitäten verstärkt auf die Steigerung der Effizienz und Produktivität der bestehenden Organisation ausgerichtet sein.

Die Kosten für Vertrieb, Verwaltung und Marketing sollten sich im Geschäftsjahr 2025 voraussichtlich weitgehend gleichlaufend mit dem Geschäftsverlauf entwickeln. Allerdings bleiben wie im Vorjahr die IT Investitionen im Jahr 2025 hoch, um die Verbesserung von Systemen und Prozessen weiter voranzutreiben.

Das Segment Personaldienstleistungen erwartet einen Umsatz von 219 bis 239 Mio. € bei einem operativen EBITA von 20 bis 26 Mio. €. Dies entspricht einem Umsatzrückgang im Bereich von 11 bis 19 Prozent und einem Ergebnisrückgang in einer Bandbreite von 25 bis 43 Prozent. Die erwartete operative EBITA-Marge soll bei 8 bis 12 Prozent liegen.

Segment Weiterbildung

Marktentwicklung Weiterbildung

Das Segment Weiterbildung gliedert sich für Amadeus Fire in die relevanten Teilmärkte für geförderte Weiterbildung (B2G), Weiterbildung im Unternehmenskunden-Bereich (B2B) und den Bereich der individuellen Weiterbildungsprogramme für Privatpersonen (B2C).

Größtes Marktsegment ist die staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung (B2G). Dieses beinhaltet Kurz- und Langfristmaßnahmen für Erwachsene, die von der Agentur für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und seit dem 01.01.2025 auch nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden.

Das BMAS erwartet auch für die kommenden Jahre eine Verstetigung der Passungsproblematik: In Berufen, für die in den kommenden fünf Jahren Fachkräfte schwer zu finden sind, entspannt sich die Arbeitsmarktsituation auf absehbare Zeit nicht. Um dem sich verschärfenden Fachkräftemangel begegnen zu können, bilden gezielte Qualifizierungen mit arbeitsmarktrelevanten Fachkenntnissen oder Umschulungen wichtige strategische Maßnahmen. Über die Notwendigkeit, hierfür ausreichend Fördermittel bereitzustellen, herrscht Konsens unter allen politischen Parteien, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und den relevanten staatlichen Institutionen. Hier ist daher, unabhängig von zukünftigen politischen Koalitionen, auch 2025 nicht mit einer Abkehr von der bisherigen Arbeitsmarktpolitik zu rechnen.

Weiterbildung wird weiterhin über Anreize im Rahmen des Bürgergelds gefördert. Die Weiterbildung und der Erwerb eines Berufsabschlusses stehen beim Bürgergeld nach wie vor im Vordergrund. Jeder bekommt eine Weiterbildungsprämie, der eine Weiterbildung mit Abschluss in Angriff nimmt und für erfolgreich absolvierte Zwischen- und Abschlussprüfungen. Zusätzlich gibt es ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 €.

Der Bundesrat hat am 7. Juli 2023 dem „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ zugestimmt. Dieses Gesetz entwickelt für Beschäftigte unter anderem die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiter. Als neue Leistung der Beschäftigtenqualifizierung steht das Qualifizierungsgeld zur Verfügung. Die Änderungen traten zum 1. April 2024 in Kraft. Ziel ist es, der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandel-bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern.

Aktuell gibt es noch keinen in Kraft getretenen Bundeshaushalt 2025. Der Haushaltsentwurf sieht deutliche Kürzungen der Eingliederungstitel SGB II im Bundeshaushalt vor, davon 75 Prozent durch eine Verschiebung zum SGB III. Unabhängig von den politischen Konstellationen besteht Einigkeit darüber, dass Bildung ein Schlüssel zur nachhaltigen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie des Fachkräftemangels bleiben wird und somit der Bildungsbereich von den erforderlichen Kürzungen im Gesamtetat weitestgehend ausgeklammert wird.

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat im November 2024 den Haushalt für das Jahr 2025 beschlossen. Der Haushalt sieht Gesamteinnahmen von rund 46,5 Milliarden Euro und Gesamtausgaben von rund 47,8 Milliarden Euro vor. Trotz der wirtschaftlichen Herausforderungen setzt die BA für das Haushaltsjahr 2025 klare Schwerpunkte, dazu gehört neben den Ausgaben für das Arbeitslosengeld die Fachkräftesicherung und Förderung der beruflichen Weiterbildung. Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen soll immer erfolgen können, sobald es für eine Kundin oder einen Kunden sinnvoll ist. Im Haushaltsjahr 2024 hat die BA für die aktive Arbeitsförderung rund 10,4 Milliarden Euro eingesetzt. Im Jahr 2025 wird ein Budget von 12,0 Milliarden Euro eingeplant. Das sind rund 1,6 Milliarden Euro mehr als im Vorjahr. Der Weiterbildungsförderung stehen knapp 3,4 Milliarden Euro zur Verfügung.¹⁰

Neben den Fördermöglichkeiten sind die zu fördernden Menschen elementar. Nach dem Anstieg der Arbeitslosenzahl 2024 in Deutschland um +6,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr wird für das Jahr 2025 nicht mit einer Reduzierung der Arbeitslosenquote gerechnet. Damit ist von einem insgesamt konstant bis leicht steigendem Marktvolumen auszugehen.

Die allgemeine Nachfrage von Unternehmenskunden nach Weiterbildungsangeboten (B2B) wird weiterhin in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld konstant auf einem niedrigeren Niveau erwartet. Die Nachfrage von Privatpersonen

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit: Haushaltsentwicklung.

nach Lehr- und Studiengängen (B2C) wird 2025 voraussichtlich stabil bleiben. Bezogen auf den fachlichen Schwerpunkt im Steuer-, Finanz- und Rechnungswesen, den hauptsächlich die Steuer-Fachschule Dr. Endriss und die Akademie für Internationale Rechnungslegung bedienen, wird für 2025 zunächst mit keiner thematischen Sonderkonjunktur infolge wesentlicher regulatorischer Neuerungen gerechnet, die das Seminargeschäft forcieren könnte.

Entwicklung des Segments Weiterbildung

Die geförderte Weiterbildung (B2G) erwartet nach der positiven Umsatzentwicklung 2024 ein leichtes weiteres Wachstum, das trotz der teilweisen Einschränkungen in der Sichtbarkeit auf der Informationsplattform der Bundesagentur für Arbeit durch die weitere Entwicklung der Schulungsorganisation und -umgebung sowie die Erneuerung der Lern-Infrastruktur vorangetrieben wird.

Der Ausbau der Marketing- und Vertriebsaktivitäten sowie die konsequente Ausweitung des Lehrgangs- und Seminarangebots an wirtschaftsstarken Standorten mit eigenen Schulungsräumlichkeiten und multimedialen und digitalen Schulungskonzepten soll weitere Marktanteile hinzugewinnen.

Die Bereiche der Firmenkunden (B2B) und der selbstzahlenden Privatpersonen (B2C) erwarten tendenziell konstante bis leicht steigende Umsätze.

Signifikante Investitionsfelder im Segment Weiterbildung sind der Ausbau der IT-Infrastruktur, die Weiterentwicklung der Schulungsraum- und Teilnehmertechnik und der digitalen Lernumgebung. Bezüglich des Standortnetzes sind regionale Optimierungen vorgesehen. Ziel der Investitionsaktivitäten ist zum einen, eine weitere Qualitätssteigerung des Bildungsangebots für sämtliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erreichen und zum anderen die Weiterbildungsprozesse systematisch noch weiter zu verbessern und zu digitalisieren. Weiterhin sind Ressourcen vorgesehen, neue Weiterbildungsprodukte selber zu initialisieren sowie strukturiert Chancen für anorganisches Wachstum zu identifizieren und voranzutreiben.

Zusammenfassend wird für das Segment Weiterbildung ein leichter Umsatzanstieg auf 168 bis 178 Mio. € erwartet. Dies entspräche einer Umsatzsteigerung im Bereich von 0 bis 6 Prozent. Das prognostizierte operative EBITA liegt bei 16 bis 18 Mio. €. Die Ergebnisentwicklungsprognose liegt damit in der Bandbreite von -13 bis -23 Prozent. Die erwartete operative EBITA-Marge soll bei 9 bis 11 Prozent liegen.

Das prognostizierte Wachstum des Segments Weiterbildung basiert auf rein organischem Zuwachs, potenzielle Akquisitionen sind nicht enthalten.

Voraussichtliche Entwicklung der Amadeus Fire Group

Die Amadeus Fire Group rechnet im Jahr 2025 mit keiner wesentlichen Änderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Eine schnelle Belebung des Marktumfelds wird nicht erwartet. Das Umsatzziel der Amadeus Fire Group für das Geschäftsjahr wurde entsprechend der Gegebenheiten auf eine Bandbreite zwischen 387 bis 417 Mio. € festgelegt. Das Wachstumsziel reduziert sich dementsprechend auf eine Bandbreite zwischen -11 bis -5 Prozent.

Das operative EBITA des Geschäftsjahres 2025 wird in der Bandbreite von 36 bis 44 Mio. € erwartet; das entspricht einem Rückgang zwischen -35 bis -21 Prozent. Auf Basis der genannten Erwartungen läge die operative EBITA-Marge bei 9 bis 11 Prozent.

Zusammengefasst dargestellt wird die Prognose in der nachfolgenden Tabelle.

Prognose 2025

	Ist 2024 (in Tsd. €)	Prognose Bandbreite für 2025 (in Tsd. €)	Prognose Bandbreite für 2025 in %
Group			
- Umsatz	436.906	387.000 - 417.000	-11% - -5%
- operatives EBITA	55.539	36.000 - 44.000	-35% - -21%
- operative EBITA-Marge (in %)	12,7		9% - 11%
Segment Personaldienstleistungen			
- Umsatz	268.750	219.000 - 239.000	-19% - -11%
- operatives EBITA	34.895	20.000 - 26.000	-43% - -25%
- operative EBITA-Marge (in %)	13,0		8% - 12%
Segment Weiterbildung			
- Umsatz	168.533	168.000 - 178.000	0% - 6%
- operatives EBITA	20.644	16.000 - 18.000	-23% - -13%
- operative EBITA-Marge (in %)	12,2		9% - 11%

Tabelle 16: Zukunftsprognose

Risiko- und Chancenbericht

Risikomanagement, Internes Kontrollsystem und Compliance Management System

Beschreibung des internen Kontrollsystems*

Das Ziel des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems ist die Gewährleistung von Gesetzen und Richtlinien im Rahmen der Geschäftsaktivitäten und der Finanzberichterstattung. Das rechnungslegungsbezogene interne Kontroll- und Risikomanagementsystem wird in einem separaten Absatz ausführlich beschrieben.

Die Sicherheit und Effizienz sämtlicher Geschäftsprozesse muss zu jeder Zeit gewährleistet werden. Um dies zu erfüllen, werden entsprechende interne Kontrollsysteme benötigt. Das interne Kontrollsystem der Amadeus Fire Group überwacht und steuert alle wesentlichen Geschäftsprozesse des Unternehmens. Eine entsprechende Effizienz und Effektivität ist hierbei selbstverständlich, daher werden die Systemanforderungen regelmäßig analysiert und bei Bedarf entsprechend angepasst.

Anwendungsbeispiele für das interne Kontrollsystem sind die Anwendung eines Vier-Augen-Prinzips, regelmäßige Sicherungskonzepte unserer relevanten IT-Systeme zur Vermeidung von Datenverlusten oder Systemausfällen sowie ein umfangreiches Berechtigungskonzept.

Aktuell sind keine Hinweise vorhanden, dass das nicht rechnungslegungsbezogene interne Kontrollsystem nicht angemessen ausgestaltet oder nicht wirksam ist. Das eingerichtete Risikomanagementsystem ist aus Sicht des Vorstands geeignet, alle wesentlichen Risiken zu erkennen, um das Unternehmen zu steuern. Es wird daran gearbeitet, das System in Hinblick auf Formalisierung und Dokumentation weiterzuentwickeln.

Wesentliche Merkmale des rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems

Übergeordnetes Ziel des in der Amadeus Fire Group implementierten rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems ist die Sicherstellung der Ordnungsmäßigkeit der Finanzberichterstattung im Sinne einer Übereinstimmung des Jahresabschlusses sowie des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts mit allen einschlägigen Vorschriften.

Unter einem internen Kontrollsystem werden danach die vom Management eingeführten Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen verstanden, die auf die organisatorische Umsetzung der Entscheidungen des Managements gerichtet sind zur Sicherung der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit, zur Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung sowie zur Einhaltung der für das Unternehmen maßgeblichen rechtlichen Vorschriften.

Das Risikomanagementsystem beinhaltet die Gesamtheit aller organisatorischen Regelungen und Maßnahmen zur Risikoerkennung und zum Umgang mit den Risiken unternehmerischer Betätigung. Die Zielsetzung des internen Kontrollsystems des Rechnungslegungsprozesses ist es, durch die Implementierung von Kontrollen hinreichende Sicherheit zu gewährleisten, dass trotz der identifizierten Risiken ein regelungskonformer Jahres- und Konzernabschluss erstellt werden kann.

Im Hinblick auf den Konzernrechnungslegungsprozess sind bei der Amadeus Fire Group folgende Strukturen und Prozesse implementiert:

Zur Sicherstellung der Ordnungsmäßigkeit des internen Kontrollsystems bezüglich der (Konzern-)Rechnungslegung sowie der Finanzberichterstattung wendet Amadeus Fire ein konzernweit einheitliches Verfahren an. Ein standardisiertes Berichts- und Meldewesen stellt die Konzerneinheitlichkeit der Bilanzierungssachverhalte sicher. Seit dem Geschäftsjahr 2023 setzt die Amadeus Fire Group die Reporting- und Konsolidierungssoftware LucaNet ein. Hierbei erfolgen regelmäßig manuelle Prozesskontrollen (wie z. B. das „Vier-Augen-Prinzip“) durch das Konzernrechnungswesen, das Controlling sowie durch externe Steuerberater. Daneben wird, falls erforderlich, auf die Expertise externer Berater und Gutachter

*Lageberichtsfremder und ungeprüfter Abschnitt

zurückgegriffen. Schließlich garantiert die konzern einheitlich gesteuerte Durchführung der Abschlusserstellung einen strukturierten und effizient gestalteten Prozess der Rechnungslegung.

Der Vorstand der Amadeus Fire AG trägt die Verantwortung für die Einrichtung und wirksame Unterhaltung angemessener Kontrollen über die Finanzberichterstattung.

Die Führungs- und Berichtsorganisation ist fest definiert und alle im Konzernabschluss inkludierten Gesellschaften sind dort entsprechend eingebunden. Deren Grundsätze, die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Prozesse des rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems sind in Organisationsanweisungen niedergelegt, die in regelmäßigen Abständen an aktuelle externe und interne Entwicklungen angepasst werden.

Im Hinblick auf den Konzernrechnungslegungsprozess erachten wir solche Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems als wesentlich, die die Bilanzierung und die Gesamtaussage des Konzernabschlusses einschließlich des zusammengefassten Lageberichts maßgeblich beeinflussen können.

Dies sind insbesondere die folgenden Elemente:

- Identifikation der wesentlichen Risikofelder und Kontrollbereiche mit Relevanz für den Konzernrechnungslegungsprozess
- Monitoringkontrollen zur Überwachung des Rechnungslegungsprozesses auf Ebene des Vorstands sowie auf Ebene der einbezogenen Gesellschaften
- Präventive Kontrollmaßnahmen im Finanz- und Rechnungswesen sowie in operativen, leistungswirtschaftlichen Unternehmensprozessen, die wesentliche Informationen für die Aufstellung des Konzernabschlusses einschließlich des zusammengefassten Lageberichts generieren
- Maßnahmen, die die ordnungsmäßige EDV-gestützte Verarbeitung von rechnungslegungsbezogenen Sachverhalten und Daten sicherstellen
- Maßnahmen zur Überwachung des rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems insbesondere durch die Interne Revision

Als Mutterunternehmen der Amadeus Fire Group ist die Amadeus Fire AG in das oben dargestellte konzernweite rechnungslegungsbezogene interne Kontrollsystem eingebunden. Für den HGB-Jahresabschluss der Amadeus Fire AG gelten daher grundsätzlich auch die oben gemachten Angaben.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der Amadeus Fire AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der mindestens einmal jährlich stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft aus. Die Hauptversammlung findet innerhalb der ersten acht Monate des Geschäftsjahres am Sitz der Gesellschaft oder an einem deutschen Börsenplatz statt; die Hauptversammlung kann ferner an einem inländischen Ort mit mehr als 250.000 Einwohnern abgehalten werden. Die Hauptversammlung beschließt über alle durch das Gesetz zugewiesenen Angelegenheiten (u.a. Verwendung des Bilanzgewinns, Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, Wahl der Aufsichtsratsmitglieder, Wahl der Abschlussprüfer, Änderung der Satzung, Kapitalmaßnahmen). Bei der Abstimmung gewährt jede Aktie eine Stimme.

Jeder Aktionär, der sich rechtzeitig anmeldet, ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt. Aktionäre, die nicht persönlich an der Hauptversammlung teilnehmen möchten, können ihr Stimmrecht unter entsprechender Vollmachtserteilung durch Bevollmächtigte, wie z. B. durch ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung oder andere Dritte, ausüben lassen. Außerdem bietet die Gesellschaft ihren Aktionären an, von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter bereits vor der Hauptversammlung zu bevollmächtigen. Aktionäre dürfen ihre Stimmen auch schriftlich per Briefwahl abgeben.

Bereits im Vorfeld der Hauptversammlung werden die Aktionäre durch den Geschäftsbericht, die Einladung zur Hauptversammlung sowie die für die Beschlussfassungen erforderlichen Berichte und Informationen den aktienrechtlichen Vorschriften entsprechend informiert. Diese vom Gesetz für die Hauptversammlung verlangten Berichte, Unterlagen und Informationen werden auch auf der Internetseite der Amadeus Fire AG zur Verfügung gestellt. Bei Wahlen der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat wird für jeden Kandidaten ein Lebenslauf veröffentlicht.

Im Jahr 2024 wurde die ordentliche Hauptversammlung am 15. Mai 2024 als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten durchgeführt nach Maßgabe von Gesetz und Satzung, namentlich des Aktiengesetzes.

Die nächste ordentliche Hauptversammlung ist für den 22. Mai 2025 in Frankfurt am Main terminiert. Auf der entsprechenden Internetseite der Amadeus Fire Group wird der Finanzkalender für das laufende Jahr publiziert, der die für die Finanzkommunikation wesentlichen Veröffentlichungstermine und auch den Termin der Hauptversammlung enthält.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Amadeus Fire AG stellt den Konzernabschluss und die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der EU anzuwenden sind. Der Jahresabschluss der Amadeus Fire AG (Einzelabschluss) erfolgt nach deutschem Handelsrecht (HGB). Die Abschlüsse werden vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer sowie dem Aufsichtsrat geprüft. Die Zwischenberichte werden vor Veröffentlichung vom Prüfungsausschuss geprüft.

Der Abschlussprüfer wird gemäß den regulatorischen Anforderungen von der Hauptversammlung für das jeweilige Geschäftsjahr gewählt. Die entsprechende Wahl des Abschlussprüfers erfolgte auf der Hauptversammlung im Mai 2024.

Der Jahresabschluss und der Konzernabschluss der Amadeus Fire AG wurden ebenso wie der zusammengefasste Lagebericht von der PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, geprüft und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk nach deutschen Prüfungsgrundsätzen versehen. Die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, hat sich gegenüber der Gesellschaft verpflichtet, den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses über Ausschluss- oder Befangenheitsgründe, die während der Prüfung auftreten, unverzüglich zu unterrichten, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden. Der Abschlussprüfer soll auch über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich berichten. Außerdem hat der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat zu informieren bzw. im Prüfungsbericht zu vermerken, wenn er im Zuge der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die mit der vom Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG abgegebenen Entsprechenserklärung nicht vereinbar sind. Hierzu gaben die Prüfungen des Geschäftsjahres 2024 keinen Anlass.

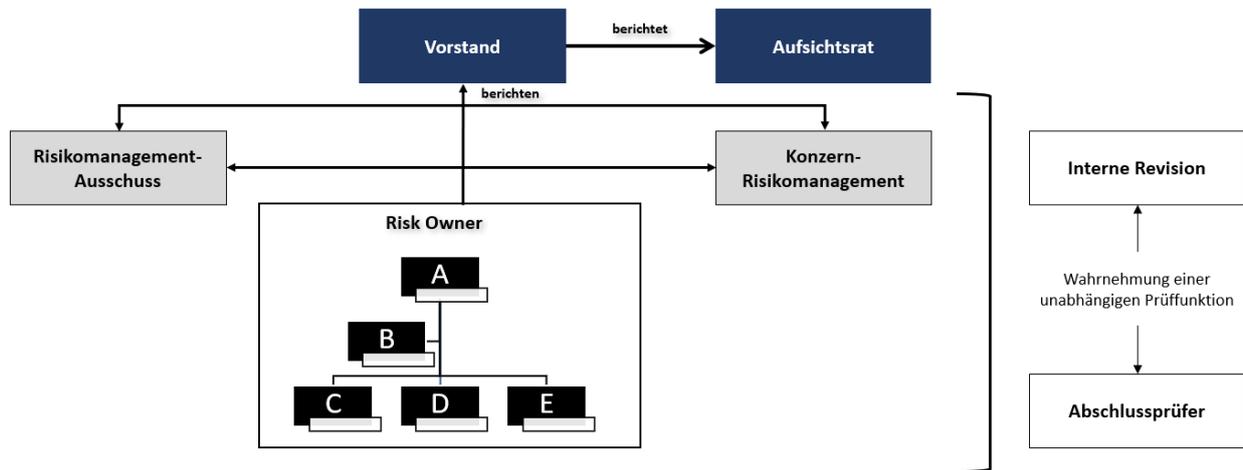
Risikomanagementsystem

Überarbeitung des Risikomanagementsystems im Geschäftsjahr 2024

Nachdem im Geschäftsjahr 2023 eine umfassende Überarbeitung und Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems der Amadeus Fire Group stattgefunden hat, wurden im Geschäftsjahr 2024 keine wesentliche Änderungen vorgenommen. Die Vorgehensweise zur Bewertung und Darstellung von Chancen und Risiken wurde unverändert beibehalten, so dass eine Vergleichbarkeit der Risikolage zum Vorjahr besteht. Neuer Aspekt ist unter anderem, dass erstmals Risiken, die im Rahmen der ESG Wesentlichkeitsanalyse erfasst wurden, in das Risikomanagementsystem überführt wurden, sofern diese nicht bereits enthalten waren.

Aufbau der Risikoorganisation

In den Betrachtungsbereich des Risikomanagementsystems werden sämtliche Gesellschaften der Amadeus Fire Group sowie Unternehmensbereiche miteinbezogen. Der Organisationsaufbau und die Beteiligten werden in folgender Abbildung dargestellt:



Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht die Existenz und Wirksamkeit des Risikomanagements der Amadeus Fire Group.

Der Risikomanagement-Ausschuss stellt sicher, dass Prozesse, Strukturen und Regelwerke etabliert sind, um Geschäftsrisiken laufend über alle Funktionen und Prozesse hinweg frühzeitig zu erkennen, zu steuern und zu bewerten. Im Rahmen seiner Sitzungen überprüft dieser die vorgenommene Risikobeurteilung und stellt zudem sicher, dass die Effektivität und Effizienz des Risikomanagements stetig verbessert wird.

Das Konzernrisikomanagement ist im Bereich Finanz- und Rechnungswesen verortet und ist direkt dem Finanzvorstand unterstellt. Es ist für die Etablierung und Implementierung einheitlich geltender Standards und Methoden verantwortlich und übernimmt die Koordination und fortlaufende Weiterentwicklung des Risikomanagement-Prozesses. Das Konzernrisikomanagement betreibt das implementierte IT-Tool für das Risikomanagementsystem und ist für das gesamte Risikomanagement-Berichtswesen verantwortlich.

Als sogenannte Risikoträger (Risk Owner) sind namentlich Führungskräfte mit Budget- und disziplinarischer Verantwortung benannt. Diese sind für die Umsetzung des bereichsbezogenen Risikomanagements zuständig. Es gehört zu den elementaren Aufgaben der Managementfunktion, Risiken zu erkennen, zu bewerten, zu überwachen und zu steuern.

Die Interne Revision führt unternehmensinterne, unabhängige Systemprüfungen mit Fokus auf Angemessenheit, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit des praktizierten Risikomanagements der Amadeus Fire Group durch. Im Januar 2024 untersuchte die Interne Revision insbesondere die neu geschaffene Aufbau- und Ablauforganisation. Die dort festgestellten Empfehlungen wurden vollständig umgesetzt. Eine Wirksamkeitsprüfung soll nunmehr im Verlauf des Jahres 2025 erfolgen.

Im Rahmen der Jahresabschlussprüfung wird das Risikofrüherkennungssystem der Amadeus Fire AG hinsichtlich der aktienrechtlichen Anforderungen vom Abschlussprüfer untersucht. Die Prüfung im Geschäftsjahr 2024 kam zu dem Ergebnis, dass die gesetzlichen Anforderungen des § 91 Abs. 2 AktG erfüllt werden und das Überwachungssystem geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

Risikomanagementprozess

Ablauf des Risikofrüherkennungsprozesses

Der kontinuierliche und inzwischen IT-gestützte Risikofrüherkennungsprozess beinhaltet die Kernelemente Risikoidentifikation, Risikobewertung, Risikosteuerung und -überwachung sowie die daraus folgende Risikoberichterstattung. Als Risiken definiert Amadeus Fire die negative Abweichung von einem Ziel / Planwert und somit einen möglichen Schaden bzw. Verlust. Risiken werden durch die Risikoverantwortlichen identifiziert und bewertet. Dabei setzen sich diese kontinuierlich mit der Identifikation von Risiken auseinander, mindestens quartalsweise sind diese auf

Vollständigkeit und Aktualität zu überprüfen. Risikoträger beziehen dabei auch ein, in welchem Maße risikobezogene Sachverhalte bereits in der Budgetplanung berücksichtigt sind. Im Rahmen der Risikosteuerung werden geeignete risikomindernde Gegenmaßnahmen eingeleitet und deren Umsetzung verfolgt. Dazu zählen insbesondere Methoden, um Risiken zu vermeiden, zu reduzieren oder sich gegen diese zu versichern. Hierauf aufbauend wird der Vorstand regelmäßig über die aktuelle Risikolage informiert. Der Vorstand berichtet quartärllich an den Prüfungsausschuss über die Entwicklung des Risikomanagement-Systems, die aktuelle Risikosituation der Amadeus Fire Group sowie über wesentliche Einzelrisiken. Zusätzlich zu diesen Standardberichten besteht im Fall von wesentlichen Veränderungen bereits identifizierter oder neu erkannter Top-Risiken ein geregelter Ad-hoc-Meldeprozess.

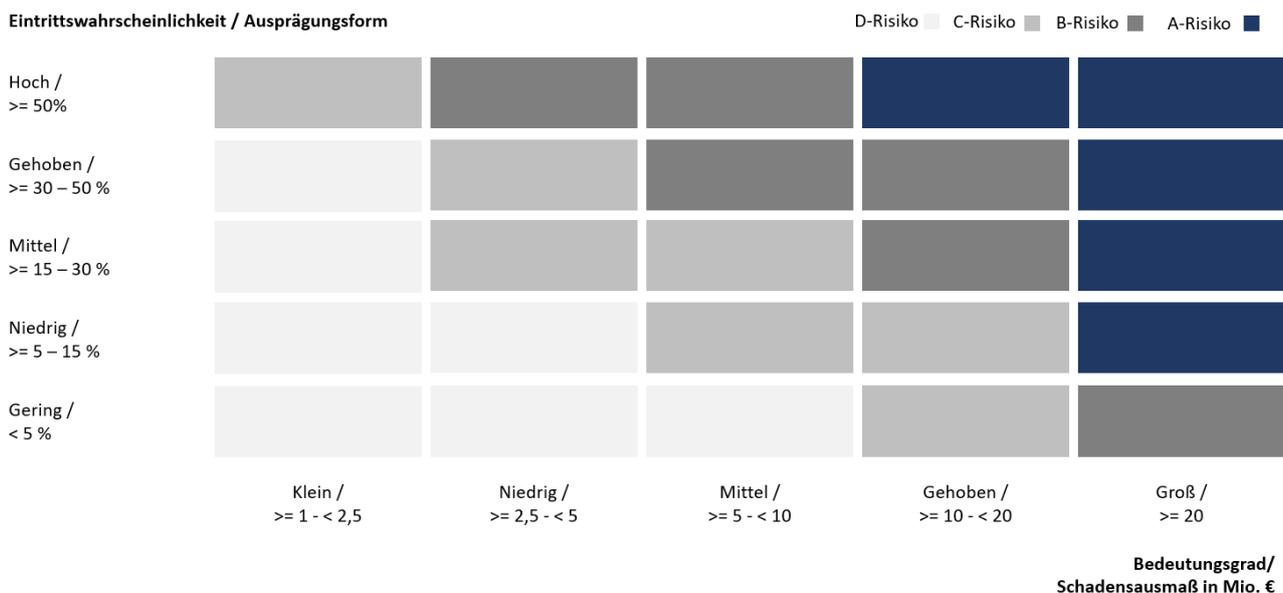
Bewertungssystematik im Risikofrüherkennungsprozess

Im Rahmen der Risikobewertung werden die identifizierten Risiken nach einheitlichen Bewertungsprinzipien beurteilt und sowohl hinsichtlich der finanziellen Ergebnisauswirkung (Schadensausmaß) als auch hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit quantifiziert. Hierbei werden sämtliche Risiken erfasst, die auf die potenzielle Schadenshöhe einen definierten Schwellenwert überschreiten. Die Erfassung erfolgt zunächst auf Bruttobasis, d.h. ohne Berücksichtigung von Risikosteuerungsmaßnahmen. Unter Berücksichtigung von wirksamen Steuerungs- und Überwachungsinstrumenten, welche sich auf Eintrittswahrscheinlichkeit und/oder Schadensausmaß auswirken, ermittelt sich anschließend das Nettorisiko.

Die Amadeus Fire Group differenziert zwischen quantitativen und qualitativen Risiken. Bei quantitativen Risiken handelt es sich um Risiken, deren potenzielle Ergebniswirkung abgeschätzt werden kann. Dabei wird zwischen unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeiten differenziert. Als Schadensausmaß wird der potenzielle monetäre Effekt auf das geplante EBITA angegeben. Dabei wird bezüglich des Schadensausmaßes die Bewertung grundsätzlich unter Berücksichtigung möglicher Szenarien (sog. 3-Punkte-Bewertung) vorgenommen. Bei qualitativen Risiken handelt es sich zumeist um sog. Tail-End-Risiken und um Risiken im Rahmen der Ersteinschätzung, bei denen aufgrund der unvorhersehbaren bzw. unkonkreten Informationslage derzeit eine quantitative Risikoeinschätzung nicht möglich ist. Zudem werden hier Risiken erfasst, die auf das Unternehmen wirken, aber keine direkte Auswirkung auf das Ergebnis der Amadeus Fire Group aufweisen.

Durch die vorgenommene Bewertung erfolgt eine Zuordnung der Risiken in der Risikomatrix mit entsprechender Darstellung nach Risikoklassen (A,B,C,D-Risiken), wodurch entsprechende Berichtspflichten erfolgen.

Siehe zum Aufbau folgendes Schaubild:



Darstellung der Risikotragfähigkeit

Das Risikomanagement der Amadeus Fire Group sieht ein Konzept der Risikotragfähigkeit vor. In diesem wird eine Risikotragfähigkeitskennzahl auf Basis des Eigenkapitals den aggregierten quantitativ bewerteten Risiken gegenübergestellt, um sicherzustellen, dass ausreichende freie Risikotragfähigkeit zur Risikodeckung zur Verfügung steht. Die Gesamtrisikoposition wird dabei statistisch mittels einer Monte-Carlo-Simulation ermittelt.

Chancenmanagementsystem

Unter Chancen versteht die Amadeus Fire Group eine mögliche positive Abweichung von der Prognose oder einem anderen Ziel aufgrund künftiger Ereignisse oder Entwicklungen. Diese werden in Strategie-, Planungs- und Berichtsprozessen identifiziert, dokumentiert und analysiert. In regelmäßigen Managementbesprechungen werden darüber hinaus Maßnahmen zur Realisierung von strategischen und operativen Chancen durch lokale und regionale Projekte beschlossen und umgesetzt. Wesentliche Chancen werden im Geschäftsbericht der Amadeus Fire Group dargestellt.

Risiko- und Chancenprofil der Amadeus Fire Group

Nachfolgend werden die wesentlichen Risiko- und Chancenbereiche der Amadeus Fire Group dargestellt. Diese spiegeln die Einschätzung des Managements zum 31. Dezember 2024 wider. Die finanziellen Auswirkungen sowie Eintrittswahrscheinlichkeiten werden dabei als Netto-Effekte dargestellt, d.h. unter Berücksichtigung bereits eingeleiteter Maßnahmen. Einzelrisiken werden soweit thematisch passend aggregiert und entsprechend dargestellt.

Risiken

Gesamtwirtschaftliche Risiken

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Relevante Risiken aus den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind massive Wirtschaftskrisen, Energiekrisen, ein Kollaps der Infrastruktur oder des globalen Handelssystems. Diese Risiken haben potenziell ein großes Schadensausmaß bei geringer Eintrittswahrscheinlichkeit und sind nicht steuerbar durch die Amadeus Fire Group.

Rezessionen im Allgemeinen bergen grundsätzlich ein Risiko, das jedoch über interne Maßnahmen minimiert wird. Dieses Risiko hat sich gegenüber dem Vorjahr bei nun mittlerer Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß von D auf C erhöht.

Krisen in Politik, Natur und Gesundheit

Unter den Risiken aus Krisen in Politik, Natur und Gesundheit sind beispielsweise Kriege, Klimakatastrophen und Migration durch diese, Kernkraftwerksunfälle oder Pandemien mit hoher Sterblichkeit subsumiert. Alle diese Risiken haben potenziell ein großes Schadensausmaß bei geringer Eintrittswahrscheinlichkeit und sind nicht steuerbar durch die Amadeus Fire Group.

Rechtliche und regulatorische Änderungen

Die Amadeus Fire Group bewegt sich in teilweise stark regulierten Märkten, entsprechend bestehen sich regelmäßig verändernde rechtliche Risiken.

Im Segment Personaldienstleistungen ist vor allem die Dienstleistung Zeitarbeit rechtlich stark reguliert. Zuletzt sind zum 01. April 2017 umfangreiche Gesetzesänderungen in Kraft getreten, welche weitreichende Verpflichtungen für Amadeus Fire mit sich gebracht haben, unter anderem wurde eine Höchstüberlassungsdauer aufgenommen. Auch wurden Änderungen im Tarifvertrag vorgenommen. Änderungen können sich kritisch auf die Geschäftsentwicklung auswirken. Zur Risikoprävention werden aktuelle Gesetzesänderungen und politische Strömungen genau beobachtet und an den Vorstand kommuniziert. Etwaige gesetzliche Änderungen werden durch die Rechtsabteilung und externe Berater geprüft und entsprechend im Segment umgesetzt. Aktuell sind keine Änderungen absehbar, was sich jedoch bei einer Änderung der politischen Rahmenbedingungen kurzfristig ändern kann. Das Risiko gesetzlicher Änderungen hat eine mittlere Eintrittswahrscheinlichkeit und ein mittleres Schadensausmaß.

Unternehmensrisiken

Mitarbeiter

Als Dienstleistungsunternehmen hängt der langfristige Erfolg der Amadeus Fire Group ausschließlich von der Rekrutierung und der Bindung qualifizierter Mitarbeiter für das operative Geschäft und die Verwaltung ab. Fachliche Unzulänglichkeiten haben direkte Auswirkungen auf Kundenbeziehungen und einen reibungslosen Betriebsablauf. Durch die Verknappung von qualifizierten Mitarbeitern auf dem Gesamtmarkt, unter anderem durch den demografischen Wandel, gestaltet sich deren Rekrutierung langfristig herausfordernd und erfordert einen hohen Personal- und Sachaufwand. Auch bei einer leichten Rezession wie aktuell steigt die Arbeitslosigkeit kaum. Hierdurch besteht ein kritisches Risiko der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitnehmern. Um das Risiko zu minimieren, wurden diverse Maßnahmen evaluiert und getroffen. Unter anderem wurde das Personalmarketing intensiviert, es werden kompetitive Gehälter gezahlt und umfangreiche nichtfinanzielle Anreize geschaffen. Dieses Risiko hat für die Amadeus Fire Group trotz Minimierung eine mittlere Eintrittswahrscheinlichkeit bei einem potenziell großen Schadensausmaß.

Die adäquate und zeitnahe Besetzung oder auch Wiederbesetzung von beispielsweise durch Fluktuation entstandene Vakanzen ist wesentlich für die Geschäftsentwicklung. Ist dies nicht möglich, ist die Wahrscheinlichkeit für eine negative

Entwicklung hoch. Gleiches gilt für ein mögliches Abwerben von Führungskräften durch andere Unternehmen. Durch Nachwuchsförderung, umfangreiche Schulungen von Mitarbeitern, nachrückende Auszubildende, kompetitive Gehälter, diverse nichtfinanzielle Anreizfaktoren und weitere Maßnahmen wird präventiv versucht, das Risiko zu minimieren. Dieses Risiko hat für die Amadeus Fire Group trotz Minimierung eine mittlere Eintrittswahrscheinlichkeit bei einem potenziell niedrigen Schadensausmaß.

Absatzmarkt

Personaldienstleistungen

Das größte Absatz-Risiko ist eine deutliche Investition des Wettbewerbs in das Geschäftsfeld. Klassisch geschieht das über massive Investitionen in Mitarbeiter, die Kundenunternehmen von Amadeus Fire akquirieren könnten. Damit einhergehend besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiter von Wettbewerbern abgeworben werden mit den bereits beschriebenen Auswirkungen. Beides hätte negativen Einfluss auf den geschäftlichen Erfolg.

Um negative Entwicklungen in einer dezentralen Organisation rechtzeitig erkennen und gegensteuern zu können, gibt es im Segment ein umfangreiches und etabliertes Berichtssystem. Dazu stellt eine granulare und detaillierte Planung sicher, dass alle Entscheidungsträger und Mitarbeiter stets mit allen nötigen und wichtigen Informationen versorgt sind, um negativen Entwicklungen rechtzeitig begegnen zu können.

Weiterhin wird durch ein klar kommunizierbares Dienstleistungsportfolio, unterstützt von einem charakteristischen Markenauftritt, durch hervorragende soziale Rahmenbedingungen sowie einem eindeutigen und anreizbietenden Vergütungssystem diesem Risiko grundsätzlich begegnet. Die Eintrittswahrscheinlichkeit ist hoch, bei einem im Einzelfall niedrigen Schadensausmaß.

Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildung ist ein stark fragmentierter Nischenmarkt verbunden mit teilweise niedrigeren Markteintrittsbarrieren. Eine steigende Wettbewerbsintensität kann bei einer konstanten Marktgröße zu Ergebnisverlusten führen. Neue Online-Anbieter sowie die Nutzung von Social Media haben einen großen Einfluss auf den Markt. Um diesem Risiko zu begegnen, wird stetig an einer starken Weiterbildungsmarke gearbeitet, unter anderem durch bestmögliche Betreuung, wenn nötig eine hohe Reintegration in den Arbeitsmarkt sowie auf die jeweiligen Zielgruppen ausgerichtete Marketingmaßnahmen.

Zudem muss und wird die Entwicklung der Unternehmen am Markt und der technologischen Entwicklungen permanent beobachtet. Ebenso werden Preispolitik und etwaige Zusammenschlüsse von Wettbewerbern genau beobachtet. Dieses Risiko wird bei einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit mit niedrigem Schadensausmaß gesehen.

Eine Verkleinerung des Marktes im Segment Weiterbildung durch die Verschiebung von beruflicher Aus- und Weiterbildung zugunsten von Studienabschlüssen könnte zur Verringerung des Umsatzes führen. Hintergrund sind die Veränderungen im europäischen Hochschulraum und eine bildungspolitisch beabsichtigte Erhöhung der Akademiker-Quote in Deutschland. Begegnet wird dem Risiko durch Ausweitung des Produktangebots. Neben Aus- und Weiterbildungen wurde auf den sich verändernden Markt reagiert und beispielsweise mit dem TaxMaster ein Studiengang in das Angebot aufgenommen. Dieses Risiko wird bei einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit mit niedrigem Schadensausmaß gesehen.

Der Markt der geförderten Weiterbildung wird stark beeinflusst durch die Suchplattform der Bundesagentur für Arbeit als einem wichtigen Vertriebskanal. Änderungen der Systematik oder ein Ausfall können erhebliche Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung haben. Bei einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit hat das Risiko durch die Stärkung anderer Vertriebskanäle ein niedriges Schadensausmaß.

Bisher sind Schul- und Hochschulunterricht, Ausbildung und Fortbildung sowie berufliche Umschulung und damit eng verbundene Lieferungen und sonstige Leistungen von der Umsatzsteuer befreit. Eine Umsatzsteuerpflicht für die angebotenen Aus- und Fortbildungen gegenüber nicht vorsteuerabzugsberechtigten Privatkunden (B2C-Geschäft) würde zu einer Verteuerung der erbrachten Leistungen führen. Die Einführung einer Umsatzsteuerpflicht im Rahmen des geförderten B2G-Geschäfts würde bei gleichbleibenden Haushalts-Budgets in einer Reduzierung des Marktvolumens führen. Bei einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit hätte dieses Risiko ein mittleres Schadensausmaß. Weiterhin besteht die Gefahr, dass Lehrgänge umsatzsteuerpflichtig werden, wenn mit dem Lehrgang Videos zur Verfügung gestellt werden. Damit würden Kurse, bei denen Teilnehmern beispielsweise Aufzeichnungen von live Veranstaltungen zur Verfügung gestellt werden, umsatzsteuerpflichtig. Die Eintrittswahrscheinlichkeit ist hoch bei einem kleinen Schadensausmaß.

Beschaffungsmarkt

Personaldienstleistungen

Die Mitarbeiter im Kundeneinsatz erbringen die Dienstleistung Zeitarbeit. Die Qualität der Dienstleistung ist letztlich das hauptsächliche Kriterium bezüglich der Kundenzufriedenheit und damit eines der maßgebenden Kriterien des Erfolgs von Amadeus Fire. Fehlende Qualifikation wird von Kunden immer weniger akzeptiert, gefährdet die Kundenbeziehung und damit direkt den Unternehmenserfolg. In Zeiten geringer Arbeitslosigkeit ist die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter grundsätzlich aufwendig, sie erfordert hohen Personal- und Sachaufwand. Verzögerte oder fehlende Nachbesetzungen in einem engen Bewerbermarkt bei zunehmend härteren Marktbedingungen können zu Umsatzverlusten führen.

Der fehlenden Verfügbarkeit geeigneter Mitarbeiter infolge des demografisch bedingten Fachkräftemangels wird mit verstärkten Rekrutierungsaktivitäten, begleitet von einem engagierten Employer Branding, begegnet. Bei einem potenziell großen Schadensausmaß hat dieses Risiko eine mittlere Eintrittswahrscheinlichkeit.

Weiterbildung

Um eine qualitativ hochwertige Schulungsdurchführung zu ermöglichen, werden die entsprechend verfügbaren Mitarbeiter beziehungsweise externen Honorarkräfte benötigt. Eine mangelhafte Verfügbarkeit sowie verschiedene rechtliche und marktpolitische Gegebenheiten haben einen möglichen negativen Einfluss auf die Qualitätsstandards. Um die eigene Attraktivität weiter wie gewünscht aufrecht erhalten zu können, wird unter anderem der Ausbau des Employer Brandings und die laufende Ausweitung des Talentnetzwerks fokussiert. Dieses Risiko wird durch die präventiven Maßnahmen der Kategorie D zugeordnet.

Informationstechnologie

Die IT-Sicherheit und das IT-Risikomanagement haben seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Schon früh wurden die IT-Systeme auf Basis von nationalen und internationalen Sicherheitsstandards regelmäßig überprüft und Schwachstellen minimiert. Amadeus Fire ist nach ISO 27001 zertifiziert.

Sämtliche Geschäftsprozesse müssen durch die Systemlandschaft angemessen unterstützt werden. Bei einem Ausfall kann die Reputation bei Kunden und Kandidaten durch mangelhafte Ansprechbarkeit leiden, was sich negativ auf die Entwicklung des Geschäfts niederschlagen könnte. Präventiv werden die Systeme regelmäßig überprüft und aktualisiert.

Das Risiko für einen Ausfall von Kommunikationsdiensten, Clouddiensten oder der Versorgungsinfrastruktur wird mit einem niedrigen Schadensausmaß bei einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit gesehen.

Das Risiko für einen Cyberangriff auf die Gesellschaften der Amadeus Fire Group wird mit einem niedrigen Schadensausmaß bei einer mittleren Eintrittswahrscheinlichkeit gesehen.

Weiterhin besteht ein Risiko aus der Abhängigkeit von kritischen IT-Lieferanten. Für das Segment Weiterbildung mit seinen drei Einheiten und mehreren unterschiedlichen Systemen ist das Risiko mit D bewertet. Anders im Segment Personaldienstleistungen, hier könnte ein Ausfall einzelner Lieferanten das gesamte Segment betreffen. Bei einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit wäre das Schadensausmaß gehoben.

Finanzwirtschaftliches Umfeld

Es existiert das Risiko, dass der verfügbare Liquiditätsrahmen nicht ausreichend ist, um strategisches Wachstum (u.a. Akquisitionen), Aktienrückkäufe, den Ausbau des Geschäfts oder die Dividendenpolitik ausreichend zu unterstützen.

Es gilt daher, eine ausreichende Liquiditätsreserve aufzubauen, um künftig für diese Maßnahmen eine mindestens grundlegende Finanzierung zu gewährleisten. Zudem ist ein möglichst positives Rating zu erzielen, um eine künftige Refinanzierung der bestehenden Finanzierung bzw. einen weiteren Ausbau zu erreichen. Durch umfangreiche präventive Maßnahmen, insbesondere eine Refinanzierung der Fremdverbindlichkeiten im Dezember 2022 sowie eine detaillierte Cash- und Forecast-Planung, wird dieses Risiko minimiert. Das Risiko eines nicht ausreichenden Liquiditätsrahmens hätte bei Eintritt ein hohes Schadensausmaß, die Eintrittswahrscheinlichkeit ist jedoch gering.

Negativen Einfluss auf die Liquidität hätte auch ein Ausfall von Forderungen aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung einzelner Kundenunternehmen. Durch die breite Kundenbasis und ein strukturiertes Forderungsmanagement ist im Einzelfall das Schadensausmaß klein bei einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit.

Weitere Finanzierungsrisiken bergen kein potenziell signifikantes Risiko und sind nicht Teil der regelmäßigen Risikobetrachtung.

Environmental, Social and Governance (ESG)

Verschlechterte Nachhaltigkeitskennzahlen könnten dazu führen, dass die Aktie der Amadeus Fire Group für institutionelle Anleger teilweise nicht mehr investierbar ist. Ebenso könnten private Investoren dadurch von einem Kauf der Aktie abgehalten werden. Beides würde den Aktienkurs tangieren. Zudem enthält die bestehende Kreditvereinbarung ESG Ziele und Pönalen (Erhöhung Zinssatz), sollten diese nicht erreicht werden, was eine künftige Refinanzierbarkeit erschwert. Die Amadeus Fire Group überwacht die Ratings regelmäßig und erweitert ihre Dokumentation zu relevanten Themen, um diesem Risiko zu begegnen. Bei einer niedrigen Eintrittswahrscheinlichkeit hätten verschlechterte Nachhaltigkeitskennzahlen ein mittleres Schadensausmaß.

Undurchsichtige Gesetzgebungsverfahren, welche zu unübersichtlich formulierten Gesetzen und Regelungen führen, können sich auf die Geschäftskontinuität auswirken. Unternehmen könnten sich unwissentlich nicht mehr an alle Gesetze halten und müssten somit mit rechtlichen Konsequenzen rechnen. Bei einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit hätte dieses Risiko ein großes Schadensausmaß.

Eine verringerte Verfügbarkeit von Fachkräften durch den demografischen Wandel könnte zu geringerem Geschäftsvolumen führen. Es könnten weniger Kandidaten an Kunden vermittelt werden und es stünden potenziell weniger Teilnehmer zur Aus- und Weiterbildung zur Verfügung. In den nächsten zehn Jahren werden rund 400-500 Tausend Fachkräfte mehr aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, wie in diesen eintreten, ohne Berücksichtigung von Zuwanderung. Bei einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit hätte das Risiko ein niedriges Schadensausmaß.

Compliance und Datenschutz

Die Arbeitnehmerüberlassung bedarf einer Erlaubnis. Auch eine unbefristete Genehmigung kann widerrufen werden, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass Amadeus Fire die erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Vorschriften des Sozialversicherungsrechts über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht eingehalten und die Leiharbeitnehmer nicht nach dem Tarifvertrag beschäftigt werden. Begegnet wird dem Risiko mit der Schulung aller Beteiligten, einem aussagekräftigen Reporting sowie einer stetigen Revision kritischer Themen. Durch die Maßnahmen ist die Eintrittswahrscheinlichkeit gering bei einem großen Schadensausmaß bei Eintritt.

Der Schutz von personenbezogenen Daten durch die entsprechende Umsetzung von Datenschutzmaßnahmen muss jederzeit sichergestellt werden. Ein unberechtigter Zugriff auf Datenbestände, Systeme und Räumlichkeiten sowie eine Verletzung der Vorschriften des BDSG, der DSGVO und des Telekommunikationsgesetzes müssen ausgeschlossen werden. Durch die kontinuierliche Überprüfung der Systeme, Berechtigungskonzepte, Richtlinien, einer angepassten Sicherheitsumgebung, dem Datenschutzbeauftragten sowie entsprechenden Tests zur Aufdeckung von Schwachstellen wird einem Eintritt bestmöglich entgegengewirkt. Durch die präventiven Maßnahmen fällt das Risiko in die Kategorie D.

Gesamtbewertung

Die Einschätzung der Gesamtrisikosituation ist die konsolidierte Betrachtung aller Einzelrisiken und Risikofelder. Aus heutiger Sicht und in Anbetracht aller beschriebenen Risiken sind keine Risiken einzeln oder in Zusammenwirkung mit anderen Risiken erkennbar, welche den Fortbestand der Amadeus Fire Group oder einzelner Segmente gefährden könnten.

Chancen

Die für die Amadeus Fire Group maßgeblichen Chancen stellen sich wie folgt dar:

Gesamtwirtschaftliche Chancen

Eine sich über das Jahr 2025 unerwartet aufhellende Stimmung innerhalb der deutschen Wirtschaft und ein damit einhergehender konjunktureller Aufschwung kann zu einer positiven Entwicklung des Geschäftsvolumens beitragen. Die dynamische Entwicklung der wirtschaftlichen Lage bietet Chancen für die Amadeus Fire Group, da sich aufgrund der Unternehmensstrategie schnell auf veränderte Herausforderungen eingestellt und entsprechend reagiert werden kann.

Branchen- und Marktchancen

Die Einstellungspolitik unterliegt grundsätzlich immer weniger der konjunkturellen Entwicklung. Der fortgeschrittene demografische Wandel und der dadurch entstehende Fachkräftemangel stellen die Unternehmen vor große Herausforderungen. Die Amadeus Fire Group hat sich auf die Vermittlung von Fach- und Führungskräften spezialisiert. Für einige der Berufsbilder besteht ein deutlicher Nachfrageüberhang, der auch durch die Rezession nicht vollständig abgebaut wurde. Durch die gelebte Berufslebenspartnerschaft und den engen Kandidatenkontakt ist der grundsätzliche Fachkräftemangel eine Chance für das Segment Personaldienstleistungen.

Die Rekrutierung ist für Unternehmen ohne die entsprechenden Kandidatenkontakte häufig nicht mehr in Eigenregie zu bewältigen, daher wird immer öfter auf die Zusammenarbeit mit spezialisierten Personaldienstleistern, welche über eine umfangreiche Expertise und einen entsprechenden Kandidatenpool verfügen, zurückgegriffen. Die Investition in gut ausgebildete Mitarbeiter ist eine Investition in die Zukunftsfähigkeit.

Eine mögliche steigende Arbeitslosenquote bietet ebenfalls Chancen in Bezug auf das Recruiting von potenziellen Kandidaten. Steigt die Arbeitslosenquote, bedeutet dies, dass mehr Menschen auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung sind. Der bestehende Kandidatenpool kann somit vergrößert werden. Rezessive Entwicklungen verbunden mit steigender Arbeitslosigkeit bieten sowohl Chancen im Rahmen der Zeitarbeit als auch Chancen für die Dienstleistung Interim- und Projektmanagement. Unternehmen, die gezwungen sind, dauerhaft ihre Kosten zu reduzieren, greifen bei Bedarf auf temporäre Unterstützung im Rahmen der Zeitarbeit zurück. Auch entstehen in Zeiten wirtschaftlicher Herausforderungen verschiedene Projekte in Unternehmen, insbesondere im Rahmen der Restrukturierung. Hierfür bedarf es der Unterstützung von spezialisierten Interim- und Projektmanagern.

Chancen für die Dienstleistungen Zeitarbeit und Interim- und Projektmanagement bieten sich grundsätzlich im Rahmen eines sich dynamisch entwickelnden Arbeitsmarktes. Beide Dienstleistungen sind flexibel und können etwaige Personalmanagementproblematiken überbrücken oder auch Spezialprojekte in Unternehmen abwickeln, welche sich zum Beispiel insbesondere im Bereich der Digitalisierung ergeben können. Durch flexible Organisationsstrukturen kann unmittelbar auf eine Nachfrageverschiebung von der Personalvermittlung hin zu den temporären Dienstleistungen Zeitarbeit und Interim Management reagiert werden.

Für das Segment Weiterbildung ergeben sich eine Vielzahl von Chancen in einem dynamischen Arbeitsmarkt. Bei dem grundsätzlich herrschenden Fachkräftemangel können Teilnehmern durch geförderte Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Eine steigende Förderquote für Weiterbildungen könnte den Effekt verstärken. Die Chancen der Schulungsteilnehmer auf dem Arbeitsmarkt werden dadurch merklich erhöht. Synergieeffekte und das Zusammenspiel zwischen Weiterbildung und Personaldienstleistungen können Teilnehmer nach Abschluss ihrer Weiterbildung im Rahmen der Personalvermittlung oder der Zeitarbeit schnell und effektiv wieder in den Arbeitsmarkt integrieren.

Auch im Rahmen der nicht geförderten Weiterbildung bieten sich umfangreiche Chancen. Die Personalpolitik und die damit verbundene Mitarbeiterbindung haben für Unternehmen einen hohen Stellenwert. Mitarbeiter möchten gefordert aber auch entsprechend gefördert werden, beides steigert die Bindung der Mitarbeiter an ihren Arbeitgeber. Durch gezielte Weiterbildung kann Wissen innerhalb des Unternehmens aufgebaut und erweitert werden. Ebenfalls unterstützt die Weiterbildung Menschen bei ihrer beruflichen Entwicklungsplanung und ist damit wenig konjunkturabhängig.

Chancen aus Innovation und Optimierung

Im Rahmen von Innovation und Optimierung bieten sich über alle Ebenen der Amadeus Fire Group vielfältige Chancen und Möglichkeiten. Innovative und agile Prozesse führen zu Effizienzsteigerungen und optimieren die Geschäftsabläufe. Verbunden mit einer stetigen Weiterentwicklung der Systemlandschaften wirken sich diese positiv auf die Außendarstellung sowie auf die Kunden- und Kandidatengewinnung aus. Sowohl Unternehmen als auch Kandidaten möchten einen modernen und agilen Partner an ihrer Seite haben. Gleiches gilt selbstverständlich auch für alle Mitarbeiter der Amadeus Fire Group. Die konsequente Bereitstellung neuester Technik sowie die Schaffung der technischen Voraussetzungen von mobilem Arbeiten bieten Chancen im Rahmen der Flexibilität und der Mitarbeiterzufriedenheit.

Eine weit vorangeschrittene Digitalisierung bietet viele Vorteile und Chancen. Insbesondere im Segment Weiterbildung reduziert die Möglichkeit, nahezu alle Seminare und Kurse ortsunabhängig absolvieren zu können, die Eintrittsbarrieren und bietet eine größtmögliche Flexibilität der Teilnehmer. Auch der Transfer von Know-how der verschiedenen Tochtergesellschaften im Segment Weiterbildung bietet fortlaufende Optimierungschancen.

Chancen aus Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit nimmt einen immer höheren Stellenwert in der Gestaltung der Geschäftspolitik ein. Durch eine umfangreiche Kommunikation der im Unternehmen gelebten Nachhaltigkeitsstrategie bieten sich Chancen im Rahmen einer Reputationssteigerung und der Wahrnehmung durch den Bewerbermarkt. Insbesondere für junge Menschen ist es wichtig, dass Unternehmen bzw. zukünftige Arbeitgeber nachhaltig und fair agieren.

Akquisitionen

Im Hinblick auf Chancen durch anorganisches Wachstum erfolgt eine kontinuierliche Beobachtung und Analyse der Märkte des Segments Weiterbildung, um dieses durch mögliche gezielte Zukäufe ergänzen zu können.

Gesamtbeurteilung der Chancen

Die Gesamtbeurteilung der Chancen ist die konsolidierte Betrachtung der wesentlichen Chancen. Die Amadeus Fire Group ist gut in ihren Märkten aufgestellt. Sowohl ein konjunktureller Aufschwung als auch eine sich rezessiv entwickelnde Wirtschaft bieten ihre Chancen für den Konzern. Wesentlich ist hier nach wie vor die Wertschaffung durch Nutzung der Marktchancen der Mitarbeiter sowie die Chancen, welche sich aus dem Fach- und Führungskräftemangel und der Synergieeffekte innerhalb des Konzerns ergeben. Dies wird gestützt durch stetige Optimierung und Innovationen innerhalb von Technik und Prozessen aber auch im Rahmen der täglichen Geschäftsprozesse. Der Konzern ist chancenreich und zukunftsorientiert aufgebaut.

Amadeus Fire AG (HGB)

Amadeus Fire AG als Mutterunternehmen

Ergänzend zur Berichterstattung über den Konzern wird im Folgenden die Entwicklung der Amadeus Fire AG erläutert. Die Amadeus Fire AG als Muttergesellschaft der Amadeus Fire Group stellt ihren Jahresabschluss nach den Grundsätzen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) und des Aktiengesetzes (AktG) auf. Der handelsrechtliche Abschluss ist relevant für die Bemessung der Dividende.

Mit Verschmelzungsvertrag vom 1. Juli 2024 ist die Amadeus FiRe Personalvermittlung & Interim Management GmbH, Frankfurt am Main, als übertragender Rechtsträger mit der Amadeus Fire AG, Frankfurt am Main, als übernehmender Rechtsträger zum Verschmelzungstichtag 1. Januar 2024 rückwirkend verschmolzen. Die Eintragung in das Handelsregister erfolgte am 5. September 2024. Die Amadeus FiRe Personalvermittlung & Interim Management GmbH überträgt ihr Vermögen als Ganzes mit allen Rechten und Pflichten unter Auflösung ohne Abwicklung im Wege der Verschmelzung durch Aufnahme nach § 2 Nr. 1, 46ff., 60ff. UmwG an die Amadeus Fire AG. Die Übertragung der Vermögensgegenstände und Schulden erfolgte zu Buchwerten.

Durch die Verschmelzung ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahreszahlen beeinträchtigt. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde eine 3-Spalten Bilanz und eine 3-Spalten GuV erstellt. Zur Herstellung der Vergleichbarkeit wurden die Vorjahreswerte insoweit angepasst als hätte die Verschmelzung bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 stattgefunden. Dabei stellt die gesonderte Bilanz auf den 1. Januar 2024 ab und zeigt die Bilanz im Moment der Verschmelzung. Der hierbei entstandene Verschmelzungsgewinn (dieser ist in der GuV zu verarbeiten) wird dabei als gesonderter Posten in der Bilanz ausgewiesen. Die Gewinn- und Verlustrechnung wurde um pro Forma-Vorjahreszahlen erweitert, welche die konsolidierten Gewinn- und Verlustrechnungen der beiden Gesellschaften darstellt.

Gegenstand des Unternehmens ist die Überlassung von Arbeitnehmern an Unternehmen im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), die Personalvermittlung für kaufmännische Berufe sowie die Personal- und Unternehmensberatung. Zusätzlich durch die Verschmelzung befindet sich nunmehr auch die Vermittlung von Interim- und Projektmanagern in temporäre Einsätze in der Amadeus Fire AG. Die Gesellschaft ist im Segment Personaldienstleistungen angesiedelt. Für das Mutterunternehmen als legale Einheit gibt es keine eigenen steuerungsrelevanten Leistungsindikatoren. Daher gelten die dargelegten Ausführungen für die Amadeus Fire Group auch für die Amadeus Fire AG. Durch die vorgenommene Verschmelzung ist das Segment Personaldienstleistungen nahezu identisch mit der Amadeus Fire AG.

Gewinn- und Verlustrechnung Amadeus Fire AG (HGB)

Tsd. €	01.01.-31.12.2024	01.01.-31.12.2023 pro Forma*	Veränderung abs.	Veränderung %	01.01.-31.12.2023
Umsatzerlöse	278.507	291.868	-13.361	-4,6%	234.389
Einstandskosten der erbrachten Dienstleistungen	-135.510	-141.231	5.721	-4,1%	-118.955
Bruttoergebnis vom Umsatz	142.997	150.637	-7.640	-5,1%	115.434
Vertriebs- und Verwaltungskosten	-110.948	-105.979	-4.969	4,7%	-86.275
Sonstige betriebliche Erträge und Aufwendungen	496	538	-42	-7,8%	466
Operatives Ergebnis vor Verschmelzung	32.545	45.196	-12.651	-28,0%	29.625
Verschmelzungsgewinn	34.470	23.045	11.425	49,6%	0
Operatives Ergebnis nach Verschmelzung	67.015	68.241	-1.226	-1,8%	29.625
Erträge aus Beteiligungen	4.888	3.998	890	22,3%	3.998
Erträge aus Ergebnisabführungsverträgen	455	362	93	25,7%	362
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	1.985	1.867	118	6,3%	1.867
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-2.678	-2.014	-664	33,0%	-3.232
Finanzergebnis	4.650	4.213	437	10,4%	2.995
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-11.851	-15.312	3.461	-22,6%	-9.948
Ergebnis nach Steuern / Jahresüberschuss	59.814	57.142	2.672	4,7%	22.672
Gewinnvortrag	17.243	53.896	-36.653	-68,0%	53.896
Verrechnung mit erworbenen eigenen Anteilen	0	-31.878	31.878	-100,0%	-31.878
Ertrag aus der Kapitalherabsetzung	0	286	-286	-100,0%	286
Einstellung in die Kapitalrücklage	0	-286	286	-100,0%	-286
Aufwand aus der Einziehung eigener Aktien	0	-286	286	-100,0%	-286
Bilanzgewinn	77.057	78.874	-1.817	-2,3%	44.404

*Angepasste Vergleichszahlen aufgrund der Verschmelzung 01.01.2024

Tabelle 17: Gewinn- und Verlustrechnung Amadeus Fire AG (HGB)

Ertragslage

Die Entwicklung der Ertragslage der Amadeus Fire AG entspricht weitestgehend der dargestellten Entwicklung des Segments Personaldienstleistungen. Im Folgenden werden insbesondere die differierenden Entwicklungen erläutert, ansonsten sei auf die Ausführungen zum Geschäftsverlauf des Segments Personaldienstleistungen verwiesen.

Die Umsatzerlöse der Amadeus Fire AG verringerten sich um 13,4 Mio. € bzw. 4,6 Prozent auf 278,5 Mio. € (fiktives Vorjahr: 291,9 Mio. €). Hauptsächlich für den Rückgang waren die niedrigeren Umsatzerlöse im Bereich der Zeitarbeit, die von 176,3 Mio. € auf 159,9 Mio. € gesunken sind, sowie die um 10,0 Mio. € gesunkenen Umsatzerlöse des Bereichs Personalvermittlung, die nunmehr bei 73,1 Mio. € (fiktives Vorjahr: 83,1 Mio. €) stehen. Gegenläufig konnten im Bereich des Interim- und Projektmanagements die Umsatzerlöse von 29,8 Mio. € (fiktives Vorjahr) auf 34,9 Mio. € gesteigert werden. Nach der Verschmelzung befinden sich nunmehr sämtliche Geschäftstätigkeiten dieser drei Dienstleistungen in der Amadeus Fire AG, wodurch die Entwicklung identisch mit den Erläuterungen zum Geschäftsverlauf –

Segmententwicklung Personaldienstleistungen - ist. Der deutliche Anstieg der sonstigen Umsatzerlöse um 7,3 Mio. € auf 10,8 Mio. € (fiktives Vorjahr: 3,5 Mio. €) ist im Wesentlichen durch das im Geschäftsjahr 2024 eingeführte Abrechnungsverfahren der Group IT zurückzuführen, welches erstmalig voll wirksam wurde. Die Mitarbeiter der in 2023 geschaffenen Group IT sind weiterhin in diversen Gesellschaften innerhalb der Amadeus Fire Group ansässig. Dessen Leistungen werden zunächst an die Amadeus Fire Group abgerechnet und dann entsprechend verursachungsgerecht an sämtliche Gesellschaften innerhalb der Group weiterbelastet. Hierdurch sind die sonstigen Umsatzerlöse deutlich angewachsen, korrespondierend sind die erhaltenen Aufwendungen bei der Amadeus Fire AG deutlich angestiegen. Daneben ist die Steigerung auf höhere Leistungserbringung im Rahmen zentraler Konzernfunktionen für die weiteren Amadeus Fire Group Gesellschaften zurückzuführen.

Die Estandskosten der erbrachten Dienstleistungen beliefen sich auf 135,5 Mio. € (fiktives Vorjahr: 141,2 Mio. €) und sanken somit um 5,7 Mio. €. Während die Umsatzerlöse um 4,6 Prozent sanken, nahmen die Estandskosten der erbrachten Dienstleistungen um 4,1 Prozent ab. Dabei sanken die Estandskosten im Bereich der Zeitarbeit, die sich im Wesentlichen aus Personalkosten der Zeitarbeitnehmer zusammensetzen, von 119,0 Mio. € auf 109,3 Mio. € und somit um 8,1 Prozent. Ursächlich hierfür war die gesunkene Beschäftigtenanzahl in diesem Bereich. Gegenläufig stiegen die Estandskosten aus dem Interim- und Projektmanagement um 17,8 Prozent auf 26,2 Mio. € (fiktives Vorjahr: 22,3 Mio. €).

Während der absolute Rohertrag (Bruttoergebnis vom Umsatz) im Vergleich mit 143,0 Mio. € (Vorjahr: 150,6 Mio. €) gesunken ist, zeigte sich die Rohertragsmarge mit 51,3 Prozent (Vorjahr 51,6 Prozent) nahezu unverändert. Dies wurde insbesondere durch den unterschiedlichen Beitrag der Segmente beeinflusst.

Mit 111,0 Mio. € lagen die Vertriebs- und Verwaltungskosten um 5,0 Mio. € über dem Vorjahreswert von 106,0 Mio. €. Ursächlich hierfür waren insbesondere um 5,3 Mio. € gestiegene IT-Aufwendungen. Davon entfielen 3,3 Mio. € auf die zuvor erläuterte im Geschäftsjahr 2024 geänderte Verrechnungssystematik. Der weitere Anstieg von 2,0 Mio. € ergab sich aus höheren Kosten für Lizenzen und EDV-Berater bei den initiierten Projekten im Bereich der Digitalisierung und Automatisierung. Weiterhin trugen, wie bereits im Vorjahr, die Mietaufwendungen mit 1,4 Mio. € zur Kostensteigerung bei. Hierbei wirkten einerseits steigende Mietpreise (u.a. Indexanpassungen) sowie gestiegene Mietpreise. Andererseits enthielten die Mietaufwendungen auch sogenannte Flex-Standorte, die von der Amadeus Fire AG angemietet wurden und an die Tochtergesellschaften des Segments Weiterbildung untervermietet wurden. Wesentlich zum Anstieg trugen auch die im Geschäftsjahr 2024 geleisteten Karenzzahlungen an den ehemaligen Vorstand sowie Beratungskosten im Rahmen der Suche des künftigen Vorstands des Segments Weiterbildung bei. Gegenläufig waren insbesondere niedrigere Personalaufwendungen. Für den Rückgang waren die deutlich gesunkenen variablen Vergütungen verantwortlich bei leicht gesteigener Anzahl der Mitarbeiter im Jahresvergleich und gesteigener Gehaltskosten.

Der Saldo der sonstigen betrieblichen Erträge und Aufwendungen bewegte sich mit 0,5 Mio. € auf Vorjahresniveau.

Durch die Verschmelzung entstand ein einmaliger Verschmelzungsgewinn von 34,5 Mio. €, der in den sonstigen betrieblichen Erträgen dargestellt ist, hier aber zur Klarheit gesondert ausgewiesen wurde. Bei dem Verschmelzungsgewinn von 23,0 Mio. € in der fiktiven Vorjahresdarstellung handelt es sich um den Verschmelzungsgewinn, wie er entstanden wäre, wenn die Verschmelzung bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 stattgefunden hätte.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden Erträge aus Beteiligungen in Höhe von 4,9 Mio. € (Vorjahr: 4,0 Mio. €) erzielt. Diese stammen wie im Vorjahr aus der Gewinnausschüttung der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG. Weitere Erträge aus einem Ergebnisabführungsvertrag mit der Amadeus Fire Services GmbH beliefen sich auf 0,5 Mio. € (Vorjahr: 0,4 Mio. €).

Die Zinserträge bewegten sich mit 2,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 nahezu auf Vorjahresniveau. Diese resultieren im Wesentlichen aus dem Darlehen gegenüber der Comcave Holding GmbH. Diese konnte im Geschäftsjahr 2024 weitere 6,3 Mio. € tilgen, dem gegenüber standen aber gestiegene Zinssätze aufgrund der Marktziensentwicklung.

Die Zinsaufwendungen sind von 2,0 Mio. € auf 2,7 Mio. € gestiegen. Ursächlich hierfür waren mit 0,5 Mio. € gestiegene Zinsbelastungen aus dem Cashpooling, sowohl durch höhere Einlagen der Teilnehmer als auch durch leicht erhöhte Zinssätze aufgrund der Marktziensentwicklung. Zudem nahmen die Zinsaufwendungen aus der Darlehensaufnahme aufgrund der höheren Auslastung der Linien im Geschäftsjahr 2024 und leicht erhöhten Marktziens mit 0,3 Mio. € zu.

Der Aufwand für Steuern vom Einkommen und vom Ertrag beträgt im Geschäftsjahr 2024 11,9 Mio. € nach 15,3 Mio. € im Vorjahr. Der Rückgang ergab sich im Wesentlichen aus dem niedrigeren operativen Ergebnis. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Verschmelzungsgewinn nur zu 5 Prozent steuerpflichtig ist.

Der Bilanzgewinn für das Geschäftsjahr 2024 beträgt 77,1 Mio. € (Vorjahr: 44,4 Mio. €, fiktives Vorjahr: 78,9 Mio. €) und resultiert aus dem Jahresüberschuss von 59,8 Mio. € (Vorjahr: 22,7 Mio. €; fiktives Vorjahr: 57,1 Mio. €) und dem nach Dividendenausschüttung vorgetragenen Bilanzgewinn des Jahres 2023 von 17,2 Mio. €. Der im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegene Jahresüberschuss enthält einen Verschmelzungsgewinn von 34,5 Mio. €. Die Dividendenausschüttung für das Geschäftsjahr 2023 betrug 27,2 Mio. €, was einer Dividende von 5,00 € pro Aktie entspricht.

Vermögens- und Finanzlage

Bilanz Amadeus Fire AG (HGB) zum 31.12.2024

Tsd. €	31.12.2024	Anteil %	31.12.2023 pro Forma*	Anteil %	Veränderung abs.	Veränderung %	31.12.2023	Anteil %
AKTIVA								
Anlagevermögen								
Immaterielle Vermögensgegenstände	4.741	2,1	4.614	1,9	127	2,8%	4.614	1,9
Sachanlagen	3.894	1,7	4.373	1,8	-479	-11,0%	3.998	1,7
Finanzanlagen	141.492	61,6	140.264	57,3	1.228	0,9%	142.388	59,6
	150.127	65,4	149.251	61,0	876	0,6%	151.000	63,2
Umlaufvermögen								
Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	76.396	33,3	84.014	34,3	-7.618	-9,1%	76.428	32,0
Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten	836	0,4	9.312	3,8	-8.476	-91,0%	9.301	3,9
	77.232	33,6	93.326	38,1	-16.094	-17,2%	85.729	35,9
Rechnungsabgrenzungsposten								
	2.247	1,0	1.839	0,8	408	22,2%	1.837	0,8
Aktive latente Steuern								
	0	0,0	323	0,1	-323	-100,0%	304	0,1
Summe AKTIVA								
	229.606	100,0	244.739	100,0	-15.133	-6,2%	238.870	100,0
PASSIVA								
Eigenkapital								
Gezeichnetes Kapital	5.432	2,4	5.432	2,2	0	0,0%	5.432	2,3
Kapitalrücklage	63.887	27,8	63.887	26,1	0	0,0%	63.887	26,7
Bilanzgewinn	77.057	33,6	78.874	32,2	-1.817	-2,3%	44.404	18,6
	146.376	63,8	148.193	60,6	-1.817	-1,2%	113.723	47,6
Rückstellungen								
Steuerrückstellungen	5.418	2,4	18.292	7,5	-12.874	-70,4%	12.259	5,1
Sonstige Rückstellungen	17.317	7,5	22.375	9,1	-5.058	-22,6%	19.760	8,3
	22.735	9,9	40.667	16,6	-17.932	-44,1%	32.019	13,4
Verbindlichkeiten								
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	17.528	7,6	20.285	8,3	-2.757	-13,6%	20.285	8,5
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	4.010	1,7	3.341	1,4	669	20,0%	1.544	0,6
Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	33.663	14,7	25.964	10,6	7.699	29,7%	65.278	27,3
Sonstige Verbindlichkeiten	5.155	2,2	6.289	2,6	-1.134	-18,0%	6.021	2,5
	60.356	26,3	55.879	22,8	4.477	8,0%	93.128	39,0
Passiva latente Steuern								
	139	0,1	0	0,0	139	N/A	0	0,0
Summe PASSIVA								
	229.606	100,0	244.739	100,0	-15.133	-6,2%	238.870	100,0

*Angepasste Vergleichszahlen aufgrund der Verschmelzung 01.01.2024

Tabelle 18: Bilanz Amadeus Fire AG (HGB) zum 31.12.2024

Die Bilanzsumme zum Stichtag 31. Dezember 2024 hat sich im Vorjahresvergleich um 15,1 Mio. € bzw. 6,2 Prozent auf 229,6 Mio. € (fiktives Vorjahr: 244,7 Mio €) verringert.

Das Anlagevermögen mit 150,1 Mio. € (fiktives Vorjahr: 149,3 Mio. €) macht 65,4 Prozent (fiktives Vorjahr: 61,0 Prozent) des Gesamtvermögens aus. Der Anstieg des Anlagevermögens ist insbesondere auf das um 1,2 Mio. € höhere Finanzanlagevermögen zurückzuführen. Dieser Anstieg ergab sich fast ausschließlich aufgrund der gestiegenen Kommanditeinlage an der Endriss KG.

Das Umlaufvermögen hat sich gegenläufig um 16,1 Mio. € auf 77,2 Mio. € (fiktives Vorjahr: 93,3 Mio. €) reduziert. Der Rückgang der Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände war zum einen auf die rückläufigen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, die der Geschäftsentwicklung folgend mit rund 5,6 Mio. € unter fiktivem Vorjahr lagen, und zum anderen auf um 3,6 Mio. € geringere Forderungen gegenüber verbundenen Unternehmen zurückzuführen. Dabei nahmen die Forderungen aus Darlehensgewährungen durch entsprechende Tilgungen um 6,8 Mio. € ab. Gegenläufig stiegen die Forderungen aus Ergebnisverteilung aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung der Endriss KG sowie die Forderungen im Bereich der Lieferungen und Leistungen aufgrund erhöhtem Leistungsaustausches an. Der Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten hat sich um 8,5 Mio. € reduziert. Hierbei ist neben der Liquiditätsentwicklung im Dezember auch die niedrigere Inanspruchnahme der Kreditlinien zu berücksichtigen.

Der Anstieg des aktiven Rechnungsabgrenzungspostens von 1,8 Mio. € auf 2,2 Mio. € ergibt sich im Wesentlichen durch höhere Abgrenzungen für Lizenzkosten.

Das Eigenkapital ist gegenüber dem Vorjahr mit 146,4 Mio. € um 1,8 Mio. € niedriger. Während der erzielte Jahresüberschuss von 59,8 Mio. € (fiktives Vorjahr: 57,1 Mio. €) den Bilanzgewinn erhöhte, wirkte die auf der Hauptversammlung beschlossene Dividendenausschüttung mit 27,2 Mio. € gegenläufig. Zudem ist bei der Überleitung des Eigenkapitals der Verschmelzungsgewinn von 34,5 Mio. € zu eliminieren, da er in den pro-Forma Werten bereits zum 31. Dezember 2023 verarbeitet war. Die Eigenkapitalquote stieg auf 63,8 Prozent von 60,6 Prozent im fiktiven Vorjahr.

Die Rückstellungen nahmen deutlich um 17,9 Mio. € auf 22,7 Mio. € (fiktives Vorjahr: 40,7 Mio. €) ab. Zu diesem Rückgang trugen insbesondere die um 12,9 Mio. € geringeren Steuerrückstellungen bei. Dieser Rückgang war insbesondere auf Ertragsteuerzahlungen von 14,0 Mio. € betreffend die Jahre 2021 bis 2023 zurückzuführen, nachdem die Veranlagung nunmehr stattgefunden hat. Weiterhin nahmen auch die sonstigen Rückstellungen von 22,4 Mio. € auf 17,3 Mio. € (fiktives Vorjahr) ab. Ursächlich waren hier im Wesentlichen, die um im Vergleich zum Vorjahr 5,0 Mio. € niedrigeren Prämienrückstellungen, entsprechend dem Geschäftsverlauf folgend.

Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten liegen mit 17,5 Mio. € um 2,8 Mio. € unter dem Niveau des Vorjahres (20,3 Mio. €). Während die zum Vorjahr bestehende Schuldaufnahme, die im Wesentlichen mit dem Aktienrückkauf in Zusammenhang stand, im Laufe des Geschäftsjahres teilweise zurückgeführt werden konnte, wurde die Revolverlinie, insbesondere aufgrund der Dividendenausschüttung im Mai 2024, in Anspruch genommen. Auch diese konnte unterjährig zurückgeführt werden. Die zum Bilanzstichtag bestehende Mittelaufnahme steht im Wesentlichen im Zusammenhang mit gezahlten Ertragsteuern für Vorjahre, die aufgrund der nunmehr erfolgten Veranlagung von September bis Dezember zur Auszahlung gelangten. Des Weiteren siehe Ausführungen unter Finanzlage, Finanzierung.

Bei den Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen ergaben sich stichtagsbedingte Änderungen, so dass diese deutlich über Vorjahresniveau lagen. Bei den Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen ergab sich mit 7,7 Mio. € auf 33,7 Mio. € (Vorjahr: 26,0 Mio. €) eine deutliche Erhöhung. Ursächlich hierfür war im Wesentlichen der Anstieg der Verbindlichkeiten aus Cash-Pooling. Aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung in einigen Unternehmen kam es in diesem Rahmen zu einem Übertrag von liquiden Mitteln in die Amadeus Fire AG.

Chancen und Risiken

Da die Amadeus Fire AG unter anderem durch Finanzierungs- und Garantiezusagen sowie durch mittel- und unmittelbare Investitionen in die Beteiligungsunternehmen weitgehend mit den Unternehmen der Amadeus Fire Group verbunden ist, entspricht die Chancen- und Risikosituation der Amadeus Fire AG im Wesentlichen der Chancen- und Risikosituation des Konzerns. Dabei spiegelt der Unternehmensbereich Personaldienstleistungen im Wesentlichen das Kerngeschäft der Amadeus Fire AG wider.

Prognose

Die Amadeus Fire AG ist vollständig in das Segment Personaldienstleistungen des Konzerns eingebunden. Zu den Marktentwicklungen sei entsprechend auf die Darstellungen im Prognosebericht verwiesen. Bei den Umsatzerlösen sind Dienstleistungen an Konzernunternehmen nicht mit inkludiert, die nach HGB aber unter den Umsatzerlösen ausgewiesen werden.

Prognose-Ist-Vergleich 2024

Die im Geschäftsbericht 2023 veröffentlichte Prognose rechnete für die Amadeus Fire AG im Geschäftsjahr 2024 mit Umsatzerlösen zwischen 235 bis 250 Mio. € bei einem operativen EBITA von 32 bis 35 Mio. €. Dabei wäre die untere operative EBITA-Marge bei rund 13 Prozent und die maximale bei rund 15 Prozent gelegen. Aufgrund der Verschmelzung ist ein sinnvoller Vergleich dieser Prognose mit den Ist-Zahlen nicht möglich. Antizipiert man die Verschmelzung, wäre die ursprüngliche Prognose der Umsatzerlöse zwischen 308 bis 323 Mio. € bei einem operativen EBITA vor Verschmelzungsergebnis von 52 bis 55 Mio. € gelegen. Hieraus hätte sich eine untere operative EBITA-Marge bei rund 16 Prozent und die maximale bei rund 18 Prozent ergeben. Unterjährig kam es bereits zu Anpassungen der prognostizierten Finanzkennzahlen des Konzerns, die eine deutliche Reduktion aufgrund der Marktentwicklung und daraus resultierend auf die Geschäftsentwicklung vorhersagten.

Die Amadeus Fire AG erzielte in 2024 Umsatzerlöse (ohne Dienstleistungen an Konzernunternehmen) von 268 Mio. € und lag damit 40 Mio. € unter dem unteren Rand der fiktiven Prognose. Der Rückgang ist im Wesentlichen mit 20 Mio. € auf geringere Umsatzerlöse in der Zeitarbeit und mit 18 Mio. € auf niedrigere Umsatzerlöse in der Personalvermittlung zurückzuführen. Im Bereich des Interim- und Projektmanagements wurde die Prognose um 2 Mio. € verfehlt. Zu den Gründen siehe Beschreibung innerhalb der Geschäftsentwicklung.

Das EBITA (operatives Ergebnis vor Verschmelzung) lag im Geschäftsjahr 2024 bei 33 Mio. € und damit um 19 Mio. € unter dem unteren Rand der fiktiven Prognose. Die EBITA-Entwicklung folgte dabei der Entwicklung der Umsatzerlöse. Gegenläufig ergaben sich Kostenreduktionen insbesondere im Bereich Gehaltskosten. Die EBITA-Marge lag bei 12 Prozent und damit 4 Prozent unter dem prognostizierten Korridor.

Prognose 2025

Für die Amadeus Fire AG wird im Geschäftsjahr 2025 mit Umsatzerlösen zwischen 218 bis 238 Mio. € bei einem operativen EBITA von 16,5 bis 22,5 Mio. € gerechnet. Das würde für die Amadeus Fire AG einen Umsatz- und Ergebnismrückgang von im Mittel rund 18,0 Prozent bzw. 70,9 Prozent bedeuten. Beim Ergebnismrückgang ist zu beachten, dass es ohne Berücksichtigung eines Verschmelzungsgewinns im Geschäftsjahr 2024 zu einem geplanten Ergebnismrückgang von rund 40,1 Prozent kommen würde. Dabei liegt die untere operative EBITA-Marge bei rund 7 Prozent und die maximale bei rund 10 Prozent. Zu den weiteren Annahmen siehe Kapitel „Prognose“. Durch Ergebnisabführungsverträge sowie Beteiligungserträge partizipiert die Gesellschaft auch an der Entwicklung der weiteren Gesellschaften des Segments Personaldienstleistungen sowie des Segments Weiterbildung.

Übernahmerelevante Angaben

Im Folgenden sind die nach §§ 289a und 315a HGB geforderten übernahmerechtlichen Angaben dargestellt.

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals

Das gezeichnete Kapital entspricht dem Grundkapital in Höhe von 5.432.157,00 € der Muttergesellschaft. Es ist eingeteilt in 5.432.157 auf den Inhaber lautende Stückaktien. Diese Aktien sind in Sammelurkunden verbrieft. Ein Anspruch des Aktionärs auf Verbriefung seiner Aktien ist durch die Satzung ausgeschlossen. Nach § 18 der Satzung der Amadeus Fire AG gewährt jede Stückaktie eine Stimme.

10 Prozent der Stimmrechte überschreitende Kapitalbeteiligungen

Es bestanden nach Kenntnis der Gesellschaft gemäß den Stimmrechtsmitteilungen vom 13.02.2025 folgende direkte oder indirekte Beteiligungen am stimmberechtigten Kapital, die zum Bilanzstichtag 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten:

Herr Florian Schuhbauer (Deutschland) und Herr Klaus Röhrig (Österreich) halten indirekt 15,03 Prozent der Stimmrechte an der Amadeus Fire AG. Diese 15,03 Prozent der Stimmrechte werden von der Active Ownership Fund SICAV SIF SCS (Luxemburg) direkt gehalten.

Die Florian Schuhbauer zugerechneten Stimmrechte werden dabei über die folgenden Tochterunternehmen gehalten: Active Ownership Advisors GmbH (Frankfurt, Deutschland), Active Ownership Group Ltd., Active Ownership Capital S.à r.l., Active Ownership Corporation S.à r.l. und Active Ownership Fund SICAV SIF SCS (Luxemburg).

Die Klaus Röhrig zugerechneten Stimmrechte werden dabei über die folgenden Tochterunternehmen gehalten: Active Ownership Management Ltd., Active Ownership LP, Active Ownership Investments Ltd., Active Ownership Group Ltd., Active Ownership Capital S.à r.l., Active Ownership Corporation S.à r.l. und Active Ownership Fund SICAV SIF SCS (Luxemburg).

Weitere direkte oder indirekte Beteiligungen am Kapital der Gesellschaft, die 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten, oder Änderungen der genannten Beteiligungen sind der Gesellschaft zum Bilanzstichtag nicht bekannt.

Ernennung und Abberufung der Vorstandsmitglieder, Satzungsänderungen

Die Ernennung und die Abberufung der Mitglieder des Vorstands der Amadeus Fire AG ergeben sich aus den §§ 84, 85 AktG in Verbindung mit § 6 der Satzung. Die Änderung der Satzung, mit Ausnahme des Unternehmensgegenstands, kann von der Hauptversammlung mit einfacher Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals beschlossen werden. Nach § 14 Absatz 4 der Satzung ist der Aufsichtsrat ermächtigt, Änderungen der Satzung zu beschließen, die nur deren Fassung betreffen.

Befugnisse des Vorstands zum Aktienrückkauf

Die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. Mai 2021 beschlossene Ermächtigung zum Rückkauf eigener Aktien nach § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG ist teilweise ausgenutzt worden. Daher wurde in der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 15. Mai 2024 unter Aufhebung der bisherigen Ermächtigung eine neue Ermächtigung zum Erwerb und zur Verwendung eigener Aktien beschlossen. Aufgrund des Hauptversammlungsbeschlusses vom 15. Mai 2024 wurde der Vorstand ermächtigt, bis zum 14. Mai 2029 eigene Aktien bis zu 10 Prozent des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung oder – falls der nachfolgende Wert geringer ist – zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung zu erwerben. Die erworbenen Aktien dürfen zusammen mit etwaigen aus anderen Gründen erworbenen eigenen Aktien, die sich jeweils im Besitz der Gesellschaft befinden oder ihr nach §§ 71a ff. AktG zuzurechnen sind, zu keinem Zeitpunkt 10 Prozent des Grundkapitals der Gesellschaft übersteigen. Die Ermächtigung kann ganz oder in Teilbeträgen, einmalig oder mehrmals, durch die Gesellschaft ausgeübt werden, aber auch durch abhängige oder im Mehrheitsbesitz der Gesellschaft stehende Unternehmen oder für ihre oder deren Rechnung durch Dritte durchgeführt werden. Zudem kann der Aufsichtsrat die erworbenen eigenen Aktien den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft in Erfüllung der jeweils geltenden Vergütungsvereinbarung übertragen.

Der Erwerb darf nach Wahl des Vorstands über die Börse oder mittels eines an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots oder einer an die Aktionäre der Gesellschaft gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten oder durch die Ausgabe von Andienungsrechten an die Aktionäre erfolgen. Erfolgt der Erwerb über die Börse, darf der gezahlte Erwerbspreis (ohne Erwerbsnebenkosten) den durch die Eröffnungsauktion am Handelstag ermittelten Kurs der Amadeus Fire-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse um nicht mehr als 10 Prozent über- oder unterschreiten. Erfolgt der Erwerb durch ein öffentliches Kaufangebot an alle Aktionäre oder einer an die Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten, dürfen der gebotene Kauf- bzw. Verkaufspreis oder die Grenzwerte der gebotenen Kauf- bzw. Verkaufspreisspanne je Aktie (jeweils ohne Erwerbsnebenkosten) den Mittelwert der Börsenpreise (Schlussauktionspreis der Amadeus Fire-Aktie im elektronischen Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse) an den letzten fünf Handelstagen vor dem Tag der Veröffentlichung des Angebots um nicht mehr als 10 Prozent überschreiten und um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten. Ergeben sich nach Veröffentlichung des Angebots der Gesellschaft bzw. nach einer formellen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten erhebliche Kursabweichungen vom gebotenen Kauf- bzw. Verkaufspreis oder den Grenzwerten der gebotenen Kauf- bzw. Verkaufspreisspanne, so kann das Angebot bzw. die Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten angepasst werden.

Die Ermächtigung sieht weiter vor, dass die eigenen Aktien der Gesellschaft auch zur Verfügung stehen, um diese im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen oder zum Erwerb von Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen oder Unternehmensteilen sowie sonstiger Vermögensgegenstände unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre als Gegenleistung anbieten zu können. Hierdurch soll die Gesellschaft die Möglichkeit erhalten, auf nationalen und internationalen Märkten rasch, erfolgreich und unter Schonung der Liquidität auf vorteilhafte Angebote oder sich sonst bietende Gelegenheiten zu Unternehmenszusammenschlüssen, zum Erwerb von Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen, Unternehmensteilen oder sonstiger Vermögensgegenstände reagieren zu können. Nicht selten ergibt sich aus den Verhandlungen die Notwendigkeit, als Gegenleistung nicht Geld, sondern Aktien bereitzustellen.

Entschädigungsvereinbarungen im Fall eines Übernahmeangebots

Es wurden keine Change of Control-Vereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands getroffen. Weitere Angaben zu § 289a und § 315a HGB, insbesondere zu Nr. 2, 4, 5 und 8, sind für die Amadeus Fire AG nicht zutreffend.

Frankfurt am Main, den 26. März 2025



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



Monika Wiederhold
Chief Operating Officer (COO)
Weiterbildung



Dennis Gerlitzki
Chief Operating Officer (COO)
Personaldienstleistungen

Konzernabschluss

Gesamtergebnisrechnung	67
Bilanz	68
Kapitalflussrechnung	69
Eigenkapitalveränderungsrechnung	70
Anhang	71
Allgemeines	71
Bilanzierungs und Bewertungsmethoden	71
Konsolidierungskreis	80
Erläuterung zur Konzern-Gesamtergebnisrechnung	82
Erläuterung zur Konzernbilanz	86
Erläuterungen zur Konzern-Kapitalflussrechnung	96
Erläuterungen zur Segmentberichterstattung	98
Sonstige Angaben	100

Gesamtergebnisrechnung

Konzern-Gesamtergebnisrechnung

Tsd. €, Ergebnis je Aktie in €	Erläuterungen	01.01.-31.12.2024	01.01.-31.12.2023
Umsatzerlöse	13, 30	436.906	442.357
Einstandskosten der erbrachten Dienstleistungen	14, 16, 30	-200.487	-198.976
Bruttoergebnis vom Umsatz	30	236.419	243.381
Vertriebskosten	14, 16, 30	-146.611	-142.067
davon Wertminderungen aus finanziellen Vermögenswerten	33	136	-541
Allgemeine Verwaltungskosten	14, 16, 30	-35.777	-36.985
Sonstige betriebliche Erträge	14	1.034	806
Sonstige betriebliche Aufwendungen	14	-360	-433
Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit	30	54.705	64.702
Finanzerträge	15	15	17
Finanzaufwendungen	15, 30	-4.633	-3.450
Ergebnis vor Ertragsteuern		50.087	61.269
Ertragsteuern	17, 30	-13.583	-17.515
Ergebnis nach Ertragsteuern		36.504	43.754
Ergebnisanteil von im Fremdkapital ausgewiesenen nicht beherrschenden Anteilseignern	18	-3.656	-2.502
Periodenergebnis		32.848	41.252
Sonstiges Ergebnis		0	0
Gesamtergebnis		32.848	41.252
vom Periodenergebnis zuzurechnen:			
Nicht beherrschende Anteile		215	813
Aktionäre der Amadeus Fire AG		32.633	40.439
vom Gesamtergebnis zuzurechnen:			
Nicht beherrschende Anteile		215	813
Aktionäre der Amadeus Fire AG		32.633	40.439
Unverwässertes/verwässertes Ergebnis je Aktie	19	6,01	7,12

Tabelle 19: Konzern-Gesamtergebnisrechnung

Bilanz

Konzern-Bilanz zum 31.12.2024

Tsd. €	Anhang Nr.	31.12.2024	31.12.2023
AKTIVA			
Geschäfts- oder Firmenwerte	20	172.093	172.093
Sonstige immaterielle Vermögenswerte	21	19.527	21.614
Sachanlagen	22	10.285	11.082
Nutzungsrechte	31	68.778	69.436
Latente Steueransprüche	17, 28	698	976
Summe langfristige Vermögenswerte		271.381	275.201
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	23, 32, 33	51.517	54.828
Sonstige Vermögenswerte	24	3.138	2.762
Ertragsteueransprüche	17	1.711	227
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	25, 29, 32, 33	2.369	9.886
Summe kurzfristige Vermögenswerte		58.735	67.703
Summe AKTIVA		330.116	342.904
PASSIVA			
Gezeichnetes Kapital		5.432	5.432
Kapitalrücklage		62.226	62.226
Gewinnrücklagen		86.627	81.171
Summe Eigenkapital der Aktionäre der Amadeus Fire AG		154.285	148.829
Nicht beherrschende Anteile		692	2.676
Summe Eigenkapital	26, 33	154.977	151.505
Leasingverbindlichkeiten	27, 29, 31-33	52.074	53.069
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	27, 29, 32, 33	14.299	12.314
Sonstige Verbindlichkeiten	27	5.866	6.485
Latente Steuerschulden	17, 28	4.109	3.958
Summe langfristige Schulden		76.348	75.826
Leasingverbindlichkeiten	27, 29, 31-33	19.092	18.238
Sonstige Finanzschulden	27, 29, 32, 33	17.499	20.165
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	27, 29, 32, 33	5.931	2.854
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	27, 32, 33	12.158	10.480
Vertragsverbindlichkeiten	27	5.720	5.443
Ertragsteuerschulden	17	8.317	20.344
Sonstige Verbindlichkeiten	27	30.074	38.049
Summe kurzfristige Schulden		98.791	115.573
Summe PASSIVA		330.116	342.904

Tabelle 20: Konzern-Bilanz zum 31.12.2024

Kapitalflussrechnung

Konzern-Kapitalflussrechnung

Tsd. €	Anhang-Nr.	01.01.- 31.12.2024	01.01.- 31.12.2023
Periodenergebnis		32.848	41.252
Zuzüglich des Ergebnisanteils von im Fremdkapital ausgewiesenen nicht beherrschenden Anteilseignern	18	3.656	2.502
Ertragsteuern	17, 30	13.583	17.515
Finanzerträge	15	-15	-17
Finanzaufwendungen	15, 30	4.633	3.450
Abschreibungen/Wertminderungen auf immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und Nutzungsrechte	16	30.335	31.356
Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen		85.040	96.058
Nichtzahlungswirksame Transaktionen		-462	412
Veränderungen im operativen Nettoumlaufvermögen			
- Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Vermögenswerte		3.794	-4.916
- Übrige Vermögenswerte		-376	-192
- Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und Vertragsverbindlichkeiten		1.876	1.079
- Übrige Verbindlichkeiten		-8.789	5.576
Gezahlte Zinsen		-1.126	-583
Gezahlte Provisionen		-316	-326
Gezahlte Ertragsteuern		-26.664	-13.972
Mittelzufluss aus betrieblicher Geschäftstätigkeit	29	52.977	83.136
Einzahlungen aus erhaltenen Zinsen		15	17
Einzahlungen aus Abgängen aus immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagevermögen		36	27
Einzahlungen aus dem Erwerb von Tochterunternehmen abzüglich erworbener Nettofinanzmittel		0	0
Auszahlungen aus dem Erwerb von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen		-7.733	-8.715
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	29	-7.682	-8.671
Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzkrediten		22.417	30.400
Auszahlungen aus der Tilgung von Finanzkrediten		-25.000	-20.400
Auszahlungen aus der Tilgung von Verbindlichkeiten aus Leasingverhältnissen		-19.179	-19.067
Zinszahlungen von Verbindlichkeiten aus Leasingverhältnissen		-1.895	-1.236
Auszahlungen an im Fremdkapital ausgewiesene nicht beherrschende Anteilseigner		-1.866	-1.938
Auszahlungen an im Eigenkapital ausgewiesene nicht beherrschende Anteilseigner		-112	-84
Auszahlungen aus Aktienrückkäufen		-16	-32.223
An Aktionäre der Amadeus Fire AG gezahlte Dividende		-27.161	-25.731
Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit	29	-52.812	-70.279
Zahlungswirksame Veränderung des Finanzmittelbestandes		-7.517	4.186
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente zu Beginn des Berichtszeitraums		9.886	5.700
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente am Ende des Berichtszeitraums (Konzern-Bilanz)	25	2.369	9.886

Tabelle 21: Konzern-Kapitalflussrechnung

Eigenkapitalveränderungsrechnung

Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung für das Geschäftsjahr 2024

Tsd. €	Anhang-Nr.	Gezeichnetes Kapital	Kapitalrücklage	Gewinnrücklagen	Summe Eigenkapital der Aktionäre der Amadeus Fire AG	Nicht beherrschende Anteile	Summe Eigenkapital
01.01.2023	26	5.718	61.940	98.686	166.344	2.081	168.425
Gesamtergebnis		0	0	40.439	40.439	813	41.252
Dividende		0	0	-25.731	-25.731	0	-25.731
Rückkauf und Einzug eigener Aktien		-286	286	-32.223	-32.223	0	-32.223
Ausschüttung an nicht beherrschende Anteilseigner		0	0	0	0	-218	-218
31.12.2023	26	5.432	62.226	81.171	148.829	2.676	151.505
01.01.2024	26	5.432	62.226	81.171	148.829	2.676	151.505
Ausweisänderung in die Verbindlichkeiten Minderheiten		0	0	0	0	-2.087	-2.087
Gesamtergebnis		0	0	32.633	32.633	215	32.848
Dividende		0	0	-27.161	-27.161	0	-27.161
Rückkauf und Einzug eigener Aktien		0	0	-16	-16	0	-16
Ausschüttung an nicht beherrschende Anteilseigner		0	0	0	0	-112	-112
31.12.2024	26	5.432	62.226	86.627	154.285	692	154.977

Tabelle 22: Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung für das Geschäftsjahr 2024

Konzernanhang für das Geschäftsjahr 2024

Allgemeines

1. Allgemeine Angaben sowie Beschreibung der Geschäftstätigkeit

Die Amadeus Fire AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht mit Sitz in Frankfurt am Main, Hanauer Landstraße 160, Deutschland. Die Gesellschaft ist beim Amtsgericht Frankfurt im Handelsregister, Abteilung B, unter der Nr. 45804, eingetragen. Die Amadeus Fire AG ist seit dem 4. März 1999 im regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Seit dem 31. Januar 2003 ist die Amadeus Fire AG zum Prime Standard zugelassen. Seit dem 18. März 2019 sind die Aktien der Amadeus Fire AG im SDAX der Deutschen Börse gelistet. Zuvor waren sie bereits von März 2010 bis September 2017 Bestandteil des Index.

Die Geschäftstätigkeit der Konzerngesellschaften umfasst die Bereitstellung von Zeitpersonal im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), die Personalvermittlung, Interim- und Projektmanagement sowie die Fort- und Weiterbildung in den Bereichen Steuern, Finanz- und Rechnungswesen, Controlling und IT sowie im kaufmännischen Bereich.

Der Vorstand hat den IFRS-Konzernabschluss am 26. März 2025 freigegeben, um ihn im Anschluss an den Aufsichtsrat zur Billigung weiterzuleiten.

Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

2. Grundlagen der Bilanzierung

Der Konzernabschluss der Amadeus Fire AG (im Folgenden Amadeus Fire) für das am 31. Dezember 2024 endende Geschäftsjahr wurde nach den vom International Accounting Standards Board (IASB) formulierten International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union in der gültigen Fassung zum 31. Dezember 2024 anzuwenden sind, und den nach § 315e Abs. 1 HGB ergänzend zu beachtenden handelsrechtlichen Vorschriften aufgestellt. Alle für das Geschäftsjahr 2024 verpflichtend anzuwendenden Standards wurden berücksichtigt. Die Aufstellung des Konzernabschlusses erfolgt nach dem Grundsatz historischer Anschaffungs- und Herstellungskosten.

In den Konzernabschluss werden neben der Amadeus Fire AG die Tochterunternehmen einbezogen, über die die Amadeus Fire AG Beherrschung ausüben kann (im Folgenden kurz „Amadeus Fire Konzern“ bzw. „Amadeus Fire Group“).

Der Konzernabschluss der Amadeus Fire AG wird in Euro erstellt. Die angegebenen Beträge sind, soweit nicht anders ausgewiesen, auf Tausend Euro (Tsd. €) gerundet. Aus rechentechnischen Gründen können in den in diesem Konzernabschluss dargestellten Informationen Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten (Geldeinheiten, Prozentangaben usw.) auftreten.

3. Erstmals im Geschäftsjahr 2024 angewandte neue und geänderte Standards und Interpretationen

Die im Konzernabschluss der Amadeus Fire Group für das Geschäftsjahr 2024 angewandten Rechnungslegungsmethoden entsprechen grundsätzlich denen des Vorjahres (Geschäftsjahr 2023). Davon abweichend hat die Amadeus Fire Group im Geschäftsjahr 2024 die nachfolgend aufgeführten, von der Europäischen Union in europäisches Recht übernommenen neuen bzw. geänderten Standards und Interpretationen erstmals angewandt. Aus deren erstmaliger Anwendung haben sich im Geschäftsjahr 2024 für die Amadeus Fire Group keine wesentlichen Auswirkungen ergeben.

Im Geschäftsjahr neu anzuwendende Standards

Standard / Interpretation	EU-Anwendungspflicht	Übernahme durch EU-Kommission	Auswirkungen Amadeus Fire
Änderungen an IAS 1: Klassifizierung von Schulden als kurz- oder langfristig einschließlich Verschiebung des verpflichtenden Erstanwendungszeitpunkts	01.01.2024	Ja	keine wesentlichen Auswirkungen
Änderungen an IAS 1: Langfristige Verbindlichkeiten mit Covenants	01.01.2024	Ja	keine wesentlichen Auswirkungen
Änderung an IFRS 16 Leasingverhältnisse: Leasingverbindlichkeiten bei Sale-and-Leaseback-Transaktionen	01.01.2024	Ja	keine Auswirkungen
Änderungen an IAS 7 und IFRS 7: Reverse-Factoring-Vereinbarungen (Lieferantenfinanzierungsvereinbarungen)	01.01.2024	Ja	keine Auswirkungen

Tabelle 23: Im Geschäftsjahr neu anzuwendende Standards

4. Künftig verpflichtend anzuwendende Standards und Interpretationen

Das IASB bzw. IFRS Interpretations Committee hat nachfolgende Verlautbarungen herausgegeben, die im Geschäftsjahr 2024 noch nicht verpflichtend anzuwenden waren. Die Amadeus Fire Group beabsichtigt keine vorzeitige Anwendung dieser neuen bzw. geänderten Standards und Interpretationen.

In zukünftigen Geschäftsjahren anzuwendende Standards

Standard / Interpretation	EU-Anwendungspflicht	Übernahme durch EU-Kommission	Auswirkungen Amadeus Fire
Änderungen an IAS 21: Mangelnde Umtauschbarkeit	01.01.2025	Ja	keine wesentlichen Auswirkungen
Änderungen an IFRS 9 und IFRS 7: Verträge über naturabhängige Stromversorgung	01.01.2026	Nein	keine Auswirkungen
Änderungen an IFRS 9 und IFRS 7: Klassifizierung und Bewertung von Finanzinstrumenten	01.01.2026	Nein	keine wesentlichen Auswirkungen
Änderungen an IAS 7, IFRS 1, IFRS 7, IFRS 9 und IFRS 10: Jährliche Verbesserungen der IFRS	01.01.2026	Nein	keine wesentlichen Auswirkungen
IFRS 18: Darstellung und Angaben im Abschluss	01.01.2027	Nein	Auswirkungen werden gegenwärtig analysiert
IFRS 19: Tochterunternehmen ohne öffentliche Rechenschaftspflicht: Angaben	01.01.2027	Nein	keine wesentlichen Auswirkungen

Tabelle 24: In zukünftigen Geschäftsjahren anzuwendende Standards

5. Konsolidierungsgrundsätze

Einbezogen in den Konzernabschluss werden die Amadeus Fire AG und ihre Tochtergesellschaften, über die sie Beherrschung ausüben kann. Beherrschung besteht dann, wenn die Amadeus Fire AG

- die Verfügungsgewalt über ein Beteiligungsunternehmen besitzt (d.h. der Konzern hat aufgrund aktuell bestehender Rechte die Möglichkeit, diejenigen Aktivitäten des Beteiligungsunternehmens zu steuern, die einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe dessen Rendite haben),
- eine Risikobelastung durch oder Anrechte auf variable Rückflüsse aus seinem Engagement in dem Beteiligungsunternehmen vorliegen und
- die Amadeus Fire AG die Fähigkeit besitzt, ihre Verfügungsgewalt über das Beteiligungsunternehmen dergestalt zu nutzen, dass dadurch die Höhe der variablen Rückflüsse des Beteiligungsunternehmens beeinflusst wird.

Die in den Konzernabschluss einbezogenen Abschlüsse der inländischen Tochtergesellschaften werden nach konzerneinheitlich geltenden Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden aufgestellt. Forderungen und Schulden sowie Erträge und Aufwendungen zwischen Unternehmen des Konsolidierungskreises werden im Rahmen der Schuldenkonsolidierung bzw. Aufwands- und Ertragskonsolidierung vollständig eliminiert.

6. Unternehmenserwerbe

Die Bilanzierung von Unternehmenserwerben erfolgt gemäß IFRS 3 nach der Erwerbsmethode. Die übertragene Gegenleistung bemisst sich nach den beizulegenden Zeitwerten der hingegebenen Vermögenswerte und der eingegangenen oder übernommenen Schulden zum Erwerbszeitpunkt. Im Rahmen eines Unternehmenszusammenschlusses identifizierbare Vermögenswerte, Schulden und Eventualverbindlichkeiten werden bei der Erstkonsolidierung mit ihren beizulegenden Zeitwerten (Fair Value) zum Erwerbszeitpunkt bewertet. Ein nach Berücksichtigung latenter Steuern verbleibender positiver Unterschiedsbetrag wird als Geschäfts- oder Firmenwert erfasst. Anschaffungsnebenkosten im Rahmen von Unternehmenserwerben werden als Aufwand in der laufenden Periode erfasst. Die Anteile ohne beherrschenden Einfluss am erworbenen Unternehmen werden zum entsprechenden Anteil des identifizierbaren Nettovermögens des erworbenen Unternehmens bewertet und unter dem Posten »Nicht beherrschende Anteile« in der Konzernbilanz von Amadeus Fire ausgewiesen. In Folgeperioden erfolgt eine Fortschreibung der Anteile nicht beherrschender Anteilseigner unter Berücksichtigung von laufenden Gewinnen und Verlusten sowie Ausschüttungen. Die Anteile nicht beherrschender Anteilseigner werden in der Konzern-Bilanz im Eigenkapital als separater Posten ausgewiesen.

Aufgrund des den Anteilseignern einer Personengesellschaft zustehenden gesetzlichen Kündigungsrechts sind die Anteile der nicht beherrschenden Anteilseigner an der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG nach IAS 32.11 im Fremdkapital ausgewiesen. Dies gilt seit dem Geschäftsjahr 2024 auch für die mittelbare Beteiligung an der Akademie für Internationale Rechnungslegung (AkiR) GmbH sowie der TaxMaster GmbH.

7. Währungsumrechnung

Der Konzernabschluss der Amadeus Fire AG wird in Euro aufgestellt, der die funktionale Währung der Amadeus Fire AG und sämtlicher in den Konzernabschluss einbezogenen Tochterunternehmen darstellt.

Fremdwährungstransaktionen werden mit den Wechselkursen zum Transaktionszeitpunkt in die funktionale Währung umgerechnet. Gewinne und Verluste, die aus der Erfüllung solcher Transaktionen sowie aus der Umrechnung zum Stichtagskurs von in Fremdwährung geführten monetären Vermögenswerten und Schulden resultieren, werden in der Konzern-Gesamtergebnisrechnung erfasst.

8. Allgemeine Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

Realisierung von Umsatzerlösen – Amadeus Fire realisiert Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden, wenn die Verfügungsgewalt über eine zugesagte Dienstleistung auf den Kunden übergeht, d. h. wenn der Kunde die Fähigkeit besitzt, die Nutzung der Dienstleistungen zu bestimmen und im Wesentlichen den verbleibenden Nutzen daraus zu ziehen. Voraussetzung dabei ist, dass ein Vertrag mit durchsetzbaren Rechten und Pflichten besteht und unter anderem der Erhalt der Gegenleistung – unter Berücksichtigung der Bonität des Kunden – wahrscheinlich ist.

Die Bewertung der Umsatzerlöse erfolgt auf der Grundlage der in einem Vertrag mit einem Kunden festgelegten Gegenleistung, die die Amadeus Fire Group zu realisieren erwartet, wenn der Kunde die Verfügungsmacht über die Dienstleistungen erlangt. Wenn ein Vertrag mehrere abgrenzbare Dienstleistungen umfasst, wird der Transaktionspreis auf Basis der relativen Einzelveräußerungspreise auf die Leistungsverpflichtungen aufgeteilt. Für jede Leistungsverpflichtung werden die Umsatzerlöse entweder zu einem bestimmten Zeitpunkt oder über einen bestimmten Zeitraum realisiert.

Umsatzerlöse im Bereich Zeitarbeit und Interim- und Projektmanagement – Die Umsatzrealisierung erfolgt zeitraumbezogen entsprechend der Erbringung der Dienstleistung. Die erbrachten Dienstleistungen werden anhand des mit dem Kunden vereinbarten Stunden-/Tagessatzes und der geleisteten Zeiteinheiten (z. B. geleistete Stunden), die im Tätigkeitsnachweis ausgewiesen sind, ermittelt. Diese werden in der Regel wöchentlich an die Kunden fakturiert. Dabei sehen die Zahlungsbedingungen üblicherweise eine Zahlung innerhalb von 8 bis 30 Tagen nach Rechnungsstellung vor.

Umsatzerlöse im Bereich der Personalvermittlung – Basis für die Umsatzrealisierung der Dienstleistung „Personalvermittlung“ sind die mit dem Kunden geschlossenen Dienstleistungsverträge sowie die dem Kunden übermittelten allgemeinen Geschäftsbedingungen. In den allgemeinen Geschäftsbedingungen (diese stellen den Regelfall dar) ist geregelt, dass der Honoraranspruch mit Abschluss des Arbeitsvertrages des beim Kunden vorgestellten Bewerbers entsteht. Ist dies erfolgt, wird das vereinbarte Honorar zu diesem Leistungszeitpunkt (beiderseitig unterschriebener Arbeitsvertrag) als Umsatzerlös erfasst. Dabei sehen die Zahlungsbedingungen üblicherweise eine Zahlung zwischen 8 und 30 Tagen nach Rechnungsstellung vor.

Umsatzerlöse im Bereich Weiterbildung – Im Bereich der Fort- und Weiterbildung erfolgt die Umsatzrealisierung weitestgehend zeitraumbezogen entsprechend der Erbringung der Schulungsleistung. Der Fertigstellungsgrad bemisst sich dabei outputorientiert, grundsätzlich gemessen an den am Bilanzstichtag bereits erbrachten Kursminuten/Unterrichtseinheiten im Verhältnis zu den gesamten Kursminuten/Unterrichtseinheiten pro Kurs. Die Zahlungen erfolgen teilweise vor Beginn der Leistungserbringung bzw. ratierlich maximal über die Laufzeit der Leistungserbringung.

Funktionskosten – Betriebliche Aufwendungen werden mit Inanspruchnahme der Leistung bzw. zum Zeitpunkt ihrer Verursachung erfolgswirksam erfasst. Sie werden nach Arten grundsätzlich den Funktionsbereichen anhand der jeweiligen Kostenstellen zugeordnet. Abschreibungen und Wertminderungen von immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen und Nutzungsrechten sind in den Funktionskosten entsprechend der Nutzung der Vermögenswerte enthalten.

Beitragsorientierte Altersversorgungssysteme – Bei den beitragsorientierten Altersversorgungssystemen der Grundversorgung für Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze zahlt Amadeus Fire aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Beiträge an Rentenversicherungsträger. Mit der Zahlung der Beiträge bestehen generell für Amadeus Fire keine weiteren Leistungsverpflichtungen.

Geschäfts- oder Firmenwerte – Geschäfts- oder Firmenwerte unterliegen keiner planmäßigen Abschreibung, sondern werden einmal jährlich auf Wertminderung überprüft. Eine Überprüfung erfolgt auch, wenn Ereignisse oder Umstände eintreten, die darauf hindeuten, dass der Buchwert möglicherweise nicht wiedererlangt werden kann. Die Geschäfts- oder Firmenwerte werden zu Anschaffungskosten abzüglich kumulierter Wertminderungen angesetzt. Die Überprüfung auf Wertminderung der Geschäfts- oder Firmenwerte erfolgt auf der Ebene einer zahlungsmittelgenerierenden Einheit oder einer Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten, die nicht größer ist als ein Geschäftssegment im Sinne von IFRS 8. Die zahlungsmittelgenerierende Einheit oder Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten stellen die unterste Ebene dar, auf der Geschäfts- oder Firmenwerte für interne Zwecke der Unternehmensleitung überwacht werden. Für die Überprüfung auf Wertminderung wird der im Rahmen eines Unternehmenszusammenschlusses erworbene Geschäfts- oder Firmenwert jener zahlungsmittelgenerierenden Einheit oder jener Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten zugeordnet, die erwartungsgemäß den Nutzen aus den Synergien des Unternehmenszusammenschlusses zieht. Übersteigt der Buchwert der zahlungsmittelgenerierenden Einheit oder Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten, der dem Geschäfts- oder Firmenwert zugeordnet wurde, deren erzielbaren Betrag, wird ein Wertminderungsaufwand für den Geschäfts- oder Firmenwert erfasst, der dieser zahlungsmittelgenerierenden Einheit oder Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten zugeordnet ist. Der erzielbare Betrag ist der höhere Wert aus beizulegendem Zeitwert abzüglich Veräußerungskosten und dem Nutzungswert der zahlungsmittelgenerierenden Einheit oder Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten. Es werden keine Wertaufholungen auf wertgeminderte Geschäfts- oder Firmenwerte vorgenommen.

Sonstige immaterielle Vermögenswerte – Die sonstigen immateriellen Vermögenswerte werden zu Anschaffungs- oder Herstellungskosten angesetzt. Die Anschaffungskosten eines im Rahmen eines Unternehmenszusammenschlusses erworbenen immateriellen Vermögenswerts entsprechen dem beizulegenden Zeitwert im Erwerbszeitpunkt. Nach deren erstmaligem Ansatz werden immaterielle Vermögenswerte mit den Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten abzüglich der kumulierten Abschreibungen und der kumulierten Wertminderungsaufwendungen angesetzt. Die Herstellungskosten der selbst geschaffenen immateriellen Vermögenswerte schließen insbesondere die Implementierungskosten externer Dienstleister sowie die direkt zurechenbaren Personalkosten und entsprechende Gemeinkosten ein. Amadeus Fire schreibt immaterielle Vermögenswerte mit einer begrenzten Nutzungsdauer linear über die voraussichtliche Nutzungsdauer ab. Derzeit gibt es keine immateriellen Vermögenswerte mit einer nicht bestimmbareren Nutzungsdauer.

Die Kategorien „Erworbene Kundenbeziehungen und Markenrechte“ sowie „Erworbene Technologien“ resultieren im Wesentlichen aus den Unternehmenserwerben der Comcave-Gruppe und der GFN.

Die voraussichtlichen Nutzungsdauern betragen:

Sonstige immaterielle Vermögenswerte

Angaben in Jahren	Nutzungsdauern
Selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte	3 - 5
Erworbene Kundenbeziehungen und Markenrechte	1 - 10
Erworbene Technologien	7
Software/Lizenzen	3 - 10
Übrige immaterielle Vermögenswerte	2 - 5

Tabelle 25: Sonstige immaterielle Vermögenswerte

Sachanlagen – Sachanlagen werden zu historischen Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten abzüglich kumulierter linearer Abschreibungen und kumulierter Wertminderungsaufwendungen angesetzt. Die Anschaffungskosten beinhalten dabei die direkt dem Erwerb zurechenbaren Aufwendungen. Erhaltene Investitionszuschüsse werden von dem Buchwert der einschlägigen Vermögenswerte abgesetzt. Rückbau- und Entfernungsverpflichtungen sind gemäß IAS 16 als Anschaffungs- und Herstellungskosten des entsprechenden Vermögenswerts zu aktivieren. Die Anschaffungskosten von im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen erworbenen Sachanlagen entsprechen ihrem beizulegenden Zeitwert zum Erwerbszeitpunkt. Nachträgliche Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten werden nur dann aktiviert, wenn es wahrscheinlich ist, dass der Amadeus Fire Group daraus ein zukünftiger wirtschaftlicher Nutzen zufließen wird und die Kosten zuverlässig ermittelt werden können. Die Abschreibungen erfolgen linear über die erwartete Nutzungsdauer, bei Mietereinbauten bzw. Einbauten in Mieträumen gegebenenfalls entsprechend der kürzeren Dauer des Mietvertrags. Aufwendungen für Instandhaltung und Reparaturen werden als Periodenaufwand gebucht. Die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten und die zugehörigen kumulierten Abschreibungen werden bei einer Verschrottung oder Veräußerung von Gegenständen des Sachanlagevermögens ausgebucht und eventuelle Buchgewinne oder -verluste erfolgswirksam in den sonstigen betrieblichen Erträgen bzw. sonstigen betrieblichen Aufwendungen ausgewiesen. Den Wertansätzen liegen folgend unterstellte Nutzungsdauern zugrunde:

Sachanlagen

Angaben in Jahren	Nutzungsdauern
Mietereinbauten	2 - 13
Büroeinrichtung	3 - 15
Fuhrpark	3 - 6
IT-Equipment	2 - 10

Tabelle 26: Sachanlagen

Wertminderungen von sonstigen immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen und Nutzungsrechten – Amadeus Fire überprüft sonstige immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und Nutzungsrechte auf Wertminderungen, wenn Ereignisse oder veränderte Umstände darauf hindeuten, dass der Buchwert eines Vermögenswerts möglicherweise gemindert ist. In diesem Fall wird der erzielbare Betrag des betreffenden Vermögenswerts ermittelt, um den Umfang einer gegebenenfalls vorzunehmenden Wertminderung zu bestimmen. Sofern kein erzielbarer Betrag für einen einzelnen Vermögenswert ermittelt werden kann, wird der erzielbare Betrag für die kleinste identifizierbare Gruppe von Vermögenswerten (zahlungsmittelgenerierende Einheit / cash generating unit / CGU) bestimmt, der dem betreffenden Vermögenswert zugeordnet werden kann. Darüber hinaus überprüft Amadeus Fire jedes Jahr noch nicht nutzungsbereite immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen auf Wertminderung.

Ertragsteuern – Die Ertragsteuern setzen sich aus den tatsächlichen Ertragsteuern und den latenten Steuern zusammen.

Tatsächliche Ertragsteuern – Ertragsteueransprüche bzw. -schulden sind grundsätzlich anzusetzen, wenn sie wahrscheinlich sind. Die Bewertung erfolgt mit dem Betrag, in dessen Höhe eine Erstattung von der bzw. eine Zahlung an die Steuerbehörde erwartet wird. Werden unsichere Steuerpositionen angesetzt, weil sie wahrscheinlich sind, werden sie mit dem wahrscheinlichsten Betrag bewertet. Steuerpositionen werden unter Berücksichtigung der jeweiligen lokalen Steuergesetze, der einschlägigen Rechtsprechung sowie den anzuwendenden Verwaltungsauffassungen ermittelt und

unterliegen wegen ihrer Komplexität möglicherweise einer abweichenden Interpretation. Sämtliche Ertragsteueransprüche und -schulden sind kurzfristig und haben Fälligkeiten von unter einem Jahr.

Latente Steuern – Die latenten Steuern werden auf temporäre Bewertungsunterschiede gebildet, die sich aus den Unterschieden zwischen den im Konzernabschluss bilanzierten und steuerlichen Wertansätzen von Aktiv- und Passivposten ergeben. Dabei umfassen die latenten Steueransprüche auch Steuererminderungsansprüche, die sich aus erwarteten künftigen Nutzungen bestehender steuerlicher Verlustvorträge ergeben, sofern deren Realisierung wahrscheinlich ist. Latente Steueransprüche werden angesetzt, wenn künftig ausreichend steuerpflichtiges Einkommen zur Verfügung steht. Dabei greift Amadeus Fire auf unternehmensindividuelle Ergebnisplanungen, die aus der Konzernplanung abgeleitet werden, zurück. Die latenten Steuern werden auf Basis der Steuersätze ermittelt, die zum Bilanzstichtag für die einzelnen Gesellschaften gelten oder für den Zeitpunkt angekündigt sind, in dem die latenten Steueransprüche und -schulden realisiert werden.

Latente Steueransprüche und -schulden werden saldiert, wenn sie sich auf Ertragsteuern beziehen, die von der selben Steuerbehörde erhoben werden und ein Anspruch auf Verrechnung der Steuererstattungsansprüche mit den Steuerschulden besteht.

Finanzinstrumente – Ein Finanzinstrument ist ein Vertrag, der gleichzeitig bei einem Unternehmen zur Entstehung eines finanziellen Vermögenswerts und bei einem anderen Unternehmen zur Entstehung einer finanziellen Verbindlichkeit oder eines Eigenkapitalinstruments führt. Zu den finanziellen Vermögenswerten zählen insbesondere Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente sowie Forderungen aus Lieferungen und Leistungen. Finanzielle Verbindlichkeiten umfassen eine vertragliche Verpflichtung, Zahlungsmittel oder einen anderen finanziellen Vermögenswert an ein anderes Unternehmen abzugeben. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen, sonstige Finanzschulden, Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern sowie Leasingverbindlichkeiten.

Finanzielle Vermögenswerte – Amadeus Fire bewertet einen finanziellen Vermögenswert beim erstmaligen Ansatz zum beizulegenden Zeitwert zuzüglich der direkt auf den Erwerb dieses Vermögenswertes entfallenden Transaktionskosten, falls dieser in der Folge nicht erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert bewertet wird. Finanzielle Vermögenswerte, die dem Geschäftsmodell „Halten zur Erzielung vertraglicher Zahlungsströme“ zugeordnet werden und deren vertragliche Zahlungsströme ausschließlich Zins und Tilgung darstellen, werden zu fortgeführten Anschaffungskosten unter Anwendung der Effektivzinsmethode bewertet, abzüglich Wertberichtigungen für erwartete Kreditverluste.

Für die Ermittlung des Umfangs der Risikovorsorge ist ein Drei-Stufen-Modell vorgesehen, nach dem ab Erstantritt grundsätzlich Zwölf-Monats-Verlusterwartungen sowie bei wesentlicher Kreditrisikoverschlechterung die erwarteten Gesamtverluste zu erfassen sind. Eine Ausnahme vom allgemeinen Wertminderungsmodell stellt das sogenannte vereinfachte Wertminderungsmodell für Forderungen aus Lieferungen und Leistungen dar. Nach dem vereinfachten Wertminderungsmodell ist für alle Instrumente unabhängig von ihrer Kreditqualität eine Risikovorsorge in Höhe der erwarteten Verluste über die Restlaufzeit zu erfassen. Da die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen keine signifikante Finanzierungskomponente enthalten, wird für die Schätzung der erwarteten Kreditverluste dieser Finanzinstrumente eine Wertberichtigungsmatrix erstellt. Diese Wertberichtigungsmatrix basiert auf der bisherigen Erfahrung von Amadeus Fire mit Kreditverlusten und wurde um zukunftsbezogene Faktoren, die für die Kreditnehmer und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen spezifisch sind, angepasst. Liegen objektive substantielle Hinweise für eine Wertminderung eines finanziellen Vermögenswertes vor, wird dieser einzeln auf Wertminderung geprüft. Derartige Hinweise für das Vorliegen einer Wertminderung sind beispielsweise eine Verschlechterung der Bonität eines Schuldners und damit verbundene Zahlungsstockungen oder eine drohende Zahlungsunfähigkeit. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen werden ausgebucht, wenn nach angemessener Einschätzung keine Realisierbarkeit mehr gegeben ist. Dies ist bei Amadeus Fire der Fall, wenn sich der Schuldner zu keinem Rückzahlungsplan verpflichtet oder spätestens im Falle einer Beantragung eines Insolvenzverfahrens.

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und Vertragsverbindlichkeiten – Hat eine der Parteien eines Vertrags mit einem Kunden ihre vertraglichen Verpflichtungen erfüllt, wird – abhängig vom Verhältnis zwischen der Leistungserbringung von Amadeus Fire und der Zahlung des Kunden – eine Forderung aus Lieferung und Leistung oder eine Vertragsverbindlichkeit in der Konzern-Bilanz ausgewiesen.

Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente – Diese umfassen unter anderem den Kassenbestand, Bankguthaben und Festgelder, die zum Zeitpunkt ihrer Anschaffung eine Restlaufzeit von maximal drei Monaten haben. Sie werden zu Nennwerten angesetzt.

Finanzielle Verbindlichkeiten – Amadeus Fire bewertet die finanziellen Verbindlichkeiten zu fortgeführten Anschaffungskosten unter Anwendung der Effektivzinsmethode. Sämtliche finanziellen Verbindlichkeiten (mit Ausnahme der Leasingverbindlichkeiten) werden beim erstmaligen Ansatz zum beizulegenden Zeitwert bewertet, im Fall von Darlehen und Verbindlichkeiten abzüglich der direkt zurechenbaren Transaktionskosten. In der Folgebewertung werden finanzielle Verbindlichkeiten der Kategorie „At Fair Value through Profit or Loss“ zum beizulegenden Zeitwert erfasst. Wertänderungen des beizulegenden Zeitwerts werden dabei in der Periode ihres Entstehens in der Konzern-Gesamtergebnisrechnung erfasst. Gewinne und Verluste werden erfolgswirksam erfasst, wenn die Verbindlichkeit ausgebucht wird, außerdem im Rahmen von Amortisationen mittels der Effektivzinsmethode. Für die Bewertung zu fortgeführten Anschaffungskosten werden ein Agio oder Disagio bei Akquisition sowie Gebühren oder Kosten berücksichtigt, die einen integralen Bestandteil des Effektivzinssatzes darstellen. Die Amortisation mittels der Effektivzinsmethode ist in der Konzern-Gesamtergebnisrechnung als Teil der Finanzaufwendungen enthalten. In diese Kategorie fallen in der Regel verzinsliche Darlehen. Finanzielle Verbindlichkeiten werden nur dann aus der Konzern-Bilanz ausgebucht, wenn ihre zugrunde liegende Verpflichtung erfüllt, aufgehoben oder erloschen ist.

Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern – Die Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern setzen sich wie folgt zusammen:

- **Verbindlichkeit aus Andienungsrechten** – Hier werden die Kündigungsrechte der nicht beherrschenden Anteilseigner an der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG ausgewiesen. Die Bewertung der Abfindungsvereinbarung gegenüber der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG ermittelt sich nach der gesellschaftsrechtlichen Vereinbarung nach dem Stuttgarter Verfahren. Die zwischen den Gesellschaftern getroffene Vereinbarung sieht vor, dass die Kündigung frühestens zum Ende des nächsten Geschäftsjahres möglich ist. Die Wertänderungen der zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten Verbindlichkeiten werden erfolgswirksam vorgenommen und in den Finanzaufwendungen erfasst.

- **Verbindlichkeiten gegenüber nicht beherrschenden Anteilseignern** – Aufgrund des den Anteilseignern einer Personengesellschaft zustehenden gesetzlichen Kündigungsrechts sind die Anteile der nicht beherrschenden Anteilseigner an der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG nach IAS 32.11 im Fremdkapital ausgewiesen. Dies gilt seit dem Geschäftsjahr 2024 auch für die mittelbare Beteiligung an der Akademie für Internationale Rechnungslegung (AkiR) GmbH sowie der TaxMaster GmbH. Diese Anteile werden in Folgeperioden unter Berücksichtigung von laufenden Gewinnen und Verlusten sowie Ausschüttungen fortgeschrieben.

Rückstellungen – Rückstellungen werden gebildet, wenn eine gegenwärtige rechtliche oder faktische Verpflichtung gegenüber Dritten aus einem Ereignis der Vergangenheit besteht, die Inanspruchnahme wahrscheinlich und die voraussichtliche Höhe des notwendigen Rückstellungsbetrages zuverlässig schätzbar ist. Die Bewertung der Rückstellungen erfolgt gemäß IAS 37 mit der bestmöglichen Schätzung des Verpflichtungsumfanges. Die Auflösung der Rückstellungen erfolgt gegen diejenige Aufwandsposition, in der die ursprüngliche Zuführung zu einer Rückstellung ausgewiesen war. Sofern der Abzinsungseffekt bei langfristigen Rückstellungen wesentlich ist, erfolgt der Ansatz der Rückstellungen in Höhe des Barwerts der erwarteten zukünftigen Zahlungsströme.

Rechtsstreitigkeiten liegen häufig komplexe rechtliche Fragestellungen zugrunde und sie sind mit erheblichen Unsicherheiten verbunden. Entsprechend beruht die Beurteilung, ob zum Stichtag wahrscheinlich eine gegenwärtige Verpflichtung aus einem Ereignis in der Vergangenheit besteht, ob ein künftiger Mittelabfluss wahrscheinlich und die Höhe der Verpflichtung verlässlich schätzbar ist, auf einem erheblichen Ermessen. Die Beurteilung erfolgt in der Regel unter Einbeziehung interner und externer Anwälte. Es kann notwendig sein, dass eine Rückstellung für ein laufendes Verfahren aufgrund neuer Entwicklungen gebildet oder die Höhe einer bestehenden Rückstellung angepasst werden muss.

Leasingverhältnisse – Amadeus Fire agiert im Rahmen ihrer Geschäftstransaktionen ausschließlich als Leasingnehmer. Dabei erfasst Amadeus Fire gemäß IFRS 16 Vermögenswerte für das Nutzungsrecht sowie Leasingverbindlichkeiten für Leasingverhältnisse mit einer Laufzeit von mehr als zwölf Monaten. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um die Anmietung von Gebäuden und Parkplätzen und KFZ-Leasing sowie in geringem Umfang um die Anmietung von Betriebs- und Geschäftsausstattung. Falls ein Leasingverhältnis über einen Vermögenswert von geringem Wert (hierbei handelt es sich im Wesentlichen um IT-Equipment sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung mit einem Neuwert von bis zu 5.000 €) oder ein kurzfristiges Leasingverhältnis vorliegen, werden die Zahlungen über die Laufzeit des Leasingverhältnisses als

Aufwand erfasst. Verlängerungsoptionen werden in die Laufzeit des Leasingverhältnisses einbezogen, wenn ihre Ausübung hinreichend sicher ist. Nutzungsrechte werden zu Anschaffungskosten bewertet, abzüglich kumulierter Abschreibungen und Wertminderungen, deren Ausweis innerhalb der Funktionskosten erfolgt. Die Anschaffungskosten eines Nutzungsrechts umfassen den Betrag der korrespondierenden Leasingverbindlichkeit, anfängliche direkte Kosten und vor oder zu Vertragsbeginn geleistete Leasingzahlungen abzüglich etwaiger erhaltener Leasinganreize. Leasingverbindlichkeiten werden mit dem Barwert der über die Laufzeit des Leasingverhältnisses zu leistenden Leasingzahlungen bewertet, die grundsätzlich unter Verwendung des dem Leasingverhältnis zugrunde liegenden Zinssatzes abgezinst werden. Soweit sich dieser nicht ohne Weiteres bestimmen lässt, wird der Grenzfremdkapitalzinssatz herangezogen. Effekte aus der Neubewertung werden berücksichtigt. Nutzungsrechte werden linear über den kürzeren Zeitraum aus Laufzeit des Leasingverhältnisses und Nutzungsdauer der zugrunde liegenden Vermögenswerte abgeschrieben. Sie werden im Falle von Änderungen oder Neubewertung des Leasingverhältnisses angepasst.

Anteilsbasierte Vergütung – Diese unterteilen sich in zwei Programme:

Aktienbasierte Vergütung im Rahmen der Langfristvergütung (LTI Programm) – Die Amadeus Fire AG verfügt über Incentivpläne, die für die Vorstandsmitglieder aktienbasierte Zusagen im Rahmen von Wertrechten vorsehen, die nach dem Ende des jeweiligen Performance-Zeitraums ausschließlich in bar abgegolten werden. Aufwendungen für Pläne mit Barausgleich werden in der Regel während des voraussichtlichen Erdingungszeitraums (vesting period) als Schuld erfasst und zu jedem Bilanzstichtag sowie zum Zeitpunkt der Auszahlung neu bewertet. Veränderungen des beizulegenden Zeitwertes der Schuld werden innerhalb des Ergebnisses der betrieblichen Tätigkeit berücksichtigt.

Anteilsbasierte Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH – Bei der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH bestehen Put-/Call-Optionen, die es der Amadeus Fire AG ermöglichen, bei Ausscheiden von Thomas Surwald aus dem Vorstand die entsprechenden Anteile zurückzuerwerben bzw. es Thomas Surwald ermöglichen, die Anteile an Amadeus Fire anzudienen. Die Transaktion erfüllt die Definition einer anteilsbasierten Vergütung mit Barausgleich. Bei Erbringung der Arbeitsleistung ist daher Personalaufwand (Ausweis unter den Verwaltungskosten) und eine Schuld anzusetzen. Aufgrund des Ausscheidens von Thomas Surwald aus dem Vorstand wird davon ausgegangen, dass es zu einer Ausübung der seitens Thomas Surwald vom 1. April bis 30. April 2025 bestehenden Put-Option bzw. seitens der Amadeus Fire ab dem 1. April 2025 unbefristet bestehenden Call-Option kommt. Die Aufwandserfassung erfolgt generell zeiträtterlich bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit. Durch das Ausscheiden von Thomas Surwald aus dem Vorstand ist die Vergütung zu 100% erdient. Veränderungen des beizulegenden Zeitwertes der Schuld werden innerhalb des Ergebnisses der betrieblichen Tätigkeit berücksichtigt.

Hierzu wird auch auf die Ausführungen unter Anhangs-Nr. 36 verwiesen.

9. Ermessensentscheidungen und Hauptquellen von Schätzungsunsicherheiten

Die Aufstellung eines Konzernabschlusses nach IFRS erfordert vom Management, in einem bestimmten Umfang Annahmen zu treffen und Schätzungen vorzunehmen, die sich auf den Ansatz und die Bewertung von Vermögenswerten und Schulden, Erträgen und Aufwendungen sowie die Angaben von Eventualverbindlichkeiten auswirken können.

Auch weiterhin sind die Unsicherheiten, die auf die rechnungslegungsrelevanten Schätzungen und Annahmen Einfluss haben, inhärent. Die Auswirkungen der makroökonomischen und geopolitischen Entwicklungen sind weiterhin präsent und haben im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 zugenommen. Direkte Unsicherheitsfaktoren ergeben sich durch die fortwährende Rezession in Deutschland und die weiterhin hohe Inflationsrate sowie die Zinsentwicklung. Maßgebliche indirekte Unsicherheitsfaktoren resultieren durch betroffene Kunden und ihre wirtschaftliche Entwicklung. Unter Berücksichtigung dieser Einflussfaktoren können sich Auswirkungen auf den Konzernabschluss ergeben, die sich in einer verschlechternden Kreditwürdigkeit, in Zahlungsausfällen oder verspäteten Zahlungen, Verzögerungen im Auftragseingang und ebenso bei der Auftragsausführung beziehungsweise Vertragserfüllung, Vertragsauflösungen, angepassten oder modifizierten Umsatzerlösen und Kostenstrukturen, der eingeschränkten Nutzung von Vermögenswerten oder der Schwierigkeit, Vorhersagen und Prognosen aufgrund von Unsicherheiten hinsichtlich Höhe und Zeitpunkt von Zahlungsflüssen zu treffen, äußern. Darüber hinaus können diese Faktoren auch Auswirkungen auf beizulegende Zeitwerte und Buchwerte von Vermögenswerten und Schulden, Höhe und Zeitpunkt der Ergebnisrealisierung sowie die Zahlungsflüsse haben. Die im Rahmen der Erstellung des Konzernabschlusses zum

31. Dezember 2024 getroffenen beziehungsweise unterstellten abschlussrelevanten Schätzungen und Annahmen basieren auf dem seinerzeit vorhandenen Wissensstand und den besten verfügbaren Informationen.

Hauptanwendungsbereiche für Annahmen, Schätzungen und Ausübungen von Ermessensspielräumen befinden sich im Wesentlichen bei der Werthaltigkeitsprüfung von Geschäfts- oder Firmenwerten (siehe Erläuterung 20. Geschäfts- oder Firmenwerte), der Bewertung von Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern (siehe Erläuterung 27. Schulden), der Ermittlung/Realisierung von latenten Steuern (siehe Erläuterung 28. Latente Steuern) und der Ertragsteuerschulden (siehe Erläuterung 27. Schulden), der Bewertung der Rückstellungen für anteilsbasierte Vergütung (siehe Erläuterung 36. Anteilsbasierte Vergütung) sowie von Kaufpreisallokationen. Ermessenentscheidungen kommen auch im Zusammenhang mit der Bestimmung der Laufzeit von Leasingverträgen zum Tragen (siehe Erläuterungen 31. Leasingverhältnisse).

Werthaltigkeitsprüfung von Geschäfts- oder Firmenwerten – Diese basiert auf zukunftsbezogenen Annahmen bezüglich der Prognose und Diskontierung der künftigen Cashflows. Den Discounted-Cashflow-Bewertungen zur Ermittlung des erzielbaren Betrags liegen Fünf-Jahres-Vorausberechnungen zugrunde, die auf Finanzprognosen aufbauen. Die Prognosen berücksichtigen Erfahrungen der Vergangenheit und basieren auf den bestmöglichen Einschätzungen künftiger Entwicklungen durch die Unternehmensleitung. Da sich das unsichere wirtschaftliche und geopolitische Umfeld ständig weiterentwickeln, unterliegen die Prognosen bezüglich Dauer und Ausmaß der Auswirkungen auf die Cashflows einer nicht unerheblichen Unsicherheit. Das Management hat die zugrunde liegenden Schätzungen und Annahmen auf Grundlage der besten verfügbaren Informationen erstellt. Obwohl das Management davon ausgeht, dass die zur Berechnung des erzielbaren Betrags verwendeten Annahmen angemessen sind, könnten etwaige unvorhersehbare Veränderungen dieser Annahmen – z.B. Verringerung der EBITA-Marge, Anstieg der Kapitalkosten oder Rückgang der langfristigen Wachstumsrate – zu einem Wertminderungsaufwand führen, der die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage nachhaltig beeinflussen könnte.

Bewertung von Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern – Zur Ermittlung der möglichen Abfindungszahlung bei Ausscheiden des nicht beherrschenden Anteilseigners bei der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG kommt es gemäß der gesellschaftsrechtlichen Vereinbarung zur Anwendung des Stuttgarter Verfahrens. Wesentliche Modellparameter stellen die Ergebnisplanung, der verwendete Diskontierungszinssatz sowie der Ausübungszeitpunkt dar. Das Management geht davon aus, dass die entsprechenden Annahmen angemessen sind. Unvorhersehbare Veränderungen dieser Annahmen können aber die Bewertung erheblich beeinflussen.

Latente Steuern sowie Ertragsteuerschulden – Das Management hat zur Berechnung tatsächlicher und latenter Steuern einen Beurteilungsspielraum. Obwohl das Management davon ausgeht, steuerliche Unwägbarkeiten vernünftig eingeschätzt zu haben, kann nicht zugesichert werden, dass sich der tatsächliche Ausgang solcher steuerlicher Unwägbarkeiten mit der ursprünglichen Einschätzung deckt. Die angesetzten latenten Steueransprüche können sich verringern, falls sich die Einschätzung der geplanten steuerlichen Einkommen ändert oder falls Änderungen der aktuellen Steuergesetzgebung den Umfang der Realisierbarkeit künftiger Steuervorteile beschränken. Die Ermittlung der Ertragsteuerschulden basiert auf Berechnungen, die Schätzungen und Annahmen enthalten. Die endgültige Höhe steht erst nach Erlass der Steuerbescheide bzw. dem Abschluss steuerlicher Betriebsprüfungen fest.

Anteilsbasierte Vergütung – Im Rahmen der Langfristvergütung (LTI-Programm) ergibt sich die finale Anzahl an virtuellen Aktien am Ende des drei- bzw. fünfjährigen Performance-Zeitraums anhand der Unternehmensentwicklung im jeweiligen Performancezeitraum, der Dividenden, der Kursentwicklung im jeweiligen Geschäftsjahr sowie der Zinsentwicklung. Die Höhe der Auszahlung ermittelt sich durch Multiplikation der final zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien mit dem Durchschnittskurs der Amadeus Fire Aktie des letzten Jahres vor Ende des jeweiligen Performance-Zeitraums. In diesem Rahmen hängt die Bewertung von einer Vielzahl von Schätzungen und Annahmen ab. Für die zum Stichtag bestehenden Pläne wird auf Erläuterung 36. Anteilsbasierte Vergütung verwiesen.

Im Rahmen der Vergütung bezüglich der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH hängt die Bewertung der Schuld und somit der über die Laufzeit zu verteilende Personalaufwand von der künftigen Performance der GFN zum Ausübungszeitpunkt ab. Derzeit wird als wahrscheinlichstes Ereignis davon ausgegangen, dass die Option ab dem 1. April 2025 ausgeübt wird, da ab diesem Zeitpunkt seitens Thomas Surwald eine Put-Option im Zeitraum vom 1. April 2025 bis 30. April 2025 besteht und seitens Amadeus Fire eine unbefristete Calloption ab 1. April 2025. Wesentlicher noch offener Bewertungsparameter stellt hierbei der durchschnittliche Aktienkurs der Amadeus Fire AG des ersten Quartals 2025 dar. Sollte sich dieser am Kapitalmarkt wesentlich ändern, können sich hieraus

ebenfalls Auswirkungen auf die Finanz- und Ertragslage ergeben. Zu weiteren Ausführungen wird auf Erläuterung 36. Anteilsbasierte Vergütung verwiesen.

Leasing – Wesentliche Ermessensausübungen bei der Leasingbilanzierung gemäß IFRS 16 betreffen einzelne Immobilien-Leasingverträge, die Verlängerungsoptionen nach dem Ende der Grundlaufzeit (einschließlich sich daran anschließender automatisch verlängernder Mietzeiträume) enthalten, die nicht in die Bewertung der Leasingverbindlichkeiten einbezogen wurden. Grund hierfür ist die nicht hinreichend sichere Ausübung dieser Optionen, die zu potenziellen Zahlungsmittelabflüssen führen können. Zu weiteren Erläuterungen dieser nicht bilanzierten finanziellen Verpflichtungen siehe Erläuterung 31. Leasingverhältnisse.

Konsolidierungskreis

10. Einbezogene Gesellschaften

Mit der Amadeus Fire AG als Mutterunternehmen umfasst der Konsolidierungskreis 14 (31. Dezember 2023: 14) einzubeziehende Gesellschaften. Bei allen Gesellschaften hat die Amadeus Fire AG die Beherrschung und bezieht diese im Wege der Vollkonsolidierung in den Konzernabschluss ein. Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Amadeus FiRe Personalvermittlung & Interim Management GmbH auf die Amadeus Fire AG per Up-Stream-Merger verschmolzen. Des Weiteren wurde im Geschäftsjahr die Amadeus Fire EduTech GmbH erworben und in den Konsolidierungskreis der Amadeus Fire AG aufgenommen. Bei der Amadeus Fire EduTech GmbH handelte es sich um eine Vorratsgesellschaft, in der im Erwerbszeitpunkt kein Business enthalten war.

Die Aufstellung des Anteilsbesitzes der Amadeus Fire Group ergibt sich wie folgt:

Aufstellung des Anteilsbesitzes der Amadeus Fire Group gemäß § 313 Abs. 2 HGB

	Kapitalanteile in %	
	31.12.2024	31.12.2023
Mutterunternehmen		
Amadeus Fire AG, Frankfurt am Main		
Tochterunternehmen		
Unmittelbare Beteiligungen		
Amadeus FiRe Personalvermittlung & Interim Management GmbH, Frankfurt am Main ³⁾	-	100
Amadeus Fire Services GmbH, Frankfurt am Main ¹⁾	100	100
Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH, Frankfurt am Main	75	75
COMCAVE Holding GmbH, Dortmund ¹⁾	100	100
Dr. Endriss Verwaltungs-GmbH, Köln	60	60
Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG, Köln ²⁾	60	60
Amadeus Fire EduTech GmbH, Frankfurt am Main	100	0
Mittelbare Beteiligungen		
Academy 2.0 GmbH, Dortmund ¹⁾	100	100
Akademie für Internationale Rechnungslegung (AkiR) GmbH, Köln ¹⁾	100	100
COMCAVE College GmbH, Dortmund ¹⁾	100	100
COMCAVE RECRUITMENT SERVICES GmbH, Dortmund ¹⁾	100	100
Cpi consulting + training GmbH, Dortmund ¹⁾	100	100
GFN GmbH, Heidelberg ¹⁾	100	100
TaxMaster GmbH, Köln	80	80

1) Befreiung gemäß § 264 Abs. 3 HGB

2) Befreiung gemäß § 264b HGB

3) Im Geschäftsjahr 2024 verschmolzen auf die Amadeus Fire AG

Tabelle 27: Aufstellung des Anteilsbesitzes der Amadeus Fire Group gemäß § 313 Abs. 2 HGB

Sämtliche Unternehmen haben ihren Sitz in Deutschland. Nachfolgend sind die Veränderungen der neben der Amadeus Fire AG in den Konsolidierungskreis einbezogenen Unternehmen dargestellt.

Anzahl konsolidierter Unternehmen

	2024	2023
1. Januar	14	15
Erstkonsolidierung	1	0
Verschmelzung	-1	-1
31. Dezember	14	14

Tabelle 28: Anzahl konsolidierter Unternehmen

11. Erwerb von Gesellschaften und Geschäftsbereichen

Amadeus Fire EduTech GmbH – Mit Wirkung zum 3. Juni 2024 hat die Amadeus Fire AG 100 Prozent der Geschäftsanteile der VRB Vorratsgesellschaften GmbH erworben. Der Kaufpreis für alle Geschäftsanteile betrug 28 Tsd. €. Hierbei handelte es sich um eine Vorratsgesellschaft. Ein Geschäftsbetrieb war nicht enthalten. Die Gesellschafterversammlung vom 3. Juni 2024 hat die Neufassung des Gesellschaftsvertrages, insbesondere die Änderung des Unternehmensnamens und des Unternehmensgegenstandes beschlossen. Die Amadeus Fire EduTech GmbH ist in der Beratung von Unternehmen in betriebswirtschaftlichen, organisatorischen und informationstechnologischen Fragen sowie im Einkauf, in der Entwicklung und Anwendung von Softwareprodukten und in der Vermarktung dieser Leistungen tätig.

12. Tochterunternehmen mit wesentlichen nicht beherrschenden Anteilen

Die zum 31. Dezember 2024 im Fremdkapital ausgewiesenen nicht beherrschenden Anteile betreffen die Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG. In der nachfolgenden Tabelle werden zusammengefasste Finanzinformationen in Übereinstimmung mit den IFRS und vor Konsolidierungen dargestellt:

Nicht beherrschende Anteile

Tsd. €	Endriss Gruppe*	
	2024	2023
Langfristige Vermögenswerte	14.094	15.820
Kurzfristige Vermögenswerte	29.801	24.464
Vermögen	43.895	40.284
Langfristige Schulden	10.508	11.384
Kurzfristige Schulden	20.905	16.275
Nettovermögen	12.482	12.625
Umsatzerlöse	35.286	34.342
Ergebnis vor Ertragsteuern	9.878	8.442
Ertragsteueraufwand	-523	-492
Gesamtergebnis	9.355	7.950
Auf nicht beherrschende Anteile entfallender Anteil am Gesamtergebnis	215	813
An nicht beherrschende Anteilseigner gezahlte Dividenden	1.978	2.022
Finanzmittelbestand (incl. Cash-Pool-Guthaben) am Jahresende	29.108	23.852
Nicht beherrschende Anteile	40,0%	40,0%

* Hierbei handelt es sich um die Endriss Gruppe bestehend aus der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG und ihren Tochtergesellschaften

Tabelle 29: Nicht beherrschende Anteile

Erläuterungen zur Konzern-Gesamtergebnisrechnung

13. Umsatzerlöse

Amadeus Fire erbringt die Dienstleistungen Zeitarbeit, Personalvermittlung, Interim- und Projektmanagement sowie Fort- und Weiterbildung. Die Umsatzerlöse setzen sich nach Geschäftsfeldern wie folgt zusammen:

Umsatzerlöse nach Geschäftsfeldern

Tsd. €	2024	2023
Segment Personaldienstleistungen	268.750	289.244
Zeitarbeit	159.908	176.014
Personalvermittlung	73.168	82.866
Interim-/Projektmanagement	34.903	29.752
Übrige	771	612
intersegmentäre Konsolidierung	0	0
Segment Weiterbildung	168.533	153.695
Comcave	79.004	76.210
GFN	54.246	43.160
Endriss	35.286	34.342
intersegmentäre Konsolidierung	-3	-17
segmentübergreifende Konsolidierung	-377	-582
Umsatz gesamt	436.906	442.357

Tabelle 30: Umsatzerlöse nach Geschäftsfeldern

Von den zum 31. Dezember 2023 (Vorjahr: 31. Dezember 2022) unter den Vertragsverbindlichkeiten passivisch abgegrenzten Kundenanzahlungen in Höhe von 5.443 Tsd. € (Vorjahr: 5.655 Tsd. €) wurden im Geschäftsjahr 2024 5.443 Tsd. € (Vorjahr: 5.655 Tsd. €) als Umsatzerlöse erfasst. Die nicht erfüllten Leistungsverpflichtungen aus Verträgen mit Kunden und deren voraussichtliche Erlösrealisation stellt sich wie folgt dar:

Erlösrealisierung der nicht erfüllten Leistungsverpflichtungen

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Realisierung		
innerhalb eines Jahres	122.607	138.050
innerhalb eines bis zwei Jahren	8.862	9.225
nach zwei Jahren und mehr	166	54
Gesamt	131.635	147.329

Tabelle 31: Erlösrealisierung der nicht erfüllten Leistungsverpflichtungen

Zu weiteren Angaben zur Zusammensetzung der Umsatzerlöse verweisen wir auf die Erläuterung 29. Segmentberichterstattung.

14. Funktionskosten

Einstandskosten der erbrachten Dienstleistungen – Diese beinhalten die Personalaufwendungen für Zeitarbeitsmitarbeiter, Aufwendungen für bezogene Dienstleistungen externer Berater und Dozenten honorare sowie Abschreibungen und Aufwendungen für Schulungsräumlichkeiten. Daneben sind in dem Posten auftragsbezogene Reisekosten ausgewiesen. Seit dem Geschäftsjahr 2020 enthält der Posten ebenfalls Abschreibungen aus immateriellen Vermögenswerten (z.B. Kundenstamm).

Vertriebskosten – In den Vertriebskosten sind Aufwendungen für die Geschäftsleitung, die Personalaufwendungen der Vertriebsmitarbeiter, die auf sie entfallenden Raum- und Kfz-Kosten, Marketingaufwendungen sowie die Abschreibungen auf die genutzten immateriellen Vermögenswerte, Sachanlagen und Nutzungsrechte erfasst. Weiterhin sind anteilig die Aufwendungen für Kommunikation sowie Fort- und Weiterbildung des Vertriebsbereichs enthalten. Darüber hinaus

werden auch hier seit dem Geschäftsjahr 2020 Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte (z.B. Markenrechte, Technologie) ausgewiesen.

Allgemeine Verwaltungskosten – Unter den Verwaltungsaufwendungen werden Aufwendungen der Geschäftsleitung, Personalaufwendungen der Zentralmitarbeiter, die auf sie entfallenden Raum- und Kfz-Kosten sowie die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und Nutzungsrechte erfasst. Weiterhin sind hier die laufenden IT-Kosten, die Buchführungskosten, die Kosten der Hauptversammlung und die Kosten des Jahresabschlusses ausgewiesen. Ebenfalls enthalten sind die Rechts- und Beratungskosten.

Sonstige betriebliche Erträge – Diese beinhalten im Wesentlichen sonstige Erträge wie Erträge aus dem Abgang von Sachanlagevermögen, Erträge aus Versicherungsbelangen und sonstige Nebenerträge.

Sonstige betriebliche Aufwendungen – Diese beinhalten im Wesentlichen sonstige Aufwendungen wie den Aufwand aus dem Abgang von Sachanlagevermögen und sonstige Nebenaufwendungen.

15. Finanzergebnis

Das Finanzergebnis setzt sich wie folgt zusammen:

Finanzergebnis

Tsd. €	2024	2023
Zinserträge	15	17
Sonstige Finanzerträge	0	0
Erträge aus der Änderung des beizulegenden Zeitwerts von finanziellen Schulden	0	0
Finanzerträge	15	17
Aufwendungen aus der Änderung von zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Schulden	-1.186	-928
Zinsaufwendungen	-1.089	-810
Zinsaufwendungen aus Leasingverhältnissen	-1.895	-1.236
Provisionen	-316	-326
Sonstige Finanzaufwendungen	-147	-150
Finanzaufwendungen	-4.633	-3.450
Finanzergebnis	-4.618	-3.433

Tabelle 32: Finanzergebnis

Die Aufwendungen aus der Änderung der zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Schulden in Höhe von 1.186 Tsd. € sind auf die Bewertung des Kündigungsrechts des Minderheitsgesellschafters der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG zurückzuführen.

16. Zusätzliche Angaben aufgrund der Anwendung des Umsatzkostenverfahrens

Personalaufwand – Die Personalaufwendungen setzen sich wie folgt zusammen:

Personalaufwendungen

Tsd. €	2024	2023
Löhne und Gehälter	-187.822	-199.228
Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung	-22.898	-21.682
Aufwendungen für Altersversorgung	-16.934	-16.979
Gesamt	-227.654	-237.889

Tabelle 33: Personalaufwendungen

Dieser verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Funktionsbereiche:

Personalaufwand nach Funktionsbereichen

Tsd. €	2024	2023
Einstandskosten	-117.578	-126.030
Vertrieb	-93.424	-89.918
Verwaltung	-16.652	-21.941
Gesamt	-227.654	-237.889

Tabelle 34: Personalaufwand nach Funktionsbereichen

Die Mitarbeiter waren in folgenden Funktionen tätig (durchschnittliche Mitarbeiterzahlen auf Basis Kopfzählung):

Anzahl der Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt

	2024	2023
Mitarbeiter im Kundeneinsatz	2.252	2.600
Vertrieb	1.570	1.485
Verwaltung	226	188
Gesamt	4.048	4.273

Tabelle 35: Anzahl der Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt

Abschreibungen und Wertminderungen – Die Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen und Nutzungsrechte betragen im Geschäftsjahr 30.098 Tsd. € (Vorjahr: 29.686 Tsd. €). In den Abschreibungen sind im Geschäftsjahr PPA-Effekte in Höhe von 2.814 Tsd. € (Vorjahr: 3.020 Tsd. €) enthalten. Darüber hinaus erfolgten Wertminderungen gemäß IAS 36 von 237 Tsd. € (Vorjahr: 1.670 Tsd. €). Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um eine Wertminderung der immateriellen Vermögenswerte der GFN-Gruppe, resultierend aus der PPA, da der Unternehmensbereich (B2B) in 2024 eingestellt wurde und der entsprechende Auftragsbestand somit nicht mehr werthaltig war.

Der daraus resultierende Aufwand verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Funktionsbereiche:

Abschreibung / Wertminderungen nach Funktionsbereichen mit PPA

Tsd. €	2024	2023
Einstandskosten	-8.280	-7.934
Vertrieb	-18.404	-19.913
Verwaltung	-3.651	-3.509
Gesamt	-30.335	-31.356

Tabelle 36: Abschreibung / Wertminderungen nach Funktionsbereichen mit PPA

17. Ertragsteuern

Die Ertragsteueraufwendungen/-erträge setzten sich wie folgt zusammen:

Ertragsteuern

Tsd. €	2024	2023
Laufende Steuern	-13.145	-17.403
Latente Steuern	-438	-112
Ertragsteueraufwendungen	-13.583	-17.515

Tabelle 37: Ertragsteuern

In den laufenden Steuern war ein Steueraufwand in Höhe von 522 Tsd. € (Vorjahr Steueraufwand: 4 Tsd. €) für frühere Geschäftsjahre enthalten. Im Geschäftsjahr 2024 handelt es sich dabei im Wesentlichen um die Steuerbelastung für den steuerpflichtigen Teil des Übernahmegewinns, der im Rahmen der zum 31.12.2023 erfolgten steuerrechtlichen Verschmelzung der Amadeus FiRe Personalvermittlung & Interim-Management GmbH mit der Amadeus Fire AG, entsteht.

Für die Ermittlung des zu erwartenden Steueraufwandes wurde ein Gesamtsteuersatz von 31,5 Prozent (Vorjahr: 31,5 Prozent) herangezogen.

Dieser ergibt sich aus dem Körperschaftsteuersatz inklusive Solidaritätszuschlag von 15,8 Prozent (Vorjahr: 15,8 Prozent) und dem effektiven durchschnittlichen Gewerbesteuersatz der Konzernmuttergesellschaft von 15,7 Prozent (Vorjahr: 15,7 Prozent). Folgende Tabelle zeigt eine Überleitungsrechnung vom im Geschäftsjahr erwarteten Steueraufwand zum jeweils ausgewiesenen Steueraufwand:

Überleitungsrechnung

Tsd. €	2024	2023
Ergebnis vor Ertragsteuern	50.087	61.269
Erwartete Ertragsteueraufwendungen	-15.801	-19.289
Anschaffungsnebenkosten Akquisition	-1	-4
Nicht abzugsfähige Aufwendungen	-150	-123
Periodenfremde Steuererträge/-aufwendungen	-522	-4
Nichtansatz latenter Steuer auf Verluste des laufenden Jahres	-752	-129
Auswirkung abweichender nationaler Steuersätze	-9	-55
Permanente Differenzen zwischen IFRS-Ergebnis und zu versteuerndem Einkommen	312	-1.134
Hinzurechnungen/Kürzungen Gewerbesteuer	-354	-337
Gewerbesteuerfreiheit	3.087	3.110
Nicht steuerbare Minderheitsanteile	484	396
Sonstiges	123	54
Ertragsteuern	-13.583	-17.515
Effektiver Steueraufwand (in %)	-27,1	-28,6

Tabelle 38: Überleitungsrechnung

18. Ergebnisanteil von im Fremdkapital ausgewiesenen nicht beherrschenden Anteilen

Der auf die nicht beherrschenden Anteilseigner der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG entfallende Ergebnisanteil ist aufwandswirksam im Periodenergebnis erfasst worden, da diese nicht beherrschenden Anteile nach IAS 32 als Fremdkapital zu qualifizieren sind. Dies gilt seit dem Geschäftsjahr 2024 auch für die mittelbare Beteiligung an der Akademie für Internationale Rechnungslegung (AkiR) GmbH sowie der TaxMaster GmbH.

19. Ergebnis je Aktie

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Berechnung des Periodenergebnisses, das den Aktionären der Amadeus Fire AG zusteht:

Unverwässertes Ergebnis je Aktie

	Angaben in	2024	2023
Auf Aktionäre der Amadeus Fire AG entfallendes Konzernjahresergebnis	Tsd. €	32.633	40.439
Gewichtete durchschnittliche Anzahl von ausgegebenen Aktien	Stück	5.432.157	5.675.762
Unverwässertes Ergebnis je Aktie	€	6,01	7,12

Tabelle 39: Unverwässertes Ergebnis je Aktie

Das Ergebnis je Aktie ist gemäß IAS 33 aus dem Periodenergebnis (den Aktionären der Amadeus Fire AG zustehend) und der Anzahl der im Jahresdurchschnitt im Umlauf befindlichen Aktien ermittelt. Sowohl im Geschäftsjahr 2024 als auch im Vorjahr 2023 kam es zu keinen Effekten, die zu einer Verwässerung geführt hätten. Somit stimmt das verwässerte Ergebnis je Aktie mit dem unverwässerten Ergebnis je Aktie überein.

Erläuterungen zur Konzernbilanz

20. Geschäfts- oder Firmenwerte

Entwicklung – Die Geschäfts- oder Firmenwerte haben sich wie folgt entwickelt:

Entwicklung der Geschäfts- oder Firmenwerte

Tsd. €	2024	2023
Anschaffungskosten		
Stand zu Beginn des Geschäftsjahres	179.412	179.412
Akquisitionen und Anpassungen der Erstkonsolidierung	0	0
Stand am Ende des Geschäftsjahres	179.412	179.412
Kumulierte Wertminderungen		
Stand zu Beginn des Geschäftsjahres	-7.319	-7.319
Wertminderungsaufwand des Geschäftsjahres	0	0
Stand am Ende des Geschäftsjahres	-7.319	-7.319
Buchwert		
Stand zu Beginn des Geschäftsjahres	172.093	172.093
Stand am Ende des Geschäftsjahres	172.093	172.093

Tabelle 40: Entwicklung der Geschäfts- oder Firmenwerte

Im Geschäftsjahr 2024 haben sich keine Änderungen der Geschäfts- oder Firmenwerte ergeben.

Allokation – Aufgrund der im Geschäftsjahr 2024 vorgenommenen Verschmelzung der Amadeus FiRe Personalvermittlung & Interim Management GmbH auf die Amadeus Fire AG ging deren Goodwill auf diese über. Die im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen entstandenen Geschäfts- oder Firmenwerte verteilen sich auf die CGU's wie nachfolgend dargestellt:

Allokation der Geschäfts- oder Firmenwerte auf CGU's

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Comcave	136.209	136.209
Amadeus Fire AG	30.364	28.976
Steuer-Fachschule Dr. Endriss	3.853	3.853
Amadeus FiRe Personalvermittlung	0	1.388
Akademie für Internationale Rechnungslegung	1.280	1.280
GFN	387	387
Geschäfts- oder Firmenwerte gesamt	172.093	172.093

Tabelle 41: Allokation der Geschäfts- oder Firmenwerte auf CGU's

Planungs- und Bewertungsannahmen – Amadeus Fire führte zum 31. Dezember 2024 die verpflichtende jährliche Wertminderungsüberprüfung durch. Für die Ermittlung des beizulegenden Zeitwerts abzüglich Kosten des Abgangs der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten oder Gruppen von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten wurden Zahlungsströme für die nächsten fünf Jahre prognostiziert, die auf Erfahrungen der Vergangenheit, aktuellen operativen Ergebnissen und der bestmöglichen Einschätzung künftiger Entwicklungen durch die Unternehmensleitung sowie auf Marktannahmen basieren. Die individuellen Geschäftsrisiken wurden bereits bei Erstellung der Planungsrechnung berücksichtigt und gehen wertmindernd in die Free-Cashflow-Ableitung ein. Der beizulegende Zeitwert abzüglich Kosten des Abgangs wird hauptsächlich durch die Ewige Rente bestimmt, die besonders durch die langfristige Wachstumsrate und den Abzinsungssatz beeinflusst wird.

Dem Impairment-Test liegen dabei die folgenden wesentlichen Planungs- und Bewertungsannahmen zugrunde:

Planungs- und Bewertungsannahmen des Impairment-Tests

CGU	Buchwert des der CGU zugeordneten GoF in Tsd. €	Umsatzwachstum im Planungszeitraum		Langfristige Wachstumsrate		Nach-Steuer-WACC	
		2024	2023	2024	2023	2024	2023
Comcave	136.209	6,2%	8,7%	1,0%	1,0%	8,8%	8,4%
Amadeus Fire AG	30.364	6,7%	7,1%	1,0%	1,0%	8,8%	9,8%
Steuer-Fachschule Dr. Endriss	3.853	6,5%	4,9%	1,0%	1,0%	8,8%	8,4%
Akademie für Internationale Rechnungslegung	1.280	6,7%	0,7%	1,0%	1,0%	8,6%	8,2%
GFN	387	9,3%	11,1%	1,0%	1,0%	8,8%	8,4%

Tabelle 42: Planungs- und Bewertungsannahmen des Impairment-Tests

Sensitivitätsanalyse – Im Rahmen der Sensitivitätsanalyse für die CGU's, denen wesentliche Geschäfts- oder Firmenwerte zugeordnet sind, wurde, wie im Vorjahr, eine Verminderung der zukünftigen Zahlungsströme um 10 Prozent oder eine Erhöhung der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital – WACC) um 0,5 Prozentpunkte oder eine Senkung der langfristigen Wachstumsrate um 0,5 Prozentpunkte angenommen. Weder auf dieser Grundlage noch im Falle der vernünftig erwartbaren Kombination, dass die zukünftigen Zahlungsströme um 5 Prozent, der WACC um 0,25 Prozentpunkte und die langfristige Wachstumsrate um 0,25 Prozentpunkte beträgt, ergibt sich für eine dieser Gruppen von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten ein Wertminderungsbedarf.

Sofern man eine Reduktion der zukünftigen Zahlungsströme um 10 Prozent, den WACC um 0,25 Prozentpunkte und die langfristige Wachstumsrate um 0,25 Prozentpunkte antizipiert, ergibt sich für die CGU Comcave ein Wertminderungsbedarf von 7.942 Tsd. €. Bei den anderen zahlungsmittelgenerierenden Einheiten entsteht auch in diesen Fällen kein Wertminderungsbedarf.

21. Sonstige immaterielle Vermögenswerte

Entwicklung der Sonstigen immateriellen Vermögenswerte

Tsd. €	Erworbene Kundenbeziehungen und Markenrechte	Software/Lizenzen	Erworbene Technologien	Immaterielle Vermögenswerte in Entwicklung	Selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte	Übrige immaterielle Vermögenswerte	Gesamt
Anschaffungs- und Herstellungskosten							
01.01.2023	29.655	16.970	4.739	1.926	1.280	2.878	57.448
Zugänge	4	404	0	621	567	254	1.850
Abgänge	0	-26	0	0	0	-288	-314
Umbuchungen	-94	245	0	-150	0	94	95
31.12.2023 / 01.01.2024	29.565	17.593	4.739	2.397	1.847	2.938	59.079
Zugänge	0	907	0	813	1.337	258	3.315
Abgänge	0	-111	0	-32	0	0	-143
Umbuchungen	0	934	0	-934	0	0	0
31.12.2024	29.565	19.323	4.739	2.244	3.184	3.196	62.251
Abschreibungen / Wertminderungen							
01.01.2023	14.465	10.658	2.030	0	734	2.459	30.346
Abschreibungen	2.151	2.334	677	0	216	382	5.760
Wertminderungen	0	0	0	1.657	0	0	1.657
Zuschreibungen	0	0	0	0	0	0	0
Abgänge	0	-9	0	0	0	-289	-298
Umbuchungen	-22	0	0	0	0	22	0
31.12.2023 / 01.01.2024	16.594	12.983	2.707	1.657	950	2.574	37.465
Abschreibungen	2.140	1.917	677	34	223	180	5.171
Wertminderungen*	193	0	0	21	0	0	214
Zuschreibungen	0	0	0	0	0	0	0
Abgänge	0	-105	0	-21	0	0	-126
Umbuchungen	0	0	0	0	0	0	0
31.12.2024	18.927	14.795	3.384	1.691	1.173	2.754	42.724
Bilanzwert 31.12.2024	10.638	4.528	1.355	553	2.011	442	19.527
Bilanzwert 31.12.2023	12.971	4.610	2.032	740	897	364	21.614

*Die in 2024 vorgenommene Wertminderung auf "Erworbene Kundenbeziehungen und Markenrechte" und "Immaterielle Vermögenswerte in Entwicklung" sind dem Segment Weiterbildung zuzuordnen.

Tabelle 43: Entwicklung der Sonstigen immateriellen Vermögenswerte

22. Sachanlagen

Entwicklung der Sachanlagen

Tsd. €	Büro- einrichtung	IT- Equipment	Miet- einbauten	Fuhrpark	In der Entstehung befindliche Sachanlagen	Gesamt
Anschaffungs- und Herstellungskosten						
01.01.2023	5.768	12.142	2.849	359	1	21.119
Zugänge	1.501	3.975	374	0	1.131	6.981
Abgänge	-160	-1.817	-99	-81	0	-2.157
Umbuchungen	0	1.020	0	0	-1.115	-95
31.12.2023 / 01.01.2024	7.109	15.320	3.124	278	17	25.848
Zugänge	597	3.630	224	21	25	4.497
Abgänge	-102	-1.953	-53	-107	0	-2.215
Umbuchungen	17	-26	26	0	-17	0
31.12.2024	7.621	16.971	3.321	192	25	28.130
Abschreibungen / Wertminderungen						
01.01.2023	2.568	7.968	1.479	201	0	12.216
Abschreibungen	711	3.529	392	49	0	4.681
Wertminderungen	2	0	11	0	0	13
Zuschreibungen	0	0	0	0	0	0
Abgänge	-150	-1.815	-97	-82	0	-2.144
Umbuchungen	0	0	0	0	0	0
31.12.2023 / 01.01.2024	3.131	9.682	1.785	168	0	14.766
Abschreibungen	802	3.970	426	32	0	5.230
Wertminderungen	17	0	6	0	0	23
Zuschreibungen	0	0	0	0	0	0
Abgänge	-98	-1.952	-53	-71	0	-2.174
Umbuchungen	0	-10	10	0	0	0
31.12.2024	3.852	11.690	2.174	129	0	17.845
Bilanzwert 31.12.2024	3.769	5.281	1.147	63	25	10.285
Bilanzwert 31.12.2023	3.978	5.638	1.339	110	17	11.082

Tabelle 44: Entwicklung der Sachanlagen

23. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen mit festgelegten Zahlungsmodalitäten sind in die Bewertungskategorie „Amortised Cost“ eingeordnet. Sämtliche Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sind kurzfristig und setzen sich wie folgt zusammen:

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Bruttobuchwert	52.179	55.973
Wertberichtigungen	-662	-1.145
Gesamt	51.517	54.828

Tabelle 45: Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Angaben zu den Wertminderungen, den Ausfallrisiken und der Altersstruktur finden sich in Erläuterung 33. Kapitalmanagement und Finanzrisikomanagement.

24. Sonstige kurzfristige Vermögenswerte

Die sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte setzen sich wie folgt zusammen:

Sonstige kurzfristige Vermögenswerte

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Rechnungsabgrenzungsposten	2.336	1.943
Sonstiges	540	545
Kautionen	262	274
Gesamt	3.138	2.762

Tabelle 46: Sonstige kurzfristige Vermögenswerte

25. Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente

Die Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente bestehen ausschließlich aus Kassenbeständen und Guthaben bei Kreditinstituten sowie kurzfristigen Festgeldern mit Laufzeiten von bis zu 30 Tagen und werden in die Bewertungskategorie „Amortised Cost“ eingeordnet.

Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Guthaben bei Kreditinstituten	2.337	9.847
Kasse	32	39
Gesamt	2.369	9.886

Tabelle 47: Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente

26. Eigenkapital

Gezeichnetes Kapital - Das gezeichnete Kapital der Amadeus Fire AG entspricht dem Grundkapital in Höhe von 5.432.157,00 € und ist eingeteilt in 5.432.157 nennwertlose Inhaberstückaktien. Die Aktien sind voll eingezahlt. Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme und ist maßgebend für den Anteil des Aktionärs am Gewinn nach Steuern der Gesellschaft. Alle Aktien gewähren die gleichen Rechte und Pflichten.

Genehmigtes Kapital - In der Hauptversammlung vom 27. Mai 2021 wurde die Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals (Genehmigtes Kapital 2021) beschlossen. Der Vorstand wird dadurch ermächtigt, das Grundkapital der Gesellschaft einmal oder mehrmals bis zum 26. Mai 2026 mit Zustimmung des Aufsichtsrats um bis zu 1.715.418,00 € durch Ausgabe von bis zu 1.715.418 auf den Inhaber lautenden Stückaktien gegen Bar- oder Sacheinlagen zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2021).

Erwerb und Einziehung eigener Aktien – Die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. Mai 2021 beschlossene Ermächtigung zum Rückkauf eigener Aktien nach § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG ist teilweise ausgenutzt worden. Daher wurde in der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 15. Mai 2024 unter Aufhebung der bisherigen Ermächtigung eine neue Ermächtigung zum Erwerb und zur Verwendung eigener Aktien beschlossen. Aufgrund des Hauptversammlungsbeschlusses vom 15. Mai 2024 wurde der Vorstand ermächtigt, bis zum 14. Mai 2029 eigene Aktien bis zu 10 Prozent des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung oder – falls der nachfolgende Wert geringer ist – zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung zu erwerben. Die erworbenen Aktien dürfen zusammen mit etwaigen aus anderen Gründen erworbenen eigenen Aktien, die sich jeweils im Besitz der Gesellschaft befinden oder ihr nach §§ 71a ff. AktG zuzurechnen sind, zu keinem Zeitpunkt 10 Prozent des Grundkapitals der Gesellschaft übersteigen. Die Ermächtigung kann ganz oder in Teilbeträgen, einmalig oder mehrmals, durch die Gesellschaft ausgeübt werden, aber auch durch abhängige oder im Mehrheitsbesitz der Gesellschaft stehende Unternehmen oder für ihre oder deren Rechnung durch Dritte durchgeführt werden. Zudem kann der Aufsichtsrat die erworbenen eigenen Aktien den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft in Erfüllung der jeweils geltenden Vergütungsvereinbarung übertragen.

Der Erwerb darf nach Wahl des Vorstands über die Börse oder mittels eines an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots oder einer an die Aktionäre der Gesellschaft gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten oder durch die Ausgabe von Andienungsrechten an die Aktionäre erfolgen. Erfolgt der Erwerb über die Börse, darf der gezahlte Erwerbspreis (ohne Erwerbsnebenkosten) den durch die Eröffnungsauktion am Handelstag ermittelten Kurs der Amadeus Fire-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse um nicht mehr als 10 Prozent über- oder unterschreiten. Erfolgt der Erwerb durch ein öffentliches Kaufangebot an alle Aktionäre oder einer an die Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten, dürfen der gebotene Kauf- bzw. Verkaufspreis oder die Grenzwerte der gebotenen Kauf- bzw. Verkaufspreisspanne je Aktie (jeweils ohne Erwerbsnebenkosten) den Mittelwert der Börsenpreise (Schlussauktionspreis der Amadeus Fire-Aktie im elektronischen Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse) an den letzten fünf Handelstagen vor dem Tag der Veröffentlichung des Angebots um nicht mehr als 10 Prozent überschreiten und um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten. Ergeben sich nach Veröffentlichung des Angebots der Gesellschaft bzw. nach einer formellen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten erhebliche Kursabweichungen vom gebotenen Kauf- bzw. Verkaufspreis oder den Grenzwerten der gebotenen Kauf- bzw. Verkaufspreisspanne, so kann das Angebot bzw. die Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten angepasst werden.

Die Ermächtigung sieht weiter vor, dass die eigenen Aktien der Gesellschaft auch zur Verfügung stehen, um diese im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen oder zum Erwerb von Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen oder Unternehmensteilen sowie sonstiger Vermögensgegenstände unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre als Gegenleistung anbieten zu können. Hierdurch soll die Gesellschaft die Möglichkeit erhalten, auf nationalen und internationalen Märkten rasch, erfolgreich und unter Schonung der Liquidität auf vorteilhafte Angebote oder sich sonst bietende Gelegenheiten zu Unternehmenszusammenschlüssen, zum Erwerb von Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen, Unternehmensteilen oder sonstiger Vermögensgegenstände reagieren zu können. Nicht selten ergibt sich aus den Verhandlungen die Notwendigkeit, als Gegenleistung nicht Geld, sondern Aktien bereitzustellen.

Nicht beherrschende Anteile – Die nicht beherrschenden Anteile haben sich im Geschäftsjahr von 2.676 Tsd. € auf 692 Tsd. € verringert. Hierbei wurden 2.087 Tsd. € aufgrund einer Ausweisänderungen nunmehr im Fremdkapital gezeigt. Vom Gesamtergebnis entfielen auf diese 215 Tsd. €, gleichzeitig fand in 2024 eine Ausschüttung von 112 Tsd. € statt.

Dividende – Vorstand und Aufsichtsrat schlagen der Hauptversammlung vor, aus dem nach den Grundsätzen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) ermittelten Bilanzgewinn der Amadeus Fire AG für das Geschäftsjahr 2024 eine Dividende in Höhe von 4,03 € je dividendenberechtigter Aktie auszuschütten und den verbleibenden Teil auf neue Rechnung vorzutragen. Hieraus würde sich eine Dividendenausschüttung von insgesamt 21,9 Mio. € ergeben.

Nach der Hauptversammlung im Mai 2024 wurde eine Dividende von 27,2 Mio. € aus den Gewinnrücklagen an die Anteilseigner der Amadeus Fire AG ausgeschüttet. Dies entspricht einer Dividende von 5,00 € je dividendenberechtigter Aktie.

27. Schulden

Die Schulden der Amadeus Fire Group weisen folgende Fälligkeitsstruktur auf:

Fälligkeitsstruktur der Schulden 2024

Tsd. €	Bis 1 Jahr	Über 1 Jahr bis 2 Jahre	Über 2 Jahre bis 3 Jahre	Über 3 Jahre bis 4 Jahre	Über 4 Jahre bis 5 Jahre	Über 5 Jahre	Gesamt
Leasingverbindlichkeiten	19.092	9.837	12.288	8.963	6.706	14.280	71.166
Sonstige Finanzschulden	17.499	0	0	0	0	0	17.499
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	5.931	14.299	0	0	0	0	20.230
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	12.158	0	0	0	0	0	12.158
Vertragsverbindlichkeiten	5.720	0	0	0	0	0	5.720
Ertragsteuerschulden	8.317	0	0	0	0	0	8.317
Sonstige Verbindlichkeiten	30.074	65	5.195	415	70	121	35.940
Gesamt	98.791	24.201	17.483	9.378	6.776	14.401	171.030

Tabelle 48: Fälligkeitsstruktur der Schulden 2024

Fälligkeitsstruktur der Schulden 2023

Tsd. €	Bis 1 Jahr	Über 1 Jahr bis 2 Jahre	Über 2 Jahre bis 3 Jahre	Über 3 Jahre bis 4 Jahre	Über 4 Jahre bis 5 Jahre	Über 5 Jahre	Gesamt
Leasingverbindlichkeiten	18.238	15.272	11.257	7.409	6.151	12.980	71.307
Sonstige Finanzschulden	20.165	0	0	0	0	0	20.165
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	2.854	12.314	0	0	0	0	15.168
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	10.480	0	0	0	0	0	10.480
Vertragsverbindlichkeiten	5.443	0	0	0	0	0	5.443
Ertragsteuerschulden	20.344	0	0	0	0	0	20.344
Sonstige Verbindlichkeiten	38.049	664	5.073	380	312	56	44.534
Gesamt	115.573	28.250	16.330	7.789	6.463	13.036	187.441

Tabelle 49: Fälligkeitsstruktur der Schulden 2023

Leasingverbindlichkeiten – Siehe hierzu die Ausführungen zu Leasingverhältnissen unter Erläuterung 31. Leasingverhältnisse.

Sonstige Finanzschulden – Zum Geschäftsjahresende bestanden Kreditlinien in Höhe von 100.000 Tsd. € (Vorjahr: 100.000 Tsd. €); davon waren 81.568 Tsd. € (Vorjahr: 76.209 Tsd. €) nicht in Anspruch genommen. Zu weiteren Ausführungen zu den Kreditlinien siehe Erläuterung 33. Kapitalmanagement und Finanzrisikomanagement.

Im Rahmen der im Dezember 2022 geschlossenen Kreditvereinbarungen fielen seitens der Banken Provisionen/Fees in Höhe von 430 Tsd. € an. Diese wurden im Rahmen der Effektivzinsmethode entsprechend beim Erstantritt des Darlehens in Abzug gebracht und werden nunmehr über die Laufzeit verteilt dem Darlehen zugeführt. Die hieraus resultierenden Aufwendungen werden unter den Finanzaufwendungen erfasst.

Um die jederzeitige Zahlungsfähigkeit der Amadeus Fire Group zu gewährleisten, wird eine Liquiditätsreserve in Form von kurzfristigen Kreditlinien und Barmitteln vorgehalten („freie Liquidität“). Diese beläuft sich zum Jahresende auf 82.404 Tsd. € (Vorjahr: 86.095 Tsd. €).

Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern – Die Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern setzen sich wie folgt zusammen: Das Andienungsrecht über den 40-prozentigen Anteil an der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG hat von 9.762 Tsd. € auf 10.947 Tsd. € zugenommen. Die Wertänderung wurde in den Finanzaufwendungen erfasst. Der nicht diskontierte Wert des Abfindungsrechts beträgt 11.982 Tsd. € (Vorjahr: 10.630 Tsd. €).

Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Abfindung Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG	10.947	9.762
Minderheitenanteil Endriss	3.352	2.552
Langfristig	14.299	12.314
Minderheitenanteil Endriss	5.931	2.854
Kurzfristig	5.931	2.854

Tabelle 50: Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern

Bei dem ausgewiesenen Minderheitenanteil Endriss handelt es sich um den auf die nicht beherrschenden Anteilseigner der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG entfallenden Ergebnisanteil. Dieser wurde aufwandswirksam erfasst und gemäß IAS 32 als Fremdkapital qualifiziert. Dies gilt seit dem Geschäftsjahr 2024 auch für die mittelbare Beteiligung an der Akademie für Internationale Rechnungslegung (AkiR) GmbH sowie der TaxMaster GmbH.

Sonstige Verbindlichkeiten – Die sonstigen Verbindlichkeiten setzen sich wie folgt zusammen:

Sonstige Verbindlichkeiten

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Prämien und Tantiemen	15.415	22.198
Lohn- und Umsatzsteuer	4.855	6.367
Urlaub und Gleitzeit	5.271	5.890
Erhaltene Überzahlungen	6.267	5.817
Sonstige Personal-Verbindlichkeiten	879	837
Übrige	3.253	3.425
Sonstige Verbindlichkeiten	35.940	44.534
davon kurzfristig	30.074	38.049
davon langfristig	5.866	6.485

Tabelle 51: Sonstige Verbindlichkeiten

Die Prämien und Tantiemen enthalten die Verpflichtungen aus dem virtuellen Aktienoptionsprogramm des LTI-Programms für die Mitglieder des Vorstands und aus der Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH. Zu weiteren Angaben siehe die Anhangs-Nr. 35 und 36.

28. Latente Steuern

Von den im Vorjahr vor Saldierung ausgewiesenen latenten Steueransprüchen in Höhe von 17.121 Tsd. € entfallen 317 Tsd. € auf körperschaftsteuerliche Verlustvorträge der im Geschäftsjahr 2020 akquirierten GFN GmbH in Höhe von 2.000 Tsd. €. Da diese körperschaftsteuerlichen Verlustvorträge im laufenden Geschäftsjahr komplett genutzt werden konnten, ist der dafür gebildete latente Steueranspruch entsprechend verbraucht. Zum 31. Dezember 2024 bestehen in der Gruppe körperschaftsteuerliche Verlustvorträge in Höhe von insgesamt 1.913 Tsd. € (Vorjahr: 2.136 Tsd. €). Für körperschaftsteuerliche Verlustvorträge in Höhe von 1.913 Tsd. € (Vorjahr: 136 Tsd. €) wurde kein latenter Steueranspruch gebildet. Es entfallen hier 1.596 Tsd. € (Vorjahr: 0 Tsd. €) auf die im Geschäftsjahr 2024 als Vorratsgesellschaft erworbene Amadeus Fire EduTech GmbH.

Gewerbesteuerliche Verlustvorträge bestehen in der Gruppe in Höhe von 14.430 Tsd. € (Vorjahr: 12.219 Tsd. €). Hier wurde kein latenter Steueranspruch gebildet. Es entfallen hier 9.666 Tsd. € (Vorjahr: 10.046 Tsd. €) auf die im Geschäftsjahr 2020 akquirierte GFN GmbH.

Der Ansatz eines latenten Steueranspruchs sowohl bei steuerlichen Verlustvorträgen als auch temporären Differenzen zwischen den bilanziellen Buchwerten von Vermögenswerten oder Schulden und deren steuerlicher Basis unterbleibt, soweit die Planungsrechnung keinen Ansatz liefert, dass die steuerlichen Verlustvorträge in absehbarer Zeit mit steuerlichen Gewinnen verrechnet werden können und die in absehbarer Zeit zu erfolgende Bilanzierung von passiven Latenzen in dafür ausreichender Höhe ungewiss ist. Die steuerlichen Verlustvorträge sind nach der bestehenden Rechtslage zeitlich und der Höhe nach unbegrenzt vortragsfähig, soweit sie nicht genutzt werden.

Gemäß IAS 12.39 wurden keine latenten Steuerschulden auf steuerpflichtige temporäre Differenzen zwischen den Anteilen an Tochterunternehmen gegenüber dem steuerlichen Ansatz in Höhe von 1.039 Tsd. € (Vorjahr: 2.439 Tsd. €) angesetzt, da die Amadeus Fire AG in der Lage ist, den zeitlichen Verlauf der Umkehrung der Differenzen zu steuern und es wahrscheinlich ist, dass sich die temporären Differenzen in absehbarer Zeit nicht umkehren werden („Outside basis differences“). Im Vorjahr war in diesen temporären Differenzen noch der Anteil für die Amadeus FiRe Personalvermittlung & Interim-Management enthalten. Diese wurde im Geschäftsjahr 2024 auf die Amadeus Fire AG per Up-Stream-Merger verschmolzen.

Die latenten Steuern setzen sich wie folgt zusammen:

Latente Steuer

Tsd. €	Konzern-Bilanz		Konzern-Gesamtergebnisrechnung			
	2024	2023		2024		2023
			Veränd- erung Bilanz- posten	davon ergebnis- neutral	davon ergebnis- wirksam	ergebnis- wirksam
Kapitalrücklage	354	354	0	0	0	0
Leasingverbindlichkeiten	15.737	16.001	-264	0	-264	668
Sonstige Verbindlichkeiten	248	304	-56	0	-56	42
Steuerliche Verlustvorträge	0	317	-317	0	-317	-410
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	11	34	-23	0	-23	34
Rechnungsabgrenzungsposten	81	108	-27	0	-27	-27
Übrige	0	3	-3	0	-3	-4
Latente Steueransprüche vor Saldierung	16.431	17.121				
Saldierung	-15.733	-16.144				
Latente Steueransprüche	698	977				
<i>davon zukünftig ergebniswirksam</i>	<i>344</i>	<i>623</i>				
<i>davon zukünftig ergebnisneutral</i>	<i>354</i>	<i>354</i>				
Erworbene immaterielle Vermögenswerte	2.019	2.559	-540	0	-540	514
Steuerlich nutzbarer Geschäfts- oder Firmenwert	616	616	0	0	0	0
Selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte	515	186	329	0	329	-99
Nutzungsrechte	15.272	15.637	-365	0	-365	-596
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1.382	1.011	371	0	371	-249
Sonstige Finanzschulden	38	93	-55	0	-55	42
Latente Steuerschulden vor Saldierung	19.842	20.102				
Saldierung	-15.733	-16.144				
Latente Steuerschulden	4.109	3.958				
<i>davon zukünftig ergebniswirksam</i>	<i>4.109</i>	<i>3.958</i>				
<i>davon zukünftig ergebnisneutral</i>	<i>0</i>	<i>0</i>				
Effekt auf Konzern-Gesamtergebnisrechnung			-430	0	-430	-85
Korrektur Steueraufwand Aktienrückkauf			-8	0	-8	-27
Latente Steuern lt. Konzern-Gesamtergebnisrechnung			-438	0	-438	-112

Tabelle 52: Latente Steuer

Erläuterungen zur Konzern-Kapitalflussrechnung

29. Kapitalflussrechnung

Die folgende Tabelle zeigt die Überleitung der Änderungen von Verbindlichkeiten aus Finanzierungstätigkeit und ihre Auswirkungen auf die Cashflows:

Veränderung der Verbindlichkeiten aus Finanzierungstätigkeit

Tsd. €	Sonstige Finanzschulden	Leasing- verbindlichkeiten	Verbindlich- keiten gegen- über Anteilseignern	Gesamt
Bilanzwert zum 01.01.2024	20.165	71.307	15.168	106.640
Zahlungswirksame Änderungen				
Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzkrediten	22.417	0	0	22.417
Auszahlungen aus der Tilgung von Finanzkrediten	-25.000	0	0	-25.000
Auszahlungen aus der Tilgung von Verbindlichkeiten aus Leasingverhältnissen	0	-19.179	0	-19.179
Auszahlungen von Zinsen und ähnlichen Aufwendungen	-285	-1.895	0	-2.180
Ausschüttungen an nicht beherrschende Anteilseigner	0	0	-1.866	-1.866
Veränderung des Cashflows aus der Finanzierungstätigkeit	-2.868	-21.074	-1.866	-25.808
Nicht zahlungswirksame Änderungen				
Zugewiesene Ergebnisanteile	0	0	3.656	3.656
Zugang Leasingverbindlichkeiten	0	19.495	0	19.495
Abgang Leasingverbindlichkeiten durch Vertragsänderungen	0	-457	0	-457
Zugang Verbindlichkeiten durch Abgrenzung von Zinsen und ähnlichen Aufwendungen	283	1.895	0	2.178
Ergebniswirksame Bewertungseffekte der Kaufpreisverbindlichkeit und Andienungsrechte	0	0	1.186	1.186
Umgliederung aufgrund Ausweisänderung	0	0	2.086	2.086
Sonstige Änderungen	-81	0	0	-81
Veränderung der zahlungsunwirksamen Änderungen	202	20.933	6.928	28.063
Bilanzwert zum 31.12.2024	17.499	71.166	20.230	108.895

Tabelle 53: Veränderung der Verbindlichkeiten aus Finanzierungstätigkeit

Veränderung der Verbindlichkeiten aus Finanzierungstätigkeit

Tsd. €	Sonstige Finanzschulden	Leasing- verbindlichkeiten	Verbindlich- keiten gegen- über Anteilseignern	Gesamt
Bilanzwert zum 01.01.2023	9.858	69.906	13.541	93.305
Zahlungswirksame Änderungen				
Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzkrediten	30.400	0	0	30.400
Auszahlungen aus der Tilgung von Finanzkrediten	-20.400	0	0	-20.400
Auszahlungen aus der Tilgung von Verbindlichkeiten aus Leasingverhältnissen	0	-19.067	0	-19.067
Auszahlungen von Zinsen und ähnlichen Aufwendungen	-173	-1.236	0	-1.409
Ausschüttungen an nicht beherrschende Anteilseigner	0	0	-1.938	-1.938
Veränderung des Cashflows aus der Finanzierungstätigkeit	9.827	-20.303	-1.938	-12.414
Nicht zahlungswirksame Änderungen				
Zugewiesene Ergebnisanteile	0	0	2.637	2.637
Zugang Leasingverbindlichkeiten	0	22.214	0	22.214
Abgang Leasingverbindlichkeiten durch Vertragsänderungen	0	-1.746	0	-1.746
Zugang Verbindlichkeiten durch Abgrenzung von Zinsen und ähnlichen Aufwendungen	420	1.236	0	1.656
Ergebniswirksame Bewertungseffekte der Kaufpreisverbindlichkeit und Andienungsrechte	0	0	928	928
Sonstige Änderungen	60	0	0	60
Veränderung der zahlungsunwirksamen Änderungen	480	21.704	3.565	25.749
Bilanzwert zum 31.12.2023	20.165	71.307	15.168	106.640

Tabelle 54: Veränderung der Verbindlichkeiten aus Finanzierungstätigkeit

Mittelzufluss aus der betrieblichen Geschäftstätigkeit – Der Rückgang des Mittelzuflusses aus der betrieblichen Geschäftstätigkeit von 83.136 Tsd. € auf 52.977 Tsd. € resultierte im Wesentlichen mit 11.018 Tsd. € aus dem Rückgang des laufenden EBITDA sowie dem Anstieg der gezahlten Ertragssteuern von 12.692 Tsd. €. Dabei handelt es sich bei dem Anstieg aus gezahlten Ertragssteuern insbesondere um Zahlungen für die Jahre 2022 und 2023, nachdem diese nunmehr veranlagt wurden.

Mittelabfluss aus der Investitionstätigkeit – Der Mittelabfluss aus der Investitionstätigkeit beträgt -7.682 Tsd. € (Vorjahr: -8.671 Tsd. €). Begründet ist die Veränderung um 988 Tsd. € im Wesentlichen durch eine geringere Auszahlung aus dem Erwerb von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen im Vergleich zum Vorjahr von 982 Tsd. €.

Mittelabfluss aus der Finanzierungstätigkeit – Der Mittelabfluss aus der Finanzierungstätigkeit betrug im Geschäftsjahr 2024 -52.812 Tsd. € (Vorjahr: -70.279 Tsd. €). Die Veränderung des Mittelabflusses von -17.467 Tsd. € ist im Wesentlichen auf ein Aktienrückkauf im Jahr 2023 in Höhe von -32,206 Tsd. € zurückzuführen. Gegenläufig wirkte insbesondere die Veränderung des Saldo aus Tilgung und Aufnahme von Finanzkrediten von 12.582 Tsd. €; während in 2023 per Saldo eine Kreditaufnahme stattfand, wurden in 2024 die Finanzkredite teilweise zurückgeführt.

Finanzmittelfonds – Der Finanzmittelfonds umfasst Kassenbestände, Guthaben bei Kreditinstituten, kurzfristige Festgelder sowie in Anspruch genommene Kontokorrentkredite.

Erläuterungen zur Segmentberichterstattung

30. Segmentberichterstattung

Segmentberichterstattung

Tsd. €	Personal- dienstleistungen		Weiterbildung		Überleitung		Amadeus Fire Group	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Außenumsatz	268.401	288.707	168.505	153.650	0	0	436.906	442.357
Innenumsatz	349	537	28	45	-377	-582	0	0
Umsatz gesamt	268.750	289.244	168.533	153.695	-377	-582	436.906	442.357
Einstandskosten der erbrachten Dienstleistungen	-136.066	-141.571	-64.480	-57.482	59	77	-200.487	-198.976
Rohertrag	132.684	147.673	104.053	96.213	-318	-505	236.419	243.381
Rohertrag - operativ	132.684	147.673	104.286	96.253	-318	-505	236.652	243.421
Rohertragsmarge - operativ	49,4	51,1	61,9	62,6	-	-	54,2	55,0
Vertriebskosten	-81.142	-81.178	-66.825	-61.412	1.356	523	-146.611	-142.067
Allgemeine Verwaltungskosten	-29.108	-24.015	-21.361	-20.022	14.692	7.052	-35.777	-36.985
EBITDA	44.161	58.039	40.879	38.019	0	0	85.040	96.058
Planmäßige Abschreibungen	-9.266	-8.525	-20.832	-21.161	0	0	-30.098	-29.686
Wertminderungen	0	0	-237	-1.670	0	0	-237	-1.670
EBITA	34.895	49.514	19.810	15.188	0	0	54.705	64.702
Sondereffekte	0	0	-834	-5.693	0	0	-834	-5.693
EBITA - operativ	34.895	49.514	20.644	20.881	0	0	55.539	70.395
EBITA-Marge - operativ	13,0	17,1	12,2	13,6	-	-	12,7	15,9
Finanzaufwendungen	-3.516	-2.606	-3.138	-2.551	2.021	1.707	-4.633	-3.450
Ertragsteuern	-11.668	-15.301	-1.915	-2.214	0	0	-13.583	-17.515
Vermögenswerte des Segments*	103.967	118.565	226.149	224.339	0	0	330.116	342.904
davon Goodwill	30.364	30.364	141.729	141.729	0	0	172.093	172.093
Investitionen	2.203	2.778	5.609	6.053	0	0	7.812	8.831
Schulden des Segments*	80.440	102.794	83.752	78.844	10.947	9.761	175.139	191.399

*ohne Beteiligungsbuchwerte und ohne Forderungen/Verbindlichkeiten ggü. verbundenen Unternehmen

Tabelle 55: Segmentberichterstattung

Beschreibung der Segmente – Zum Zweck der Unternehmenssteuerung ist die Amadeus Fire Group nach Produkten und Dienstleistungen in Geschäftseinheiten organisiert und verfügt über zwei berichtspflichtige Segmente.

Personaldienstleistungen – Mit dem Segment Personaldienstleistungen ist die Amadeus Fire Group an 22 Standorten als spezialisierter Personaldienstleister für Fach- und Führungskräfte aus dem kaufmännischen und IT-Bereich tätig. Als Dienstleistungen werden spezialisierte Zeitarbeit, Personalvermittlung sowie Interim- und Projektmanagement angeboten.

Weiterbildung – Mit dem Segment Weiterbildung offeriert die Amadeus Fire Group an über 100 Standorten in ganz Deutschland Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten im kaufmännischen und IT-Bereich. Die Marken Steuer-Fachschule Dr. Endriss, Akademie für Internationale Rechnungslegung, TaxMaster, COMCAVE.COLLEGE, cpi consulting + training, Academy 2.0 und GFN bieten - je nach Schwerpunkt - öffentlich geförderte Weiterbildung (B2G), Weiterbildung für Unternehmenskunden (B2B), insbesondere offene oder inhouse Seminare, und für Privatpersonen (B2C) sowie Lehr- und Studiengänge an.

Steuerungsgrößen der Segmente – Der Vorstand bewertet die Ertragskraft der Geschäftssegmente nach den selben Steuerungsgrößen wie im Lagebericht dargestellt, die nach den gleichen Rechnungslegungsgrundsätzen, die auf den Konzernabschluss Anwendung finden, ermittelt wurden. Dabei handelt es sich um die Umsatzerlöse, das operative EBITA

und die operative EBITA-Marge. Die Entwicklung der Segmente wird anhand des operativen Ergebnisses der betrieblichen Tätigkeit vor Wertminderung auf Geschäfts- oder Firmenwerte, ohne PPA-Effekte und ohne Effekte aus der Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH bewertet.

Als weitere Leistungsindikatoren werden der operative Rohertrag, die operative Rohertragsmarge und der Verschuldungsgrad betrachtet, die allerdings nicht zur primären Steuerung verwendet werden. Der Verschuldungsgrad wird nicht auf Segmentebene überwacht. Transaktionen innerhalb der Segmente und zwischen den Segmenten werden zu marktgerechten Preisen abgebildet.

Überleitungsrechnung – In der Überleitung zu den Umsatzerlösen und dem EBITA ist die segmentübergreifende Konsolidierung des Leistungsaustausches zwischen den Segmenten enthalten.

Überleitung Segmentergebnis

Tsd. €	2024	2023
EBITA - operativ (Segmentergebnis)	55.539	70.395
Sondereffekte	-834	-5.693
EBITA = Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit	54.705	64.702

Tabelle 56: Überleitung Segmentergebnis

Die Überleitung zu den Schulden enthält die Schuld des Andienungsrechts über den 40-prozentigen Anteil an der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG.

Sonstige Informationen

Geografische Angaben – Die Umsätze in Deutschland betragen 436.695 Tsd. € (Vorjahr: 442.035 Tsd. €), für die Eurozone 161 Tsd. € (Vorjahr: 301 Tsd. €) und im Rest der Welt 50 Tsd. € (Vorjahr: 21 Tsd. €). Die angegebenen Umsatzerlöse beziehen sich auf den geografischen Sitz des Kunden.

Umsatzerlöse nach Kunden – Es liegen, wie im Vorjahr, mit einem Kunden Umsatzerlöse vor, die die Schwellenwerte gemäß IFRS 8.34 überschreiten. Es handelt sich dabei um die Bundesagentur für Arbeit. Diese Umsatzerlöse belaufen sich auf 131.045 Tsd. € (Vorjahr: 116.215 Tsd. €) und sind im Segment Weiterbildung angefallen.

Umsatzerlöse nach Kategorien – Folgende Tabelle stellt eine Aufschlüsselung der Umsatzerlöse aus Verträgen nach Art sowie nach Kunden für die Amadeus Fire Group dar:

Aufgliederung der Erlöse mit Kunden

Tsd. €	Personal-dienstleistungen		Weiterbildung		Überleitung		Group	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Erfüllung der Leistungsverpflichtung und Erfassung der Umsatzerlöse								
Erfassung zu einem bestimmten Zeitpunkt	108.760	83.623	0	0	-205	-354	108.555	83.269
Erfassung über einen Zeitraum	159.990	205.621	168.533	153.695	-172	-228	328.351	359.088
Umsatzerlöse nach Kunden								
Öffentliche Hand	17.490	14.971	131.936	117.040	0	0	149.426	132.011
Firmenkunden	251.260	274.273	9.405	9.094	-377	-582	260.288	282.785
Privatkunden	0	0	27.192	27.561	0	0	27.192	27.561
Umsatzerlöse Gesamt	268.750	289.244	168.533	153.695	-377	-582	436.906	442.357

Tabelle 57: Aufgliederung der Erlöse mit Kunden

Sonstige Angaben

31. Leasingverhältnisse

Die Amadeus Fire Group mietet im Bereich Bauten auf fremden Grundstücken Büroräume und Stellplätze. Daneben wird im Bereich Kraftfahrzeuge der gemietete Fuhrpark und im Bereich „Geschäfts- und Betriebsausstattung“ eine Kuvertiermaschine dargestellt. Die folgende Tabelle zeigt die separat dargestellten Nutzungsrechte an Vermögenswerten, die im Rahmen von Leasing im Anlagevermögen bilanziert sind:

Entwicklung der Nutzungsrechte

Tsd. €	Bauten auf fremden Grundstücken	Kraftfahrzeuge	Betriebs- und Geschäftsausstattung	Gesamt
Anschaffungs- und Herstellungskosten				
01.01.2023	109.575	4.236	10	113.821
Zugänge	20.263	1.931	20	22.214
Abgänge	-5.670	-1.371	-10	-7.051
31.12.2023 / 01.01.2024	124.168	4.796	20	128.984
Zugänge	16.351	3.144	0	19.495
Abgänge	-3.617	-1.380	0	-4.997
31.12.2024	136.902	6.560	20	143.482
Abschreibungen/Wertminderungen				
01.01.2023	43.476	2.123	8	45.607
Abschreibungen	17.657	1.583	5	19.245
Wertminderungen	0	0	0	0
Zuschreibungen	0	0	0	0
Abgänge	-3.949	-1.347	-8	-5.304
Umbuchungen	0	0	0	0
31.12.2023 / 01.01.2024	57.184	2.359	5	59.548
Abschreibungen	17.746	1.946	5	19.697
Wertminderungen	0	0	0	0
Zuschreibungen	0	0	0	0
Abgänge	-3.247	-1.294	0	-4.541
Umbuchungen	0	0	0	0
31.12.2024	71.683	3.011	10	74.704
Bilanzwert 31.12.2024	65.219	3.549	10	68.778
Bilanzwert 31.12.2023	66.984	2.437	15	69.436

Tabelle 58: Entwicklung der Nutzungsrechte

Die Zugänge der Nutzungsrechte an „Bauten auf fremden Grundstücken“ enthalten Zugänge von Parkplätzen in Höhe von 439 Tsd.€ (Vorjahr: 1.076 Tsd. €). In den Zugängen der Betriebs- und Geschäftsausstattung handelt es sich um sonstige Vermögenswerte in Höhe von 0 Tsd. € (Vorjahr: 20 Tsd. €).

Nachfolgend ist die Entwicklung der Leasingverbindlichkeiten pro Kategorie dargestellt:

Entwicklung der Leasingverbindlichkeiten

Tsd. €	Bauten auf fremden Grundstücken	Kraftfahrzeuge	Betriebs- und Geschäftsausstattung	Gesamt
01.01.2023	67.780	2.124	2	69.906
Zugänge	20.263	1.931	20	22.214
Abgänge	-1.722	-24	-2	-1.748
Zinsaufwand	1.063	173	1	1.237
Zahlungsabflüsse	-18.558	-1.739	-5	-20.302
31.12.2023 / 01.01.2024	68.826	2.465	16	71.307
Zugänge	16.351	3.144	0	19.495
Abgänge	-371	-86	0	-457
Zinsaufwand	1.586	309	0	1.895
Zahlungsabflüsse	-18.846	-2.223	-5	-21.074
31.12.2024	67.546	3.609	11	71.166

Tabelle 59: Entwicklung der Leasingverbindlichkeiten

Die Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und Leasingverhältnisse über geringwertige Vermögenswerte, die nicht nach dem Nutzungsrechtsmodell bilanziert werden, betragen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2.193 Tsd. € (Vorjahr: 3.316 Tsd. €) bzw. 2.141 Tsd. € (Vorjahr: 1.400 Tsd. €).

Im Geschäftsjahr 2024 wurden Verbindlichkeiten aus Leasingverhältnissen in Höhe von 19.179 Tsd. € (Vorjahr: 19.067 Tsd. €) getilgt sowie 1.895 Tsd. € (Vorjahr: 1.236 Tsd. €) an Zinsen für Leasing gezahlt. Unter Einbezug der kurzfristigen und geringwertigen Leasingverpflichtungen beliefen sich die gesamten Zahlungsmittelabflüsse auf 25.408 Tsd. € (Vorjahr: 25.019 Tsd. €). Zu den zum Bilanzstichtag bestehenden künftigen Mittelabflüssen siehe Erläuterung 33 Kapitalmanagement und Finanzrisikomanagement.

Die Leasingverbindlichkeiten beinhalten zudem variable Zahlungen, die an einen Index oder Zinssatz gekoppelt sind. Aus einer Änderung des Index oder Zinssatzes könnten sich mögliche zukünftige Steigerungen der variablen Leasingzahlungen ergeben. Diese werden erst dann in der Leasingverbindlichkeit berücksichtigt, wenn sie tatsächlich wirksam werden. Sobald sich eine Index- oder Zinssatzänderung auf die Leasingraten auswirkt, wird die Leasingverbindlichkeit gegen das Nutzungsrecht angepasst.

Einzelne Leasingverträge enthalten Verlängerungsoptionen nach dem Ende der Grundlaufzeit, die nicht in die Bewertung der Leasingverbindlichkeiten miteinbezogen wurden. Die Ausübung der Optionen wurde als noch nicht hinreichend sicher eingestuft. Die sich hieraus ergebenden nicht diskontierten Zahlungsmittelabflüsse können bis zu 67.689 Tsd. € (Vorjahr: 62.381 Tsd. €) betragen.

32. Finanzinstrumente

Nachfolgend werden die Buchwerte und beizulegenden Zeitwerte der finanziellen Vermögenswerte und finanziellen Verbindlichkeiten dargestellt: Die Buchwerte sämtlicher zu fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten finanziellen Vermögenswerte und finanziellen Schulden stimmen näherungsweise mit deren beizulegenden Zeitwerten überein.

Die Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit der Abfindungsverpflichtung gegenüber den nicht beherrschenden Anteilseignern der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG betragen 10.947 Tsd. € (Vorjahr: 9.762 Tsd. €). Die Ermittlung der Abfindungsverpflichtung gegenüber den nicht beherrschenden Anteilseignern der Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG erfolgte anhand des Stuttgarter Verfahrens. Wesentliche Modellparameter stellen die Ergebnisplanung, der verwendete Diskontierungszinssatz sowie der Ausübungszeitpunkt dar.

Finanzinstrumente nach Klassifizierungen und deren beizulegende Zeitwerte

Tsd. €	2024				2023			
	erfolgs- wirksam zum beizu- legenden Zeitwert	zu fort- geführten Anschaff- ungs- kosten	kein Anwend- ungs- bereich IFRS 7	Summe Buchwert	erfolgs- wirksam zum beizu- legenden Zeitwert	zu fort- geführten Anschaff- ungs- kosten	kein Anwend- ungs- bereich IFRS 7	Summe Buchwert
AKTIVA								
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	0	51.517	0	51.517	0	54.828	0	54.828
Sonstige Vermögenswerte	0	0	3.138	3.138	0	0	2.762	2.762
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	0	2.369	0	2.369	0	9.886	0	9.886
PASSIVA								
Leasingverbindlichkeiten	0	71.166	0	71.166	0	71.307	0	71.307
Sonstige Finanzschulden	0	17.499	0	17.499	0	20.165	0	20.165
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	0	20.230	0	20.230	0	15.168	0	15.168
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	0	12.158	0	12.158	0	10.480	0	10.480

Tabelle 60: Finanzinstrumente nach Klassifizierungen und deren beizulegende Zeitwerte

33. Kapitalmanagement und Finanzrisikomanagement

Angaben zum Kapitalmanagement gemäß IAS 1 – Ausschlaggebend für die Steuerung des Kapitalmanagements sind für Amadeus Fire die Eigenkapitalquote und der Verschuldungsgrad. Das Kapitalmanagement hatte im Geschäftsjahr 2024 eine schrittweise Erhöhung der Eigenkapitalquote zum Ziel und den bisherigen Verschuldungsgrad von unter 1,0 weiter zu halten, um sowohl einen breiten Kapitalmarktzugang über verschiedene Fremdfinanzierungsmittel als auch die Bedienung der Finanzschulden sicherzustellen.

Die **Eigenkapitalquote** hat sich um 2,7 Prozentpunkte auf 46,9 Prozent (Vorjahr: 44,2 Prozent) erhöht. Einerseits wirkte hierbei die Erhöhung des Eigenkapitals an sich, welches sich per Saldo um 3.472 Tsd. € erhöhte. Hierbei wirkte zunächst das Periodenergebnis von 32.848 Tsd. €. Gegenläufig führte die Beschlussfassung 67 Prozent des Periodenergebnisses des Konzerns zur Ausschüttung einer Dividende von 27.161 Tsd. € zu verwenden und die Ausweisänderung von Minderheiten im Fremdkapital mit 2.087 Tsd. €. Andererseits wirkte sich auch die um 12.788 Tsd. € reduzierte Bilanzsumme positiv aus.

Eigenkapitalquote

Tsd. €	2024	2023
Eigenkapital	154.977	151.505
Bilanzsumme	330.116	342.904
Eigenkapitalquote	46,9	44,2

Tabelle 61: Eigenkapitalquote

Im Dezember 2022 wurde eine Umfinanzierung des bestehenden Konsortialkredits vorgenommen. Diese überführte die bisherige Konsortialfinanzierung in ein reines Revolverdarlehen in Höhe von 100.000 Tsd. €. Die bestehenden bilateralen Kreditlinien mit der Deutschen Bank, der UniCredit Bank AG und der Helaba Landesbank Hessen-Thüringen von 15.500 Tsd. € bestehen weiterhin fort, so dass die restliche Kreditlinie des revolvingierenden Darlehens 84.500 Tsd. € beträgt. Die neue Finanzierung hat eine Laufzeit von fünf Jahren mit Verlängerungsoptionen auf insgesamt sieben Jahre. Der Konsortialvertrag sieht die Einhaltung bestimmter Finanzkennzahlen („Covenants“) vor. Hierzu zählt der Verschuldungsgrad. Sämtliche Covenants wurden im Geschäftsjahr 2024 eingehalten.

Der **Verschuldungsgrad** erhöhte sich im Berichtsjahr leicht auf 1,0 (Vorjahr: 0,8) und somit wurde das Ziel von einem Verschuldungsgrad unter dem Faktor 1,0 knapp verfehlt. Dieser stellt sich wie folgt dar:

Verschuldungsgrad

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023
Sonstige Finanzschulden	17.499	20.165
Leasingverbindlichkeiten	71.166	71.307
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	-2.369	-9.886
Nettofinanzverschuldung	86.296	81.586
EBITDA	85.040	96.058
Verschuldungsgrad	1,0	0,8

Tabelle 62: Verschuldungsgrad

Mittelfristig ist das Ziel, wieder einen Verschuldungsgrad unter 1,0 zu erzielen. Dies jedoch ohne Berücksichtigung von möglichen Akquisitionen oder Aktienrückkaufprogrammen.

Finanzrisikomanagement – Aufgrund ihrer operativen Geschäftstätigkeit sieht sich die Amadeus Fire Group mit Finanz- bzw. Marktrisiken konfrontiert. Das Marktrisiko ist das Risiko, dass der beizulegende Zeitwert oder die künftigen Cashflows eines Finanzinstruments aufgrund von Änderungen der Marktpreise schwanken. Das Marktrisiko beinhaltet drei Risikoarten:

- a. Zinsänderungsrisiko
- b. Fremdwährungsrisiko und
- c. sonstige Preisrisiken

Neben den konjunkturellen Risiken sowie den Risiken aus Preisdruck und weiterer Marktteilnehmer ist Amadeus Fire im Rahmen seiner gewöhnlichen Geschäftstätigkeit verschiedenen finanziellen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen Liquiditäts-, Kredit- und Marktrisiken (Währungs- und Zinsrisiken).

Nachfolgend werden die entsprechenden Risiken und ihre Auswirkungen auf Amadeus Fire dargestellt.

Liquiditätsrisiken – Das wichtigste Ziel des Liquiditätsmanagements ist die Sicherstellung der Zahlungsfähigkeit der Amadeus Fire AG und aller Konzerngesellschaften. Deshalb wird die Liquidität fortlaufend überwacht und die Finanzierung der Amadeus Fire Group zentral durch die Amadeus Fire AG gesteuert. Die wesentliche Steuerungsgröße sind die Liquiditätsreserven, die sich aus den Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten und den fest zugesagten Kreditlinien zusammensetzen. Zur weiteren Optimierung des Liquiditätsmanagements wurde im Dezember 2021 ein Cashpooling in der Amadeus Fire Group eingeführt.

Am 31. Dezember 2024 verfügte die Amadeus Fire Group über zentrale Liquiditätsreserven von 82.404 Tsd. € (Vorjahr: 86.095 Tsd. €), die aus Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten in Höhe von 2.369 Tsd. € (Vorjahr: 9.886 Tsd. €) und freien Kreditlinien in Höhe von 81.568 Tsd. € (Vorjahr: 76.209 Tsd. €) bestanden.

In die Ermittlung der nicht diskontierten Zahlungen wurden alle Finanzinstrumente einbezogen, für die zum Bilanzstichtag vertragliche Vereinbarungen abgeschlossen sind. Sofern der Vertragspartner eine Zahlung zu verschiedenen Zeitpunkten abrufen kann, ist der früheste Fälligkeitstermin berücksichtigt. Im Geschäftsjahr 2024 wurden alle vereinbarten Kreditbedingungen eingehalten. Anzeichen dafür, dass die vereinbarten wesentlichen Kreditbedingungen nicht eingehalten werden, sind derzeit nicht absehbar.

Cashflow der finanziellen Verbindlichkeiten per 31.12.2024

Tsd. €	Cashflow 2025	Cashflow 6-12 Monate	Cashflow 2026	Cashflow 2027	Cashflow 2028	Cashflow 2029	Cashflow 2030 ff.	Gesamt vertrag- liche Cashflows	Buchwert 31.12.2024
Leasingverbindlichkeiten	9.938	10.955	18.045	12.105	9.173	6.781	9.705	76.702	71.166
Sonstige Finanzschulden	17.621	0	0	0	0	0	0	17.621	17.499
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	5.931	0	15.333	0	0	0	0	21.264	20.230
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	12.158	0	0	0	0	0	0	12.158	12.158
Gesamt	45.648	10.955	33.378	12.105	9.173	6.781	9.705	127.745	121.053

Tabelle 63: Cashflow der finanziellen Verbindlichkeiten per 31.12.2024

Cashflow der finanziellen Verbindlichkeiten per 31.12.2023

Tsd. €	Cashflow bis 6 Monate	Cashflow 6-12 Monate	Cashflow 2025	Cashflow 2026	Cashflow 2027	Cashflow 2028	Cashflow 2029 ff.	Gesamt vertrag- liche Cashflows	Buchwert 31.12.2023
Leasingverbindlichkeiten	9.847	9.434	16.081	11.896	7.864	6.486	13.951	75.559	71.307
Sonstige Finanzschulden	20.460	0	0	0	0	0	0	20.460	20.165
Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern	2.854	0	13.182	0	0	0	0	16.036	15.168
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	10.480	0	0	0	0	0	0	10.480	10.480
Gesamt	43.641	9.434	29.263	11.896	7.864	6.486	13.951	122.535	117.120

Tabelle 64: Cashflow der finanziellen Verbindlichkeiten per 31.12.2023

Fremdwährungsrisiken – Fremdwährungsrisiken entstehen aus zukünftigen Transaktionen sowie bilanzierten Vermögenswerten und Schulden in Fremdwährung. Da zum Bilanzstichtag keine Fremdwährungstransaktionen in der Amadeus Fire Group bestehen, ergeben sich hieraus keine Risiken.

Zinsänderungsrisiko – Das Zinsänderungsrisiko besteht für Amadeus Fire darin, dass der beizulegende Zeitwert oder die künftigen Cashflows eines Finanzinstruments aufgrund von Änderungen der Marktzinssätze schwanken. Das Risiko von Schwankungen der Marktzinssätze, dem Amadeus Fire ausgesetzt ist, resultiert überwiegend aus der variabel verzinsten Revolverlinie des Konsortialvertrages sowie aus den bilateralen Kreditlinien. Dabei beschränken sich die Zinsrisiken ausschließlich auf die Eurozone, da der Zinssatz in Abhängigkeit des 3-monatigen EURIBOR steht. Aus den zum 31. Dezember 2024 vertraglich bestehenden und in Anspruch genommenen Finanzierungen werden sich bis zum Ende der Laufzeit der jeweiligen Finanzierungen voraussichtlich Zinsaufwendungen in Höhe von rund 85 Tsd. € (Vorjahr: 47 Tsd. €) ergeben. Folgende Tabelle stellt die Änderungen einer möglichen Zinsänderung dar:

Zinsänderungsrisiko

	Erhöhung/Verringerung in Basispunkten	Auswirkungen auf das Ergebnis vor Steuern (Tsd €)
2024	100	19
2024	-100	-19
2023	100	9
2023	-100	-9

Tabelle 65: Zinsänderungsrisiko

Zinssicherungsgeschäfte wurden keine abgeschlossen.

Kreditrisiko – Das Kreditrisiko ist ein unerwarteter Verlust eines Finanzinstruments, dass ein Geschäftspartner seinen Verpflichtungen nicht vollständig und bei Fälligkeit nachkommt oder wenn Sicherheiten an Wert verlieren. Das maximale Ausfallrisiko entspricht der Summe der Buchwerte der finanziellen Vermögenswerte. Grundsätzlich sind finanzielle Vermögenswerte hinsichtlich eines zu erwartenden Kreditverlustes zu untersuchen. Auf Basis des Expected-Credit-Loss-Modells ist eine entsprechende Vorsorge für den möglichen Kreditausfall zu antizipieren.

Die Amadeus Fire Group ist im Rahmen ihrer operativen Geschäftstätigkeit vor allem bei Forderungen aus Lieferungen und Leistungen dem Kreditrisiko ausgesetzt. Hierbei wird der vereinfachte Ansatz nach IFRS 9 angewendet, um die erwarteten Kreditverluste zu ermitteln. Aus Wesentlichkeitsgründen wurden weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Vorjahr 2023 Wertberichtigungen auf Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente sowie auf sonstige finanzielle Vermögenswerte erfasst.

Die Entwicklung der Wertberichtigungen auf Forderungen aus Lieferungen und Leistungen wird nachfolgend dargestellt:

Entwicklung der Bruttoforderungen und Wertberichtigungen

Tsd. €	2024	2023
Bruttoforderungen		
Stand zum 01.01.	55.973	51.057
Veränderungen	-3.794	4.916
Stand zum 31.12.	52.179	55.973
Wertberichtigungen		
Stand zum 01.01.	1.145	736
Zuführung	417	729
Inanspruchnahme	-347	-132
Auflösung	-553	-188
Stand zum 31.12.	662	1.145
Nettoforderungen		
Stand zum 01.01.	54.828	50.321
Stand zum 31.12.	51.517	54.828

Tabelle 66: Entwicklung der Bruttoforderungen und Wertberichtigungen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die mit fortgeführten Anschaffungskosten bewerteten Bruttobuchwerte fälliger und nicht fälliger Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, die entweder auf Basis einer Wertberichtigungsmatrix anhand des vereinfachten Ansatzes nach IFRS 9 oder durch Einzelwertberichtigungen wertberichtigt werden:

Wertberichtigungsmatrix der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen 2024

Tsd. €	2024						Summe Forderungen zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertet
	Keine Anwendung der Wertberichtigungsmatrix, Einzelwertberichtigung	Nicht fällig	1-30 Tage fällig	31-60 Tage fällig	61-90 Tage fällig	> 90 Tage fällig	
Ausfallwahrscheinlichkeiten (in %)	-	0,05%	0,12%	0,45%	0,91%	1,29%	-
Bruttobuchwert	23.792	18.283	8.225	1.399	266	214	52.179
Erwarteter Kreditverlust	-627	-10	-10	-7	-4	-4	-662
Nettobuchwert	23.165	18.273	8.215	1.392	262	210	51.517

Tabelle 67: Wertberichtigungsmatrix der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen 2024

Wertberichtigungsmatrix der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen 2023

Tsd. €	2023						Summe Forderungen zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertet
	Keine Anwendung der Wertberichtigungsmatrix, Einzelwertberichtigung	Nicht fällig	1-30 Tage fällig	31-60 Tage fällig	61-90 Tage fällig	> 90 Tage fällig	
Ausfallwahrscheinlichkeiten (in %)	-	0,12%	0,30%	1,14%	2,28%	3,47%	-
Bruttobuchwert	22.122	20.092	10.610	2.131	497	521	55.973
Erwarteter Kreditverlust	-1.036	-25	-31	-24	-11	-18	-1.145
Nettobuchwert	21.086	20.067	10.579	2.107	486	503	54.828

Tabelle 68: Wertberichtigungsmatrix der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen 2023

34. Sonstige finanzielle Verpflichtungen und Haftungsverhältnisse, Eventualforderungen und Eventualverbindlichkeiten

Die folgende Tabelle weist den nicht abgezinsten maximalen Betrag der finanziellen Verpflichtungen aus:

Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Tsd. €	Gesamt	bis 1 Jahr	1 bis 5 Jahre	über 5 Jahre
Leasing	18.281	5.775	10.801	1.705
Mietnahe Dienstleistungsverträge	6.108	3.432	2.608	68
EDV-Dienstleistungsverträge	10.279	7.796	2.483	0
Bestellobligo	229	229	0	0
Sonstige	1.627	1.109	518	0
Gesamt	36.524	18.341	16.410	1.773
Vorjahr	34.265	17.700	13.530	3.035

Tabelle 69: Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Die sonstigen finanziellen Verpflichtungen aus Leasing enthalten im Wesentlichen die Mietnebenkosten der angemieteten Büroflächen sowie die Service-/Wartungsanteile der Kfz-Leasingverträge. Das Bestellobligo beinhaltet im Wesentlichen Software und Hardware.

35. Beziehungen zu nahestehenden Personen und Unternehmen

Als nahestehende Personen werden der Vorstand, der Aufsichtsrat und deren Familienangehörige sowie Minderheitsgesellschafter definiert. Im Geschäftsjahr 2024 lagen folgende berichtspflichtigen Geschäftsvorfälle und Rechtsgeschäfte vor:

Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats – Die Gesamtbezüge des Vorstands nach § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB betragen für die Tätigkeit im Berichtsjahr 2.517 Tsd. € (Vorjahr: 5.099 Tsd. €). Darin enthalten sind neben Fixum, Nebenleistungen/Sachbezüge und Short-Term Incentive (STI) auch der Long-Term Incentive (LTI) als aktienbasierte erfolgsabhängige Komponente mit langfristiger Anreizwirkung. Für den LTI sind im abgelaufenen Geschäftsjahr 6.799 Wertrechte gewährt worden, deren Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt sich auf 816 Tsd. € belief.

Die gemäß IAS 24 angabepflichtige Vergütung des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

Vorstandsvergütung

Tsd. €	2024	2023
Kurzfristige fällige Leistungen	1.701	3.225
Anteilsbasierte Vergütung	-2.661	4.789
Gesamt	-960	8.014

Tabelle 70: Vorstandsvergütung

Die kurzfristig fälligen Leistungen von 1.701 Tsd. € (Vorjahr: 3.225 Tsd. €) umfassen erfolgsabhängige Vergütungen von 754 Tsd. € (Vorjahr: 2.052 Tsd. €). Die kurzfristige erfolgsabhängige Tantieme für die Vorstände der Amadeus Fire AG setzt sich grundsätzlich aus einer Ergebnistantieme und einer Wachstumstantieme zusammen.

Die Ergebnistantieme berechnet sich als ein fester prozentualer Anteil am im Geschäftsjahr erreichten operativen EBITA, wobei das operative EBITA vor Abzug der Vorstandstantiemen dafür die Bemessungsgrundlage bildet. Grundvoraussetzung für die Gewährung einer Ergebnistantieme ist das Erreichen einer operativen EBITA-Marge von mindestens 6 Prozent. Wenn dieser Schwellenwert nicht erreicht wird, entfällt die Ergebnistantieme für das Geschäftsjahr vollständig.

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

Die Ergebnis- und Wachstumstantiemen werden auf Basis des operativen Konzern-EBITA der Amadeus Fire Group gewährt. Während sich beim Vorstandsvorsitzenden Robert von Wülfing die Ergebnis- und Wachstumstantieme ausschließlich nach dem Konzernergebnis richtet, splitten sich die Tantiemen bei den Segmentvorständen Dennis Gerlitzki und Monik Wiederhold grundsätzlich jeweils in einen Teil am Konzernergebnis und einen Teil am Ergebnis des jeweiligen Geschäftssegments. Monika Wiederhold erhielt im Geschäftsjahr 2024 eine garantierte variable Vergütung.

Weiterhin entfallen Erträge von 2.661 Tsd. € (im Vorjahr Aufwand: 4.789 Tsd. €) auf anteilsbasierte Vergütungen (siehe Anhangs-Nr. 36 Anteilsbasierte Vergütung). Diese teilen sich mit 488 Tsd. € (im Vorjahr Aufwand: 2.116 Tsd. €) auf das virtuelle Aktienprogramm und mit 2.173 Tsd. € (im Vorjahr Aufwand: 2.673 Tsd. €) auf die anteilsbasierte Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH auf. Die Erträge ergaben sich aufgrund der Geschäftsentwicklung des Konzerns und der handelsrechtlichen Ergebnisentwicklung der GFN GmbH.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sind kurzfristig fällige Leistungen, welche eine Grundvergütung sowie eine zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten enthält. Diese betrug insgesamt, einschließlich Sitzungsgeldern, 444 Tsd. € (Vorjahr: 457 Tsd. €).

Individualisierte Angaben zur Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats sind im Vergütungsbericht dargestellt.

Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH – Seit dem 20. November 2020 ist die Surwald Holding UG (haftungsbeschränkt), deren Gesellschafter Herr Thomas Surwald und seine Ehefrau Anne Surwald sind, mit 25 Prozent an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH beteiligt. In diesem Rahmen besteht eine gleichlautende Call-Option bzw. Put-Option über 25 Prozent der Anteile an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH. Der Optionspreis ist formelbasiert und basiert einerseits auf der Performance der GFN GmbH sowie andererseits auf einem adjustierten Marktmultiple der Amadeus Fire AG. Zusätzlich enthält die Vereinbarung entsprechende Regelungen bei einem früheren Ausscheiden Thomas Surwalds aus dem Vorstand der Amadeus Fire AG, wodurch die jeweilige Put-bzw. Call-Option dann auch zu einem früheren Zeitpunkt ausübbar ist. Es handelt sich um einen Anwendungsfall des IFRS 2 (siehe Beschreibung zu Anhangs-Nr. 8), in dessen Rahmen Herr Thomas Surwald eine Vergütung erhält.

Zum 31. Dezember 2024 besteht hierfür eine Verpflichtung von 4.046 Tsd. € (Vorjahr: 6.219 Tsd. €). Siehe zu den weiteren Angaben 36 Anteilsbasierte Vergütung.

36. Anteilsbasierte Vergütung

Langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI) – Im Rahmen des Long-Term-Incentive Plans hat die Amadeus Fire AG für Mitglieder des Vorstands ein virtuelles Aktienprogramm aufgelegt. Das Programm soll langfristige Anreize schaffen, um eine langfristige und nachhaltige Steigerung des operativen EBITA zu schaffen. Dabei wird den Vorständen jährlich eine feste Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units „PSU“) gewährt, die nach dem Ablauf der „Performanceperiode“ in Abhängigkeit vom Erreichen eines vorher definierten Zielerreichungsgrades ausgezahlt werden. Bei der Auszahlung einer Dividende ergibt sich ein zusätzlicher Gewährungsbetrag durch die bereits gewährten PSU, der ebenfalls in eine feste Anzahl von PSU umgewandelt wird. Der Zielerreichungsgrad, der den Auszahlungsbetrag aus dem LTI Plan bestimmt, wird abgeleitet aus der jährlichen Erreichung einer operativen EBITA-Marge, dem operativen EBITA während der Performanceperiode und einem daraus abgeleiteten Performance-Faktor sowie dem Aktienkurs der Amadeus Fire Aktie. Der LTI Plan stellt eine anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich (cash-settled-plan) nach IFRS 2 dar; umgekehrt kann der Auszahlungsanspruch bei Nichterreichung des definierten Zielerreichungsgrades komplett entfallen. Der Wert der Share Units wird dann anhand des durchschnittlichen Aktienkurses des letzten Planjahres bestimmt. Liegt die berechnete Auszahlung aus dem LTI bei mehr als 150 Prozent der Summe der während der Dauer der Planlaufzeit verdienten kurzfristigen variablen Vergütung, wird der maximale Auszahlungswert auf 150 Prozent begrenzt.

Die für ein Geschäftsjahr gewährten Performance Share Units werden jeweils über die Dauer bis zum Ende der Planlaufzeit unverfallbar. Wird die Anstellungsbedingung vom Planteilnehmer nicht während der gesamten Planlaufzeit erfüllt, verfallen sämtliche zugeteilten Performance Share Units, die zum Zeitpunkt des Austritts noch nicht unverfallbar sind. Unverfallbarkeit tritt ein, sofern der Dienstvertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben wird, aufgrund außerordentlicher Kündigung des Planteilnehmers aus wichtigem Grunde, das Anstellungsverhältnis aufgrund des Eintritts in den Ruhestand oder aufgrund der Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit des Planteilnehmer endet oder der Planteilnehmer verstirbt. In diesen Fällen und im Fall eines Kontrollwechsels („Change-of-Control“) gelten die bis dahin gewährten PSU als unverfallbar.

Die Bestimmung des beizulegenden Zeitwerts, der die Grundlage für die Ermittlung der zeitanteiligen Schuld zum Bilanzstichtag bildet, erfolgt mittels einer Monte-Carlo-Simulation. Diese berücksichtigt u.a. die Laufzeit der Option, den Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt, die erwartete Preisvolatilität der Aktie und den risikolosen Zins. Aufgrund des Barausgleichs der virtuellen Optionen erfolgt die Bewertung zu jedem Bilanzstichtag neu, die sich ergebenden Änderungen des beizulegenden Zeitwerts werden erfolgswirksam erfasst, wobei die Verteilung des Aufwands ratiertlich über die Performanceperiode erfolgt.

Folgende bewertungsrelevanten Parameter lagen der Bewertung zugrunde:

- Volatilität von 24,0%
- Risikoloser Zins im Korridor von 2,9% bis 3,1% (entsprechend der Planlaufzeiten)

- Erwartete Dividendenrendite beträgt 6,6%

Seit dem Geschäftsjahr 2021 nahmen von den Vorständen Herr Robert von Wülfing und Herr Thomas Surwald an dem Programm teil. Herrn Thomas Surwalds Programm endete am 31. Dezember 2023 mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand. Herr Dennis Gerlitzki nimmt seit dem 1. Januar 2022 an dem Programm teil. Frau Monika Wiederhold nimmt ab dem 1. Januar 2025 an dem Programm teil.

Die unter dem LTI gewährten virtuellen Share Units haben sich in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 wie folgt entwickelt:

Entwicklung der Aktienzusagen

	Robert von Wülfing	Dennis Gerlitzki	Thomas Surwald	Gesamt
<i>Planlaufzeit</i>	<i>2021-2025</i>	<i>2022-2026</i>	<i>2021-2023</i>	
Stand zum 01.01.2023	7.380	2.293	4.218	13.891
Gewährt	4.658	2.593	2.662	9.913
Erdient und erfüllt	0	0	-6.880	-6.880
Verfallen	0	0	0	0
Abgegolten	0	0	0	0
Stand zum 31.12.2023	12.038	4.886	0	16.924
Gewährt	4.380	2.419	0	6.799
Erdient und erfüllt	0	0	0	0
Verfallen	0	0	0	0
Abgegolten	0	0	0	0
Stand zum 31.12.2024	16.418	7.305	0	23.723

Tabelle 71: Entwicklung der Aktienzusagen

Aus dem LTI Plan resultiert im Berichtsjahr 2024 ein Ertrag nach IFRS 2 von insgesamt 488 Tsd. € (im Vorjahr Aufwand: 2.116 Tsd €). Der gewichtete durchschnittliche Wert der zugeteilten Aktien betrug 100.848 € (Vorjahr: 118.638 €). Insgesamt beträgt die Schuld für die LTI-Tranchen zum 31. Dezember 2024 3.093 Tsd. € (Vorjahr: 5.458 Tsd. €), wovon 0 Tsd. € (Vorjahr: 1.877 Tsd. €) zum 31. Dezember 2024 unverfallbar waren.

Anteilsbasierte Vergütung im Rahmen der Minderheitsbeteiligung an der Amadeus Fire Weiterbildung Verwaltungs GmbH

– Der Beteiligungsvertrag zwischen der Amadeus Fire AG und der Surwald Holding UG (haftungsbeschränkt) enthält Put-/Call-Optionen mit unterschiedlichen Zeitfenstern, die es der Amadeus Fire AG ermöglichen, bei einem Ausscheiden von Thomas Surwald aus dem Vorstand die entsprechenden Anteile zurückzuerwerben bzw. es Thomas Surwald ermöglichen, die Anteile Amadeus Fire anzudienen. Ab dem Jahr 2027 sieht der Vertrag zudem gleichlautende Put/Call-Optionen vor, die unabhängig von der Vorstandstätigkeit von Thomas Surwald greifen. Der Optionspreis ist formelbasiert und basiert einerseits auf der Performance der GFN sowie andererseits auf einem adjustierten Marktmultiple der Amadeus Fire Group. Insbesondere aufgrund der engen Verknüpfung der Vorstandstätigkeit von Thomas Surwald und der Koppelung an die entsprechenden Put-/Call-Optionen handelt es sich um eine anteilsbasierte Vergütung gemäß IFRS 2. Bei den möglichen Szenarien des Vertrags kommt sowohl die Möglichkeit eines Ausgleichs durch Übertragung von Eigenkapitalinstrumenten als auch durch Barauszahlung in Betracht. Im Rahmen der Bilanzierung wurde auf die erwartete/wahrscheinlichste Art und Weise des Ausgleichs abgestellt. Aufgrund des Ausscheidens von Thomas Surwald aus dem Vorstand zum 31. Dezember 2023 wurde nachdem die bis zum 30. April 2024 bestehende Put-Option nicht von Thomas Surwald ausgeübt wurde, unterstellt, dass eine Ausübung ab dem 1. April 2025 stattfindet. Thomas Surwald besitzt ab dem 1. April 2025 bis 30. April 2025 eine Put-Option. Amadeus Fire besitzt ab dem 1. April 2025 eine unbefristete Call-Option. Da Amadeus Fire die Arbeitsleistung von Thomas Surwald erhielt und auch zum Ausgleich der Zusage mittels Barzahlung verpflichtet ist, erfüllt die Transaktion eine anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich.

Die Bestimmung des beizulegenden Zeitwertes, der die Grundlage für die Ermittlung der zeitanteiligen Schuld zum Bilanzstichtag bildet, erfolgte durch Anwendung der vertraglich festgelegten formelbasierten Optionspreisermittlung. Dabei wurden die zum Bilanzstichtag bilanzierten Werte zugrunde gelegt. Der für die Bewertung relevante Aktienkurs im 1. Quartal 2025 wurde geschätzt.

Aus dem Programm resultiert im Berichtsjahr ein Ertrag von 2.173 Tsd. € (im Vorjahr Aufwand: 2.673 Tsd. €). Insgesamt beträgt die Schuld zum 31. Dezember 2024 4.046 Tsd. € (Vorjahr: 6.219 Tsd. €).

Wesentlicher, noch nicht feststehender Bewertungsparameter stellt der Aktienkurs im 1. Quartal 2025 dar. Nachfolgende Tabelle zeigt in einer Sensitivitätsanalyse die Auswirkungen einer möglichen Änderung des Aktienkurses auf die Verpflichtung:

Sensitivitätsanalyse

Tsd. €	Aktienkurs	Beizulegender Zeitwert
	78.6	4.046
	73.6	3.805
Sensitivität - Aktienkurs	83.6	4.287

Tabelle 72: Sensitivitätsanalyse

37. Aktienbesitz der Organe

Aktienbesitz Organe

Anzahl Aktien in Stück	01.01.2024	Veränderung	31.12.2024
Aufsichtsrat			
Christoph Groß	5.200	0	5.200
Annett Martin	120	0	120
Jan Hendrik Wessling	200	200	400
Otto Kajetan Weixler	1.000	0	1.000
Vorstand			
Robert von Wülfing	2.400	400	2.800
Dennis Gerlitzki	1.000	0	1.000
Monika Wiederhold	0	200	200

Tabelle 73: Aktienbesitz Organe

38. Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex nach § 161 AktG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Amadeus Fire AG haben am 5. November 2024 gemeinsam die nach § 161 AktG vorgeschriebene Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex für das Geschäftsjahr 2024 abgegeben. Die Erklärung wurde auf der Internetseite der Gesellschaft unter:

<https://group.amadeus-fire.de/nachhaltigkeit/governance/corporate-governance/>

dauerhaft zugänglich gemacht.

39. Honorare des Abschlussprüfers

Für Dienstleistungen des Konzernabschlussprüfers PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, fielen die folgenden Honorare an:

Honorare des Abschlussprüfers

Tsd. €	2024		2023	
	Gesamt	davon periodenfremd	Gesamt	davon periodenfremd
Abschlussprüferleistungen	414	11	444	73
Andere Bestätigungsleistungen	25	0	24	0
Sonstige Leistungen	0	0	0	0
Gesamt	439	11	468	73

Tabelle 74: Honorare des Abschlussprüfers

Die Kategorie „Abschlussprüferleistungen“ umfasst die Honorare für die Konzernabschlussprüfung sowie die Prüfung des Jahresabschlusses der Amadeus Fire AG und ihrer deutschen Tochterunternehmen. Die Kategorie „Andere Bestätigungsleistungen“ umfasst die Angabe zur Prüfung der Covenant-Bescheinigung sowie der formellen und inhaltlichen Prüfung des Vergütungsberichts.

40. Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Es bestehen keine Ereignisse nach dem Bilanzstichtag, die sich auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Amadeus Fire Group auswirken.

Frankfurt am Main, den 26. März 2025



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



Monika Wiederhold
Chief Operating Officer (COO)
Weiterbildung



Dennis Gerlitzki
Chief Operating Officer (COO)
Personaldienstleistungen

Versicherung der gesetzlichen Vertreter und Prüfungsvermerke

Versicherung der gesetzlichen Vertreter

Wir versichern nach bestem Wissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen der Konzernabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt und im Konzernlagebericht der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des Konzerns so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird sowie die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung des Konzerns beschrieben sind.

Frankfurt am Main, den 25. März 2025

Amadeus Fire AG

Der Vorstand



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



Monika Wiederhold
Chief Operating Officer (COO)
Weiterbildung



Dennis Gerlitzki
Chief Operating Officer (COO)
Personaldienstleistungen

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die AMADEUS FIRE AG, Frankfurt am Main

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES KONZERNLAGEBERICHTS

Prüfungsurteil

Wir haben den Konzernabschluss der AMADEUS FIRE AG, Frankfurt am Main, und ihrer Tochtergesellschaften (der Konzern) – bestehend aus der Konzernbilanz zum 31. Dezember 2024, der Konzerngesamtergebnisrechnung, der Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung und der Konzernkapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 sowie dem Konzernanhang, einschließlich wesentlicher Informationen zu den Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Konzernlagebericht der AMADEUS FIRE AG, der mit dem Lagebericht der Gesellschaft zusammengefasst ist, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 geprüft. Den Abschnitt „Beschreibung des internen Kontrollsystems“ des Konzernlageberichts haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Konzernabschluss in allen wesentlichen Belangen den vom International Accounting Standards Board (IASB) herausgegebenen IFRS Accounting Standards (im Folgenden „IFRS Accounting Standards“), wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Konzerns zum 31. Dezember 2024 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 und
- vermittelt der beigefügte Konzernlagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser Konzernlagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum Konzernlagebericht erstreckt

sich nicht auf den Inhalt des oben genannten Abschnitts des Konzernlageberichts.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts geführt hat.

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von den Konzernunternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht zu dienen.

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Konzernabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des

Konzernabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Aus unserer Sicht war folgender Sachverhalt am bedeutsamsten in unserer Prüfung:

1 - Werthaltigkeit der Geschäfts- oder Firmenwerte

Unsere Darstellung dieses besonders wichtigen Prüfungssachverhalts haben wir wie folgt strukturiert:

- 1 - Sachverhalt und Problemstellung
- 2 - Prüferisches Vorgehen und Erkenntnisse
- 3 - Verweis auf weitergehende Informationen

Nachfolgend stellen wir den besonders wichtigen Prüfungssachverhalt dar:

1 - Werthaltigkeit der Geschäfts- oder Firmenwerte

1 – In dem Konzernabschluss der Gesellschaft werden Geschäfts- oder Firmenwerte mit einem Betrag von insgesamt € 172,1 Mio. (52,1% der Bilanzsumme) unter dem Bilanzposten „Geschäfts- oder Firmenwerte“ ausgewiesen. Geschäfts- oder Firmenwerte werden einmal jährlich oder anlassbezogen von der Gesellschaft einem Werthaltigkeitstest unterzogen, um einen möglichen Abschreibungsbedarf zu ermitteln. Der Werthaltigkeitstest erfolgt auf Ebene der Gruppen von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten, denen der jeweilige Geschäfts- oder Firmenwert zugeordnet ist. Im Rahmen des Werthaltigkeitstests wird der Buchwert der jeweiligen zahlungsmittelgenerierenden Einheiten inklusive des Geschäfts- oder Firmenwerts dem entsprechenden erzielbaren Betrag gegenübergestellt. Die Ermittlung des erzielbaren Betrags erfolgt grundsätzlich auf Basis des beizulegenden Zeitwerts abzüglich Kosten der Veräußerung. Grundlage der Bewertung ist dabei regelmäßig der Barwert künftiger Cashflows der jeweiligen Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten. Die Barwerte werden mittels Discounted-Cashflow Modellen ermittelt. Dabei bildet die verabschiedete Mittelfristplanung des Konzerns den Ausgangspunkt, die mit Annahmen über langfristige Wachstumsraten fortgeschrieben wird. Hierbei werden auch Erwartungen über die zukünftige Marktentwicklung und Annahmen über die Entwicklung makroökonomischer Einflussfaktoren berücksichtigt. Die Diskontierung erfolgt mittels der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten der jeweiligen Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten. Als Ergebnis des Werthaltigkeitstests wurde kein Wertminderungsbedarf festgestellt.

Das Ergebnis dieser Bewertung ist in hohem Maße von der Einschätzung der gesetzlichen Vertreter hinsichtlich der künftigen Cashflows der jeweiligen Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten, des verwendeten Diskontierungssatzes, der Wachstumsrate sowie weiteren Annahmen abhängig und dadurch mit einer erheblichen Unsicherheit behaftet. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der Komplexität der Bewertung war dieser Sachverhalt im Rahmen unserer Prüfung von besonderer Bedeutung.

2 – Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem das methodische Vorgehen zur Durchführung des Werthaltigkeitstests nachvollzogen. Nach Abgleich der bei der Berechnung verwendeten künftigen Cashflows mit der verabschiedeten Mittelfristplanung des Konzerns haben wir die Angemessenheit der Berechnung insbesondere durch Abstimmung mit allgemeinen und branchenspezifischen Markterwartungen beurteilt. Mit der Kenntnis, dass bereits relativ kleine Veränderungen des verwendeten Diskontierungszinssatzes wesentliche Auswirkungen auf die Höhe des auf diese Weise ermittelten Unternehmenswerts haben können, haben wir uns intensiv mit den bei der Bestimmung des verwendeten Diskontierungszinssatzes herangezogenen Parametern beschäftigt und das Berechnungsschema nachvollzogen. Um den bestehenden Prognoseunsicherheiten Rechnung zu tragen, haben wir die von der Gesellschaft erstellten Sensitivitätsanalysen nachvollzogen. Dabei haben wir festgestellt, dass die Buchwerte der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten inklusive des zugeordneten Geschäfts- oder Firmenwerts unter Berücksichtigung der verfügbaren Informationen ausreichend durch die diskontierten künftigen Cashflows gedeckt sind.

Die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Bewertungsparameter und -annahmen stimmen insgesamt mit unseren Erwartungen überein und liegen auch innerhalb der aus unserer Sicht vertretbaren Bandbreiten.

3 - Die Angaben der Gesellschaft zu den Geschäfts- oder Firmenwerten sind in den Abschnitten "8. Allgemeine Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden", "9. Ermessensentscheidungen und Hauptquellen von Schätzungsunsicherheiten" und "20. Geschäfts- oder Firmenwerte" des Konzernanhangs enthalten.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen den Abschnitt „Beschreibung des internen Kontrollsystems“ des Konzernla-

geberichts als nicht inhaltlich geprüften Bestandteil des Konzernlageberichts.

Die sonstigen Informationen umfassen zudem

- die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB und § 315d HGB
- den gesonderten nichtfinanziellen Bericht zur Erfüllung der §§ 289b bis 289e HGB und der §§ 315b bis 315c HGB
- alle übrigen Teile des Geschäftsberichts – ohne weitergehende Querverweise auf externe Informationen –, mit Ausnahme des geprüften Konzernabschlusses, des geprüften Konzernlageberichts sowie unseres Bestätigungsvermerks

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Konzernabschluss, zu den inhaltlich geprüften Konzernlageberichtsangaben oder zu unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den IFRS Accounting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, es sei denn, es besteht die Absicht den Konzern zu liquidieren oder der Einstellung des Geschäftsbetriebs oder es besteht keine realistische Alternative dazu.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des Konzernlageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im Konzernlagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der Konzernlagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in

Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Konzernabschlusses und Konzernlageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- erlangen wir ein Verständnis von den für die Prüfung des Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollen und den für die Prüfung des Konzernlageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen des Konzerns bzw. dieser Vorkehrungen und Maßnahmen abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der

Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass der Konzern seine Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.

- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Konzernabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der IFRS Accounting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.
- planen wir die Konzernabschlussprüfung und führen sie durch, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Teilbereiche innerhalb des Konzerns einzuholen als Grundlage für die Bildung der Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum Konzernlagebericht. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Beaufsichtigung und Durchsicht der für Zwecke der Konzernabschlussprüfung durchgeführten Prüfungstätigkeiten. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.
- beurteilen wir den Einklang des Konzernlageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Konzernlagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten

bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel in internen Kontrollen, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten

haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und sofern einschlägig, die zur Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen vorgenommenen Handlungen oder ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

SONSTIGE GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

Vermerk über die Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts nach § 317 Abs. 3a HGB

Prüfungsurteil

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der Datei AF_AG_KA+KLB_ESEF-2024-12-31.zip enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Konzernabschluss und zum beigefügten Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr

vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten Datei enthaltenen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3a HGB unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3a HGB (IDW PS 410 (06.2022)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers des Konzernabschlusses für die Prüfung der ESEF-Unterlagen“ weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die ESEF-Unterlagen

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB und für die Auszeichnung des Konzernabschlusses nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 HGB.

Ferner sind die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

Verantwortung des Abschlussprüfers des Konzernabschlusses für die Prüfung der ESEF-Unterlagen

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Konzernlagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern

- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.

- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d.h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.

- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften Konzernlageberichts ermöglichen.

- beurteilen wir, ob die Auszeichnung der ESEF-Unterlagen mit Inline XBRL-Technologie (iXBRL) nach Maßgabe der Artikel 4 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der am Abschlussstichtag geltenden Fassung eine angemessene und vollständige maschinenlesbare XBRL-Kopie der XHTML-Wiedergabe ermöglicht.

Übrige Angaben gemäß Artikel 10 EU-APrVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 als Abschlussprüfer des Konzernabschlusses gewählt. Wir wurden am 23. Oktober 2024 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2022 als Abschlussprüfer des Konzernabschlusses der AMADEUS FIRE AG, Frankfurt am Main, tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – VERWENDUNG DES BESTÄTIGUNGSVERMERKS

Unser Bestätigungsvermerk ist stets im Zusammenhang mit dem geprüften Konzernabschluss und dem geprüften Konzernlagebericht sowie den geprüften ESEF-Unterlagen zu lesen. Der in das ESEF-Format überführte Konzernabschluss und Konzernlagebericht – auch die in das Unternehmensregister einzustellenden Fassungen – sind lediglich elektronische Wiedergaben des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften

Konzernlageberichts und treten nicht an deren Stelle. Insbesondere ist der „Vermerk über die Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts nach § 317 Abs. 3a HGB“ und unser darin enthaltenes Prüfungsurteil nur in Verbindung mit den in elektronischer Form bereitgestellten geprüften ESEF-Unterlagen verwendbar.

VERANTWORTLICHER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Dirk Wolfgang Fischer.

Frankfurt am Main, den 26. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer
Wirtschaftsprüfer

Marc Krizaj
Wirtschaftsprüfer

Bericht des Aufsichtsrats

Bericht des Aufsichtsrats	121
Sitzungen des Aufsichtsrats, Teilnahme an Sitzungen	122
Neue Mitglieder des Aufsichtsrats	122
Aufsichtsrat der Amadeus Fire AG	125

Bericht des Aufsichtsrats

**Sehr verehrte Damen,
sehr geehrte Herren,
liebe Aktionärinnen und Aktionäre,**

in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Vorgaben, dem Deutschen Corporate Governance Kodex sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat der Aufsichtsrat der Amadeus Fire Group die Arbeit des Vorstands im vergangenen Jahr sowohl intensiv begleitet als auch überwacht.

Selbstverständlich entspricht der Aufsichtsrat der Amadeus Fire Group den Anforderungen des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Dies betrifft sowohl die Arbeitnehmerseite als auch die Kapitalseite des Aufsichtsrats.

Im Jahr 2024 hat sich der Aufsichtsrat intensiv mit den wesentlichen geschäftlichen und personellen Entwicklungen des Konzerns auseinandergesetzt. Entscheidungen von strategischer Bedeutung wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand erörtert und, wenn erforderlich, im Plenum abgestimmt. Dabei wurden keinerlei Interessenkonflikte zwischen den Aufsichtsratsmitgliedern und der Gesellschaft festgestellt.

Die in der Amadeus Fire Group bestehenden Ausschüsse haben auch im vergangenen Jahr wertvolle Unterstützung bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflichten geleistet. Der Vorstand hat die Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig und frühzeitig über zustimmungspflichtige Entscheidungen sowie geplante Investitionen informiert. Dies erfolgte stets nach einer gründlichen Prüfung und Beratung der jeweiligen Berichte und Beschlussvorlagen durch den Aufsichtsrat.

Neben den regulären Sitzungen wurde der Aufsichtsrat kontinuierlich und umfassend über die Geschäftsentwicklung informiert. Dies geschah sowohl schriftlich, über monatliche Berichte zu den wirtschaftlichen Kennzahlen und Entwicklungen, als auch mündlich in den Sitzungen. Dem Aufsichtsrat wurden zudem die Quartalsmitteilungen, der Halbjahresfinanzbericht sowie der Nachhaltigkeitsbericht vorgelegt. Darüber hinaus erhielt der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßige Informationen über die aktuelle Geschäftslage und wesentliche Geschäftsvorgänge, während der Vorstand regelmäßig an den Sitzungen des Aufsichtsrats teilnahm.

Diese enge Zusammenarbeit hat es dem Aufsichtsrat ermöglicht, seine Aufgaben effektiv wahrzunehmen und zur erfolgreichen Weiterentwicklung der Amadeus Fire Group beizutragen.

Sitzungen des Aufsichtsrats, Teilnahme an Sitzungen

Im Berichtszeitraum 2024 fanden insgesamt sechs Sitzungen des Aufsichtsrats statt. Von diesen sechs Sitzungen wurden zwei in Form von Videokonferenzen und vier persönlich am Standort Frankfurt am Main abgehalten. Keines der Mitglieder des Aufsichtsrats hat an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen.

Die einzelnen Sitzungstermine sowie die entsprechenden Teilnehmer sind in der aufgeführten Übersicht ersichtlich.

Die abgehaltenen Sitzungen hatten im Wesentlichen den Austausch zur Umsatz- und Ergebnisentwicklung, der Entwicklung der Beschäftigung sowie der Finanz- und Vermögenslage und der daraus abgeleiteten Maßnahmen zum Thema. Etwaige Abweichungen von genehmigten Plänen und Zielen wurden durch den Vorstand erläutert. Darüber hinaus wurde der Aufsichtsrat regelmäßig im Rahmen des Risikomanagementsystems unterrichtet.

X = teilgenommen	Sitzung					
	Präsenz	Präsenz	Video	Video	Präsenz	Präsenz
	18.03.	07.05.	28.06.	06.08.	05.11.	03.12.
Kapitalseite						
Christoph Groß (Vorsitzender)	X	X	X	X	X	X
Michael Grimm (Stellvertreter)	X	X	X	X	X	X
Heinrich Alt	X	X	X	X	X	X
Annett Martin	X	X	X	X	X	X
Dr. Ulrike Schweibert	X	X	X	X	X	X
Otto-Kajetan Weixler	X	X	X	X	X	X
Arbeitnehmervertreter						
Ulrike Bert (bis 19.08.)	X	X				
Björn Empting	X	X	X	X	X	X
Angelika Kappe	X	X	X	X	X	X
Lena Markus (ab 21.11.)						X
Stefanie Mielast	X	X		X	X	X
Christian Maria Ribic	X	X	X	X	X	X
Jan Hendrik Wessling	X	X	X	X	X	X

Tabelle 75: Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen

Geschäfte und Maßnahmen mit einem möglicherweise signifikanten Einfluss auf die Entwicklung der Amadeus Fire Group wurden vom Vorstand erläutert und entsprechend vom Aufsichtsrat geprüft. Der Austausch zwischen Vorstand und Aufsichtsrat war jederzeit von einem offenen und intensiven Austausch geprägt.

Neue Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Amadeus Fire Group besteht regulär aus zwölf Mitgliedern. Frau Ulrike Bert hat ihr Amt als Aufsichtsratsmitglied zum 19.08.2024 niedergelegt. Ich freue mich, dass Frau Lena Markus zum 21.11.2024 die Position als Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat übernommen hat. Frau Markus ist seit 2015 für die Amadeus Fire Group tätig und verfügt daher über ein umfangreiches Wissen und Kenntnisse rund um das Unternehmen.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2024 waren in der Amadeus Fire Group zwei ständige Ausschüsse eingerichtet. Der Bilanz- und Prüfungsausschuss sowie der Personalausschuss üben beide ausschließlich beratende Tätigkeiten aus. In ihrer Funktion haben sie im vergangenen Jahr 2024 die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet. Die Vorsitzenden der beiden Ausschüsse haben dem Aufsichtsrat in den abgehaltenen Sitzungen über ihre Arbeit berichtet und Empfehlungen vorgelegt.

Die Anzahl und die Aufgabenstellung der aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder gebildeten Ausschüsse sind nach Auffassung des Aufsichtsrats angemessen und effizient.

Bilanz- und Prüfungsausschuss

Der Bilanz- und Prüfungsausschuss besteht aus vier Mitgliedern und trat im Jahr 2024 zu insgesamt vier Sitzungen zusammen. Alle vier Sitzungen wurden persönlich am Standort Frankfurt am Main abgehalten und alle Mitglieder haben hieran teilgenommen.

Der Ausschuss war insbesondere mit dem Jahres- und dem Konzernabschluss, den Zwischenabschlüssen, der Überwachung des Rechnungslegungs- bzw. des Konzernrechnungslegungsprozesses, der Überprüfung des Nachhaltigkeitsberichts, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems sowie des internen Revisionsystems befasst. Zudem wurde über die Festlegung der Prüfungsschwerpunkte für das Jahr 2024 beraten.

Der Ausschussvorsitzende ist unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft. Er und ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses verfügen über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren.

Personalausschuss

Der im Konzern eingerichtete Personalausschuss ist, ebenso wie auch der Bilanz- und Prüfungsausschuss grundsätzlich, mit vier Mitgliedern besetzt. Nachdem Frau Ulrike Bert den Aufsichtsrat verlassen hat, besteht der Personalausschuss nur noch aus drei Mitgliedern. Die offene Position des Arbeitnehmervertreters wird im ersten Quartal des Jahres 2025 nachbesetzt.

Die Zusammensetzung des Personalausschusses besteht grundsätzlich aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seinem Stellvertreter, einem Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmervertreter sowie einem Aufsichtsratsmitglied der Anteilseignervertreter. Im vergangenen Jahr 2024 wurden zwei Sitzungen des Personalausschusses abgehalten. Eine dieser Sitzungen fand in persönlicher Präsenz am Standort Frankfurt am Main statt, die andere Sitzung wurde via Videokonferenz durchgeführt. Alle Mitglieder des Personalausschusses haben hieran teilgenommen.

Grundsätzlich befasst sich der Personalausschuss mit sämtlichen Thematiken hinsichtlich der Anstellungsverträge und Vergütung der Vorstandsmitglieder. Diese Themen wurden auch in den im Jahr 2024 abgehaltenen Sitzungen besprochen. Ferner wird über sonstige Vorstandsangelegenheiten beraten. Unter anderem wurde über den Vertrag von Frau Monika Wiederhold beraten, die seit dem 01.11.2024 den Vorstand der Amadeus Fire Group verstärkt.

Im Jahr 2024 bestand kein ständiger Nominierungsausschuss. Die Aufgaben wurden durch den Personalausschuss übernommen.

Jahresabschluss und Konzernabschluss

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, hat den nach den Vorschriften des HGB aufgestellten Jahresabschluss und den nach § 315e HGB auf der Grundlage der internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind, aufgestellten Konzernabschluss der Amadeus Fire AG zum 31. Dezember 2024 ebenso wie den zusammengefassten Lagebericht der Amadeus Fire AG und der Amadeus Fire Group ordnungsgemäß und unter Einbeziehung der Buchführung und des Risikomanagementsystems geprüft. Der Abschlussprüfer hat den vorgenannten Unterlagen jeweils den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk erteilt. Weiterhin hat der Abschlussprüfer festgestellt, dass der Vorstand ein angemessenes Überwachungssystem eingerichtet hat, das geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

Die Abschlussunterlagen, die Prüfungsberichte des Abschlussprüfers sowie der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns wurden allen Mitgliedern des Aufsichtsrats mit ausreichend zeitlichem Vorlauf zur Prüfung übermittelt. Anlässlich der Prüfungsausschuss-Sitzung berichtete der Abschlussprüfer ausführlich über den Prüfungsverlauf und die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung und stand für vertiefende Auskünfte und ergänzende Fragen zur Verfügung. In der folgenden Gesamtaufichtsratsitzung berichtete der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ausführlich über die Ergebnisse der Prüfungen des Prüfungsausschusses. Nach ausführlicher Erörterung des Prüfungsverlaufs und der Prüfungsergebnisse des Abschlussprüfers und nach eingehender Auseinandersetzung mit dem Bericht des Abschlussprüfers hat sich der Aufsichtsrat dem Ergebnis der Prüfung durch den Abschlussprüfer angeschlossen. Am 26. März 2025 hat der Aufsichtsrat im Rahmen seiner eigenen Prüfung auf Empfehlung des Prüfungsausschusses festgestellt, dass keine Einwendungen zu erheben sind und die vom Vorstand aufgestellten Abschlüsse gebilligt. Damit ist der Jahresabschluss festgestellt.

Unter Beibehaltung der aktuellen Ausschüttungspolitik, dass 67 % des Ergebnisses pro Aktie ausgeschüttet werden sollen, wird der Vorstand in Übereinstimmung mit dem Aufsichtsrat der Hauptversammlung im Mai 2025 entsprechend eine Dividende in Höhe von 4,03 € je Aktie vorschlagen.

Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Der Aufsichtsrat verfolgt im Rahmen seiner Tätigkeit fortlaufend die Vorschriften des Deutschen Corporate Governance Kodex. Vorstand und Aufsichtsrat haben am 5. November 2024 die jährliche Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG abgegeben, die im Abschnitt Corporate Governance Bericht nachvollzogen werden kann. Der ausführliche Bericht zu Höhe und Struktur der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat befindet sich im Kapitel Vergütungsbericht. Weiterhin ist unsere Entsprechenserklärung auf der Homepage im Bereich Governance dauerhaft zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat dankt dem Vorstand und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre engagierte Arbeit im vergangenen Geschäftsjahr, das sich durch außergewöhnlich schwierige Marktgegebenheiten auszeichnete. Der unermüdliche Einsatz eines jeden Mitarbeitenden sicherte dem Konzern weitere Marktanteile in einem erstmalig rückläufigen Marktumfeld. Ohne den täglichen Einsatz ist ein solcher Erfolg im Dienstleistungsgeschäft nicht möglich. Gleiches gilt für das entgegengebrachte Vertrauen unserer Aktionäre und Kunden, auch hierfür bedanke ich mich ausdrücklich.

Frankfurt am Main, den 26. März 2025

Für den Aufsichtsrat



Christoph Groß
Aufsichtsratsvorsitzender

Aufsichtsrat der Amadeus Fire AG

Aktionärsvertreter

Christoph Groß, Vorsitzender (Mainz)

Wirtschaftsprüfer

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Aufsichtsratsvorsitzender der AVECO Holding AG, Frankfurt am Main (bis zum 21.12.2024)

Michael Grimm, stellvertretender Vorsitzender (Dreieich)

Finanzvorstand der Leica Camera AG

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Heinrich Alt (Bad Kreuznach)

Honorarprofessor

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Aufsichtsratsmitglied der AVECO Holding AG, Frankfurt am Main

Annett Martin (Wiesbaden)

Finanzexpertin, Wirtschaftsprüferin/Steuerberaterin

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Dr. Ulrike Schweibert (Bad Vilbel)

Rechtsanwältin und Partnerin der Anwaltssozietät Schweibert Leßmann & Partner, Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, Frankfurt am Main

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Otto Kajetan Weixler (Königstein)

Diplom – Betriebswirt

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Aufsichtsratsmitglied der AVECO Holding AG, Frankfurt am Main

Arbeitnehmervertreter

Ulrike Bert (Großostheim-Ringheim)

Betriebsratsvorsitzende der Amadeus Fire AG bis zum 19.08.2024

Finanzbuchhalterin Amadeus Fire AG bis zum 19.08.2024

Mitglied im Aufsichtsrat vom 01.01.2024 bis zum 19.08.2024

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Björn Empting (Hagen)

Leiter Operations der Comcave Holding GmbH

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Angelika Kappe (Hauneck)

Gewerkschaftssekretärin

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Aufsichtsratsmitglied der AOK Beteiligungsgesellschaft mbH, Berlin (bis zum 18.12.2024)

- Vorsitzende der Mitgliederversammlung des GKV-Spitzenverbands, Berlin (seit dem 13.12.2023)

- Stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat des GKV-Spitzenverbands, Berlin

Lena Markus (Dreieich)

Teamleiterin Marketing Amadeus Fire AG

Mitglied im Aufsichtsrat seit dem 21.11.2024

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Stefanie Mielast (Frankfurt am Main)

Gewerkschaftssekretärin

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Christian Maria Ribic (Dortmund)

Betriebsratsvorsitzender der Comcave Holding GmbH und deren Tochterunternehmen

Dozent

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Mitglied im Verwaltungsrat der Agentur für Arbeit in Dortmund

Jan Hendrik Wessling (Frankfurt am Main)

Leitender Angestellter im Bereich Business Excellence & Controlling der Amadeus Fire AG

Bestellt bis zur Hauptversammlung 2026

Mitglied in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Bilanz- und Prüfungsausschuss

Herr Michael Grimm (Vorsitz)

Frau Annett Martin

Herr Christian Maria Ribic

Herr Jan Hendrik Wessling

Personalausschuss

Herr Christoph Groß (Vorsitz)

Herr Michael Grimm

Frau Dr. Ulrike Schweibert

Frau Ulrike Bert (vom 18.03.2024 bis zum 19.08.2024)

Nachhaltigkeitsbericht

Allgemeine Informationen	129
Umweltinformationen	163
Sozialinformationen	179
Governance-Informationen	215

Nachhaltigkeitsbericht

Allgemeine Informationen

Grundlagen für die Erstellung

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen

Der nachfolgende Bericht bildet die separate Nachhaltigkeitsberichterstattung der Amadeus Fire Group ab. Der Bericht wurde sowohl vom Vorstand als auch vom Aufsichtsrat freigegeben.

Das Rahmenwerk für die gesonderte Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts der Amadeus Fire Group ist das Handelsgesetzbuch. 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.

[ESRS 2-BP-1_5a] Diese Nachhaltigkeitserklärung wird auf konsolidierter Basis erstellt. [ESRS 2-BP-1_5b] Die zugrunde liegende Datenbasis entspricht dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung.

[ESRS 2-BP-1_5c] Zur Bestimmung der Wesentlichkeit wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ermittelt und verortet.¹¹ Dementsprechend wird in der Nachhaltigkeitserklärung die vorgelagerte und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt.¹²

[ESRS 2-BP-1_5d] Wir haben als Amadeus Fire Group nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, auszulassen.

[ESRS 2-BP-1_5e] Wir haben zudem nicht von der Ausnahme zur Angabe bevorstehender Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten Gebrauch gemacht. Diese Ausnahmen wären gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU möglich.

Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024.

¹¹ Zur Bestimmung der Wesentlichkeit siehe Angabepflicht [ESRS 2 IRO-1] – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

¹² Zur Beschreibung der Wertschöpfungskette siehe Angabepflicht [ESRS 2 SBM-1] – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

[ESRS 2_BP-2_11a] Bei den Angabepflichten [ESRS S1-6_50b] - Merkmale unserer Beschäftigten und [ESRS S1-13_83a] - Prozentsatz der Mitarbeiter, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben, besteht ein hohes Maß an Messunsicherheit.

[ESRS 2_BP-2_11b_i] Die Quelle der Messunsicherheit bei der Angabepflicht [ESRS S1-6_50b] begründet sich darauf, dass wir bei der Erfassung, welchen Vertragstyp unsere externen Mitarbeiter haben, noch nicht die Gruppe derjenigen externen Mitarbeiter berücksichtigen, die langzeitkrank sind und sich in Elternzeit befinden.

Die Quelle der Messunsicherheit bei der Angabepflicht [ESRS S1-13_83a] begründet sich darauf, dass wir für unsere externen Mitarbeiter aktuell noch nicht erfassen, ob diese an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben.

ESRS 2_BP-2_11b_ii] Wir haben daher bei Angabepflicht [ESRS S1-6_50b] die Annahme getroffen, dass innerhalb unserer externen Mitarbeiter der ermittelte Anteil an den aufgelisteten Vertragstypen, der sich auf alle externen Mitarbeiter mit Ausnahme derjenigen, die langzeitkrank sind oder sich in Elternzeit befinden, bezieht, auch diese Mitarbeitergruppen umfasst. Bei der Angabepflicht [ESRS S1-6_50b] umfasst der ermittelte Anteil der aufgelisteten Vertragstypen alle externen Mitarbeiter mit Ausnahme derjenigen, die langzeitkrank sind oder sich in Elternzeit befinden. Wir nehmen für diese Gruppe an, dass der zuvor ermittelte Anteil an den aufgelisteten Vertragstypen auch für diese Mitarbeitergruppen zutrifft. Bei Angabepflicht [ESRS S1-13_83a] wurde die Annahme getätigt, dass analog zu allen internen Mitarbeitern, die alle einmal jährlich an einem Leistungs- und Karriereentwicklungsgespräch teilgenommen haben, dies bei unseren externen Mitarbeitern ebenso der Fall ist.

[ESRS 2_BP-2_16] Die Tabelle, die alle Datenpunkte enthält, die mittels Verweis in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen wurden, ist in der Angabepflicht [ESRS 2_IRO-2_56] - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten zu finden.

Governance

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

[ESRS 2-GOV-1_21a] Wir haben eine dualistische Führungsstruktur, wie sie im deutschen Aktiengesetz für Aktiengesellschaften vorgeschrieben ist. Daher besteht sowohl ein Aufsichtsrat als auch ein Vorstand. Der Aufsichtsrat besteht aus zwölf nicht geschäftsführenden Mitgliedern, während der Vorstand aus drei geschäftsführenden Mitgliedern besteht.

[ESRS 2-GOV-1_21b] Die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen wird im Aufsichtsrat durch vier von unserer Belegschaft gewählten Arbeitnehmervertretern sowie durch zwei Vertreter der Gewerkschaft ver.di sichergestellt. Zudem besteht bei Comcave sowie in der Konzernzentrale in Frankfurt am Main ein Betriebsrat.

[ESRS 2-GOV-1_21c] Die Mitglieder des Aufsichtsrats bringen gemeinschaftlich umfassende praktische Erfahrungen im operativen Management, dem Dienstleistungssektor im Allgemeinen sowie speziell aus den Bereichen Personaldienstleistungen und Weiterbildung mit. Desweiteren verfügen sie zusammen über fachliche Expertise im Finanz-, Rechnungs- und Steuerwesen, in der Abschlussprüfung, im Bereich Corporate Governance & Compliance sowie Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkt & Arbeitsrecht. Diese genannten Erfahrungen und fachlichen Expertisen sind für die Segmente Personaldienstleistungen und Weiterbildung, die damit verbundenen angebotenen Produkte und geografischen Standorte (ausschließlich innerhalb Deutschlands) relevant. In Bezug auf unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen¹³ sind insbesondere die fachlichen Expertisen im Bereich Corporate Governance & Compliance sowie im Bereich Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkt & Arbeitsrecht von hervorgehobener Bedeutung. Durch diese Fachkenntnisse kann den für uns relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen bestmöglich begegnet werden.

[ESRS 2-GOV-1_21d] Im Vorstand besteht eine Frauenquote von 33 Prozent. Somit kommen auf eine Frau im Vorstand zwei Männer. Dies entspricht einer Geschlechtsquote von 1:2. Im Aufsichtsrat besteht eine Frauenquote von 41,7 Prozent. Somit kommen auf fünf Frauen sieben Männer. Dies entspricht einer Geschlechtsquote von 1:2,4.

[ESRS 2-GOV-1_21e] Acht Mitglieder sind als unabhängig zu betrachten. Dies entspricht einem Prozentsatz von 66,7 Prozent.

[ESRS 2-GOV-1_22a] Innerhalb des Aufsichtsrats bestehen mit dem Bilanz- und Prüfungsausschuss und dem Personal- und Nominierungsausschuss zwei Ausschüsse, die sich unter anderem mit der Prüfung und Freigabe des Jahresabschlusses und der Nominierung neuer Organmitglieder befassen. Die Überwachung der Risiken obliegt dem Vorstand, der diesbezüglich an den Aufsichtsrat berichtet.

[ESRS 2-GOV-1_22b] Um allen als wesentlich identifizierten Themen Rechnung zu tragen, die sich z.B. auf den gleichwertigen Zugang zu Bildung oder der Steigerung der Produktivität durch qualifizierte Mitarbeiter beziehen, gibt es innerhalb des Vorstands eine Aufteilung der Zuständigkeiten auf die Segmente Personaldienstleistungen und Weiterbildung. Diese Aufteilung ist in der Ressortverteilung des Vorstands kodifiziert. Innerhalb des Aufsichtsrats kommen diejenigen Arbeitnehmervertreter, die von den Belegschaften unserer Konzerngesellschaften gewählt worden sind, sowohl aus dem Weiterbildungssegment als auch aus dem Segment Personaldienstleistungen.

[ESRS 2-GOV-1_22c.i] Dem Aufsichtsrat obliegt die Überwachung, Beaufsichtigung und Kontrolle des konzernweiten Risikomanagements und dessen Wirksamkeitskontrolle. Dazu werden dem Aufsichtsrat Risiken präsentiert, die zuvor durch die operativen Führungskräfte ausgewählt und aufbereitet worden sind. Die konkrete Steuerung von Prozessen und die Vergabe von Beurteilungsmustern im Rahmen des Risikomanagements obliegen dem Vorstand. Die Zuständigkeit der Wirksamkeitskontrolle des Risikomanagementsystems wurde durch den Aufsichtsrat auf den Bilanz- und Prüfungsausschuss übertragen. Die Aufsicht über die Wirksamkeitskontrolle wird durch den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden ausgeübt, der zugleich Vorsitzender des Bilanz- und Prüfungsausschusses ist.

[ESRS 2-GOV-1_22c.ii] Der Vorstand berichtet in regelmäßigen Abständen dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen umfassend und zeitnah im Wesentlichen über die Umsatz- und Ertragsentwicklung, die Entwicklung der Beschäftigung,

¹³ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2_SBM-3] – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

über etwaige Abweichungen von genehmigten Plänen und Zielen, inklusive der Risikolage und des Risikomanagements, sowie über Fragen der Unternehmensplanung und der strategischen Weiterentwicklung.

[ESRS 2-GOV-1_22c.iii] Es bestehen spezielle Kontrollen und Verfahren für das Management von Risiken und Chancen. In diesem Zusammenhang kontrolliert der Aufsichtsrat das konzernweite Risikomanagement.¹⁴

[ESRS 2-GOV-1_22d] Die Festlegung von Zielen in Bezug auf die als wesentlich ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen¹⁵ sowie den Fortschritt bei deren Erreichung wird durch die Geschäftsführung überwacht. Dazu steht diese im regelmäßigen Austausch mit den einzelnen Fachabteilungen.

[ESRS 2-GOV-1_23a] Den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen steht der Zugang zu Sachverständigen und Schulungen (diese können auch durch Dozenten aus dem Segment Weiterbildung erfolgen) zur Verfügung, um sich ein umfassendes nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen anzueignen. So bietet die Akademie für internationale Rechnungslegung beispielsweise einen Zertifikatskurs an, in dem die Teilnehmer stets über den aktuellen Stand der Entwicklungen der europäischen Berichterstattung zur Nachhaltigkeit informiert werden.

[ESRS 2-GOV-1_23b] Das durch die Schulungen vermittelte Fachwissen steht insofern in Zusammenhang mit den als wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen¹⁶, als dass es die Grundlage für wirtschaftliches Wachstum durch die Qualifizierung von Arbeitskräften darstellt. Zudem wird dadurch die wesentliche Auswirkung „Gleichwertiger Zugang zu hochwertiger Bildung“ adressiert, da diese Schulungen nicht nur für unsere Führungskräfte verfügbar sind. Schließlich wird die wesentliche Auswirkung „Steigerung der Produktivität durch qualifizierte Mitarbeiter:innen“ adressiert, da mit der Durchführung solcher Schulungen die Qualifikation der teilnehmenden Mitarbeiter gesteigert wird.

¹⁴ Zum Aufbau und zur Arbeitsweise des konzernweiten Risikomanagementsystems siehe Risiko- und Chancen-Bericht im Lagebericht

¹⁵ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2_SBM-3]

¹⁶ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2_SBM-3]

GOV-2 - Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

[ESRS 2-GOV-2_26a] Im Rahmen des regelmäßigen Informationsaustauschs des Vorstands mit dem Aufsichtsrat werden unsere Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die als wesentlich eingestufteten Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit den ESRS-Standards informiert. Dieser Austausch umfasst zudem den Stand der Umsetzung der Kernelemente der Sorgfaltspflichten¹⁷ sowie die Ergebnisse und Wirksamkeit der beschlossenen Policies, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele.

[ESRS 2-GOV-2_26b] Die als wesentlich identifizierten Risiken¹⁸ werden durch unsere Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane insofern berücksichtigt, dass diese Teil des Risikomanagementsystems sind. Innerhalb dessen werden durch den Risikomanagementausschuss die als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigt. Das Konzernrisikomanagement steuert die damit zusammenhängenden Prozesse zur Implementierung. Die Risikoträger, die für die bereichsbezogene Umsetzung des Risikomanagements zuständig sind, berichten an den Vorstand, der wiederum an den Aufsichtsrat berichtet. Durch das beschriebene Vorgehen stellen wir sicher, dass Kompromisse im Zusammenhang mit den als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigt werden.

[ESRS 2-GOV-2_26c] Die Liste der wesentlichen Auswirkungen, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane während des Berichtszeitraumes befasst haben, ist in der Angabepflicht [ESRS 2_SBM-3] - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell zu finden.

¹⁷ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2_GOV-4] – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

¹⁸ Siehe dazu Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht

GOV-3 - Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsystem

[ESRS 2-GOV-3_27] Die für den Vorstand eingeführten Anreizsysteme sind variable Bestandteile der allgemeinen Vergütungspolitik und umfassen sowohl kurzfristige (STI) als auch langfristige Anreizprogramme (LTI). Beide Programme werden den Mitgliedern gewährt, wenn sie bestimmte Leistungsziele (KPIs) erfüllen. Bei teilweiser Erfüllung kann eine anteilige Vergütung entsprechend dem Erfüllungsgrad erfolgen. Unsere Anreizsysteme sind jedoch nicht mit Nachhaltigkeitsthemen verknüpft.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

[ESRS 2-GOV-4_30;32] Wir integrieren Sorgfaltspflichten zu Umwelt- und Klimaschutz, Sicherheit und Gesundheit, dem Wohl unserer Mitarbeiter, der Achtung der Menschenrechte sowie zu verantwortungsvollen Lieferketten als festen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Diese Verpflichtung spiegelt sich in unserem Ansatz zur Förderung nachhaltiger Entwicklung wider.

Um Transparenz zu gewährleisten und die Nachhaltigkeitsleistung messbar sowie vergleichbar zu machen, bewerten wir regelmäßig unsere Fortschritte und beteiligen uns an verschiedenen Bewertungsverfahren. Diese werden über verschiedene Kanäle, sowohl intern als auch extern auf unserer Unternehmenswebsite, kommuniziert. Ein zentrales Element ist die jährliche Erstellung einer Nachhaltigkeitserklärung, die die Maßnahmen und Entwicklungen des vergangenen Jahres dokumentiert.

Um die eigene Nachhaltigkeitsleistung vergleichbar zu machen, beteiligen wir uns zusätzlich an verschiedenen aktiven und passiven Ratings und weiteren Zertifizierungen. Dies ermöglicht es, den Fortschritt objektiv darzustellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Die folgende Tabelle bietet eine strukturierte Übersicht über die zentralen Sorgfaltspflichten und deren Einbindung in diese Nachhaltigkeitserklärung.

Übersicht über die zentralen Sorgfaltspflichten

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflichten in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2; ESRS SBM-3 sowie den themenbezogenen Kapiteln S1, S2, S4 und G1
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2; ESRS 2 SBM-2; ESRS 2 IRO-1 sowie in den themenbezogenen Kapiteln S1, S2, S4 und G1 (ESRS MDR-P)
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 GOV-2; ESRS 2 IRO-1; ESRS 2 SBM-3
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A themenbezogene Kapitel S1, S2, S4 und G1 (Maßnahmen)
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 MDR-M und MDR-T themenbezogene Kapitel S1, S2, S4 und G1 (Parameter und Ziele)

Tabelle 76: Übersicht über die zentralen Sorgfaltspflichten

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

[ESRS 2-GOV-5_36a] Der Umfang, die Hauptmerkmale und die Bestandteile der Verfahren und Systeme für das Risikomanagement und die interne Kontrolle in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht dem Verfahren des allgemeinen Risikomanagements sowie des allgemeinen internen Kontrollsystems¹⁹.

[ESRS 2-GOV-5_36b] Der in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung verwendete Ansatz zur Risikobewertung und der Methode zur Priorisierung von Risiken entspricht dem Verfahren des allgemeinen Risikomanagements²⁰.

[ESRS 2-GOV-5_36c] In der Angabepflicht [ESRS 2-SBM-3] - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell werden alle als wesentlich eingestuftes ESG-Risiken aufgelistet. Die damit verbundenen Minderungsstrategien, einschließlich damit verbundener Kontrollen, werden im Risiko- und Chancenbericht innerhalb des Lageberichts beschrieben.

[ESRS 2-GOV-5_36d] Die Einbindung der Ergebnisse der Risikobewertung und der internen Kontrollen in Bezug auf das Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht dem Verfahren des allgemeinen Risikomanagements²¹.

[ESRS 2-GOV-5_36e] Die Berichterstattung der genannten Ergebnisse an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane erfolgt auf die gleiche Art und Weise wie die Berichterstattung im Rahmen des allgemeinen Risikomanagements an die genannten Organe²².

¹⁹ Siehe dazu Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht

²⁰ Siehe dazu Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht

²¹ Siehe dazu Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht

²² Siehe dazu Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht

Strategie

SBM-1 - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

[SBM-1_40a i] Derzeit können keine Angaben zu maßgeblichen ESRS-Sektoren gemacht werden, da sektorspezifische Standards bislang nicht verfügbar sind. Entsprechend ist eine detaillierte Zuordnung der bedeutenden Gruppen von Produkten und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht möglich. Sobald sektorspezifische Standards eingeführt werden, werden wir jegliche Informationen in künftigen Berichtsperioden bereitstellen. Dies gilt für jegliche Datenpunkte, die im Kontext der sektorspezifischen Standards veröffentlicht werden müssen und im diesjährigen Bericht ausgelassen werden.

[SBM-1_40a ii] Wir sind als Personal- und Weiterbildungsdienstleister tätig und bedienen verschiedene Märkte und Kundengruppen. Im Segment Personaldienstleistungen umfasst das Angebot die Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowie die befristete Bereitstellung von Personal im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Zusätzlich bieten wir die Vermittlung von Interim Managern an. Im Segment Weiterbildung richtet sich das Dienstleistungsportfolio an unterschiedliche Kundengruppen und umfasst Schulungen in IT- und kaufmännischen Themen sowie die Vorbereitung auf Prüfungen und Examina. Im Berichtszeitraum sowie in den vergangenen Perioden gab es keine Änderungen in den bedienten Märkten oder Kundengruppen.

[SBM-1_40a iii] Im Jahresdurchschnitt beschäftigten wir 4.078 Mitarbeiter. Da sich unsere Geschäftstätigkeiten auf den deutschen Raum beschränken, wurde keine Aufschlüsselung nach Regionen vorgenommen.

[SBM-1_40a iv] Es gelten keinerlei Verbote für unsere angebotenen Dienstleistungen.

[SBM-1_40b] Der Gesamtumsatz im Jahr 2024 betrug 436,9 Mio. €.

[SBM-1_40c] Die Identifikation zusätzlicher signifikanter ESRS-Sektoren, in denen wesentliche Aktivitäten ausgeführt werden oder die potenziell mit wesentlichen Auswirkungen verbunden sein könnten, ist derzeit nicht möglich. Grund hierfür ist das Fehlen sektorspezifischer Standards. Sobald diese verfügbar sind, werden relevante Sektoren identifiziert und in künftigen Berichten entsprechend angegeben.

[SBM-1_40d.i, 40d.ii, 40d.iii, 40d.iv] Im Jahr 2024 waren wir nicht aktiv in den Sektoren fossiler Energie, umstrittener Waffen, der Produktion von Chemikalien oder der Kultivierung und Produktion von Tabak. Dementsprechend haben wir keine Gewinne in diesen Sektoren zu verzeichnen.

[SBM-1_40e] Wir haben bislang noch keine formalen Nachhaltigkeitsziele festgelegt. Im Zuge unserer strategischen Weiterentwicklung planen wir jedoch, klare und messbare Nachhaltigkeitsziele zu definieren. Diese sollen sich auf die wesentlichen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekte unserer Geschäftstätigkeit erstrecken und dazu beitragen, unsere Verantwortung gegenüber Umwelt, Mitarbeitenden, Kunden und weiteren Stakeholdern konsequent wahrzunehmen.

Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Einhaltung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Unsere neuen Nachhaltigkeitsziele werden entsprechend dieser Anforderungen formuliert, um eine transparente und nachvollziehbare Berichterstattung zu gewährleisten. Gleichzeitig möchten wir mit diesen Zielen einen nachhaltigen Mehrwert schaffen – sowohl für unser Unternehmen als auch für die Gesellschaft.

Die Entwicklung dieser Ziele wird auf einer umfassenden Analyse unserer bisherigen Aktivitäten und zukünftigen Potenziale basieren. Dabei beziehen wir sowohl interne als auch externe Erkenntnisse mit ein, um realistische, ambitionierte und wirkungsvolle Maßnahmen zu definieren. Unser Anspruch ist es, Nachhaltigkeit nicht nur als Berichtspflicht zu verstehen, sondern als integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie zu verankern.

Wir setzen mit dieser strukturierten Herangehensweise den Grundstein für eine zukunftsorientierte und verantwortungsbewusste Unternehmensentwicklung, die den steigenden Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften gerecht wird.

[SBM-1_40f] Eine Bewertung der derzeit wichtigsten Produkte und Dienstleistungen sowie bedeutender Märkte und Kundengruppen im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsziele ist bisher noch nicht erfolgt. Ebenso liegen die Elemente der Unternehmensstrategie, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen oder sich auf diese auswirken, einschließlich der

wichtigsten zukünftigen Herausforderungen sowie geplanter maßgeblicher Lösungen oder Projekte, derzeit nicht vor. [SBM-1_40g] Diese Aspekte sollen in zukünftigen Berichtsperioden systematisch analysiert und integriert werden, um eine fundierte Basis für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zu schaffen.

[SBM-1_41] Wir haben unseren Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, jedoch liegen derzeit keine sektorspezifischen Standards vor, nach denen eine Einteilung der Umsatzerlöse nach den wichtigsten ESRS-Sektoren vorgenommen werden könnte.

[SBM-1_42] Unsere Wertschöpfung erfolgt in zwei zentralen Geschäftssegmenten: Personaldienstleistungen und Weiterbildung. Im Segment Personaldienstleistungen besetzen wir vakante Positionen in Kundenunternehmen passgenau, um deren Produktivität zu sichern und nachhaltig zu steigern. Im Segment Weiterbildung ermöglichen wir es Teilnehmern durch spezialisierte Bildungsangebote, ihre Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt zu erhöhen und neue berufliche Perspektiven zu erschließen.

Unsere Wertschöpfung basiert auf qualifizierten Fach- und Führungskräften aus dem kaufmännischen und IT-Bereich, die wir für die Vermittlung an Kundenunternehmen gewinnen. Zudem verfügen wir über ein starkes Netzwerk aus freiberuflichen Dozenten, die unser Weiterbildungsangebot prägen. Den Vertrieb unserer Dienstleistungen steuern wir über eigene Kanäle, darunter gezielte Marketingmaßnahmen und Direktansprachen, sowie über unsere deutschlandweiten Standorte.

Unsere Kundenstruktur ist breit gefächert: Wir arbeiten mit nationalen und internationalen Unternehmen verschiedenster Branchen sowie mit Einzelpersonen, die ihre berufliche Entwicklung vorantreiben möchten. Um den individuellen Anforderungen unserer Kunden und Kandidaten gerecht zu werden, setzen wir auf eine enge und maßgeschneiderte Betreuung. Unsere Umsatzerlöse sind diversifiziert und verteilen sich über unterschiedliche Branchen und Kundengruppen.

Marktveränderungen, insbesondere die Entwicklung der Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen oder der Wandel der Arbeitswelt, bringen sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Wir analysieren diese Entwicklungen kontinuierlich und lassen sie in unsere strategische Ausrichtung einfließen, um unser Leistungsportfolio vorausschauend weiterzuentwickeln und nachhaltiges Wachstum zu sichern.

[SBM-1_42a] Im Segment Personaldienstleistungen zählen qualifizierte Fach- und Führungskräfte aus dem kaufmännischen und IT-Bereich zu den zentralen Ressourcen. Sie suchen neue berufliche Herausforderungen und bringen ihre Expertise in Kundenunternehmen ein.

Im Segment Weiterbildung bestehen die wesentlichen Inputs aus motivierten Personen, die sich beruflich weiterentwickeln oder umschulen möchten, sowie aus erfahrenen freiberuflichen Dozenten mit Spezialisierung auf kaufmännische und IT-Themen. Sie tragen maßgeblich zur Qualität und Praxisnähe unserer Bildungsangebote bei.

Diese Inputs werden durch gezielte Marketingmaßnahmen und Direktansprache gewonnen. Die kontinuierliche Entwicklung der Input-Gewinnung basiert auf Marktanalysen, durch die sich verändernde Nutzerbedürfnisse erkannt und die entsprechenden Marketingkanäle optimiert werden. Die Sicherung der Inputs erfolgt durch eine starke Marktpräsenz und eine hohe Sichtbarkeit, ergänzt durch den Fokus auf langfristige Beziehungen zu Kandidaten, Teilnehmern und Dozenten.

Die Geschäftsbeziehungen zu Kundenunternehmen und Teilnehmern sind geprägt von einem partnerschaftlichen Ansatz, bei dem auf die individuellen Anforderungen eingegangen wird. Wir agieren flexibel und reagieren schnell auf Veränderungen, um die Stabilität unserer Inputs und die Zufriedenheit unserer Stakeholder jederzeit sicherzustellen.

[SBM-1_42b] Unsere Dienstleistungen schaffen klar definierte Ergebnisse für Kunden und Teilnehmer. Im Segment Personaldienstleistungen ermöglichen sie Kundenunternehmen, vakante Positionen schnell und gezielt zu besetzen, um ihre Produktivität aufrechtzuerhalten oder dauerhaft zu steigern. Dieser Nutzen wird durch eine hohe Passgenauigkeit der vermittelten Fach- und Führungskräfte auf die Anforderungen der Kunden erzielt.

Im Segment Weiterbildung resultieren die Dienstleistungen in einem deutlichen Mehrwert für die Teilnehmer, die durch den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten ihre beruflichen Perspektiven verbessern. Dies steigert sowohl ihre Attraktivität für potenzielle Arbeitgeber als auch ihren Wert für bestehende Arbeitgeber.

Die strategische Ausrichtung in beiden Segmenten berücksichtigt die potenziellen Risiken und Chancen in unseren Geschäftsfeldern. Dazu zählen beispielsweise die Veränderung der Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen oder die Weiterentwicklung digitaler Lernformen, die wir aktiv in unsere Angebote integrieren, um zukunftsfähig zu bleiben.

[SBM-1_42c] Unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst primär Menschen, die nach einer neuen beruflichen Herausforderung suchen oder sich aus- oder weiterbilden möchten, sowie freiberufliche Dozenten mit einem kaufmännischen oder IT-Schwerpunkt. Zudem spielt die Beschaffung unserer eigenen Betriebs- und Geschäfts-

ausstattung eine untergeordnete Rolle, wobei wir die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen in Deutschland sicherstellen.

Eine nachgelagerte Wertschöpfungskette ist in unserem Geschäftsmodell grundsätzlich nicht vorhanden, da die erbrachten Dienstleistungen nicht weiterveräußert werden. Wir sind für den gesamten Prozess der Leistungserbringung eigenständig verantwortlich und agieren somit direkt zwischen den vorgelagerten Inputs und den Endnutzern. Grundsätzlich erachten wir Kundenunternehmen und Schulungsteilnehmer als Endnutzer.

Wir positionieren uns als zentraler Akteur in unserer Wertschöpfungskette, indem wir die spezifischen Bedürfnisse der vorgelagerten Akteure (z. B. Bewerber, Teilnehmer und Dozenten) und der Endnutzer (z. B. Kundenunternehmen oder Schulungsteilnehmer) verbinden. Durch eine enge Abstimmung zwischen den Qualifikationen und Anforderungen wird der relative Beitrag der vorgelagerten Akteure maximiert und unsere Leistung sowie unsere Position gestärkt.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette trägt wesentlich zu unserer Wertschöpfung bei, da die Verfügbarkeit qualifizierter Bewerber und Teilnehmer sowie die Expertise der freiberuflichen Dozenten die Grundlage für den Erfolg unserer Geschäftssegmente bildet.

SBM-2 - Interessen und Standpunkte der Interessenträger

[ESRS 2-SBM-2_45a.i-a.v] Unsere zentralen Stakeholder umfassen sowohl interne als auch externe Interessengruppen, die maßgeblich zur Wertschöpfung unseres Unternehmens beitragen und für die gleichzeitig ein Mehrwert generiert wird. Ein kontinuierlicher Dialog mit diesen Akteuren ist entscheidend, um strategische Entscheidungen zu fundieren und die Geschäftsentwicklung sowie nachhaltige Unternehmensführung gezielt auszurichten.

Zu unseren wichtigsten Stakeholdern gehören Mitarbeiter, Management, die Betriebsräte der Comcave GmbH und des Amadeus Fire Standortes in Frankfurt am Main, Lieferanten, Freelancer, Kooperationsplattformen, Kunden — darunter sowohl vermittelte Spezialisten als auch Schulungsteilnehmer — Analysten, Banken, Investoren, der Aufsichtsrat, Verbände, Vereine, NGOs, Gewerkschaften und Arbeitsagenturen.

Die jeweiligen Bedürfnisse und Erwartungen dieser Gruppen werden laufend analysiert und intern in relevanten Fachbereichen diskutiert. Auf diese Weise identifizierte Auswirkungen, Risiken und Chancen fließen gezielt in strategische Anpassungen sowie operative Entscheidungen ein. Die regelmäßige Information und Einbindung stellt sicher, dass Stakeholder-Anforderungen angemessen berücksichtigt werden und rechtzeitig Handlungsoptionen entwickelt werden können.

Wir berücksichtigen die Interessen und Perspektiven zentraler Stakeholdergruppen durch strukturierte Dialogformate und fest etablierte Prozesse. Diese Einbindung ermöglicht es uns, unterschiedliche Standpunkte systematisch aufzunehmen und in Entscheidungsprozessen angemessen zu berücksichtigen.

Unsere Mitarbeiter bilden mit ihrer operativen und vertrieblichen Tätigkeit die Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit. Ihre Einschätzungen und Rückmeldungen werden über jährliche Mitarbeiterbefragungen systematisch erfasst und fließen in Entscheidungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und organisatorischen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und praxisnahe Anpassungen vorzunehmen.

Das Management fungiert als zentrale Schnittstelle zwischen der Belegschaft und den Leitungs- sowie Aufsichtsorganen. Aufgrund dieser vermittelnden Funktion und der Verantwortung für die Umsetzung strategischer Ziele erfolgt ein kontinuierlicher Austausch mit dem Vorstand. Dieser Dialog fördert die Abstimmung zwischen operativen und strategischen Anforderungen.

Die Betriebsräte der Comcave GmbH und des Amadeus Fire Standortes in Frankfurt am Main werden in Entscheidungsprozesse eingebunden, die die jeweiligen Belegschaften betreffen. Die Beteiligung der Betriebsräte beruht auf den gesetzlich geregelten Mitbestimmungsrechten und ihrer Funktion, die Interessen der Beschäftigten zu bündeln und zu vertreten. Dies umfasst unter anderem die Begleitung organisatorischer Veränderungen und arbeitsrechtlicher Themen.

Investoren haben als Eigentümer der Amadeus Fire AG die Möglichkeit, ihre Rechte insbesondere im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung auszuüben. Hier können sie strategische Fragestellungen adressieren und durch die Wahrnehmung des Stimmrechts Einfluss auf zentrale Unternehmensentscheidungen nehmen.

Der Aufsichtsrat übernimmt die gesetzlich vorgesehene Überwachungs- und Kontrollfunktion und bringt dabei sowohl die Interessen der Kapitalgeber als auch die Perspektiven der Arbeitnehmer ein. Seine Beteiligung trägt zur strategischen Weiterentwicklung und zur Wahrung der Unternehmensstabilität bei.

Gewerkschaften werden in Entscheidungsprozesse einbezogen, da Teile der Belegschaft tarifvertraglichen Regelungen unterliegen. Zudem stellen sie gemäß des Mitbestimmungsgesetzes Mitglieder des Aufsichtsrats und vertreten dadurch Arbeitnehmerinteressen auf höchster Unternehmensebene.

Die durch die Einbeziehung dieser verschiedenen Stakeholdergruppen gewonnenen Erkenntnisse werden systematisch ausgewertet und fließen sowohl in unsere strategische Planung als auch in unsere operative Ausrichtung ein. Dadurch soll sichergestellt werden, dass unterschiedliche Interessen und Anforderungen angemessen berücksichtigt und langfristig tragfähige Entscheidungen getroffen werden.

[ESRS 2-SBM-2_45c] Eine Änderung der Strategie und des Business Models fand im Geschäftsjahr 2024 nicht statt.

[ESRS 2-SBM-2_45d] Im Rahmen der 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse²³ wurden die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen unseres Unternehmens informiert. Durch regelmäßige Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen werden die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über Neuerungen und Änderungen informiert.

²³ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2 IRO-1] - Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Auf der Grundlage der Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit und Organisation sowie unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ergeben bzw. sich auf diese auswirken.

[SBM-3_48c ii] Unsere Strategie und Geschäftsaktivitäten zielen insbesondere auf die Schaffung von sicheren Beschäftigungsmöglichkeiten mit guten Arbeitsbedingungen, der Förderung unserer Mitarbeiter durch gezielte Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Sicherstellung von Privatsphäre und Datenschutz ab.

[SBM-3_48 iv] Wir sind ein ausschließlich in Deutschland tätiges Dienstleistungsunternehmen und konzentrieren uns auf die Geschäftssegmente Personaldienstleistungen und Weiterbildung. Wir verweisen für eine detaillierte Darstellung auf das Kapitel Grundlagen des Konzerns im Lagebericht. Wesentliche Themen, die sich aus unserem Geschäftsmodell und der Zusammenarbeit mit unseren Partnern ergeben, beziehen sich maßgeblich auf unsere eigene Belegschaft (S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2), Kunden und Endnutzer (S4) sowie eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmenspolitik (G1).

[SBM-3_48a; 48b] Eine Übersicht der wesentlichen Auswirkungen auf unsere **eigene Belegschaft (S1)**, deren Verortung in der Wertschöpfungskette und erwartete Zeithorizonte kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die wesentlichen Themen umfassen die Themen Trainings und Weiterbildungen, Arbeitsbedingungen sowie den Schutz der Privatsphäre und des Datenschutzes. Wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft wurden nicht identifiziert:

Übersicht der wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft (ESRS S1)

Thema	Kategorie	Name	Beschreibung der Auswirkungen [SBM-3_48 c i]	Bezug zu Wertschöpfungs- kette	Zeitlicher Horizont [SBM-3_48 c iii]
Trainings / Weiterbildung für eigene Mitarbeiter	Auswirkung (negativ und potenziell)	Begrenzte persönliche und berufliche Entwicklung	Ein schlechtes Mitarbeitertraining kann potenziell negative Auswirkungen auf die begrenzte persönliche und berufliche Entwicklung bergen, indem es zu mangelnder Fähigkeiten Entwicklung, geringer Motivation, geringer Wettbewerbsfähigkeit, geringer Mitarbeiterbindung und einem ungünstigen Arbeitsklima führt.	Kerngeschäft	Kurzfristig
Trainings / Weiterbildung für eigene Mitarbeiter	Auswirkung (positiv und potenziell)	Wirtschaftswachstum und Wohlstand durch qualifizierte Arbeitskräfte	Training schafft qualifizierte Arbeitskräfte, die das Wirtschaftswachstum und den Wohlstand fördern. Durch verbesserte Fähigkeiten und Kenntnisse steigt die Produktivität und Effizienz, was zu einer gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit führt. Investitionen in Training tragen somit direkt zur wirtschaftlichen Entwicklung und zum allgemeinen Wohlstand bei.	Kerngeschäft	Mittelfristig

Tabelle 77: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft (ESRS S1) Teil 1

Übersicht der wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft (ESRS S1)

Thema	Kategorie	Name	Beschreibung der Auswirkungen [SBM-3_48 c i]	Bezug zu Wertschöpfungs-kette	Zeitlicher Horizont [SBM-3_48 c iii]
Arbeitsbedingungen für eigene Mitarbeiter	Auswirkung (negativ und potenziell)	Schlechtes Wohlbefinden der Mitarbeiter	Wenn Arbeitnehmer mit unsicheren Umgebungen, langen Arbeitszeiten, niedrigen Löhnen, mangelnder Arbeitsplatzsicherheit und eingeschränktem Zugang zu Sozialleistungen konfrontiert sind, leidet ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden. Dies führt zu einer Zunahme von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten, zu erhöhtem Stress und zu verminderter Lebensqualität.	Kerngeschäft	Mittelfristig
Arbeitsbedingungen für eigene Mitarbeiter	Auswirkung (negativ und potenziell)	Wirtschaftliche Ungewissheit und Armut	Wirtschaftliche Unsicherheit aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen entsteht, wenn Arbeitnehmern mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen, niedrigen Löhnen, unsicheren Arbeitszeiten oder fehlenden Sozialleistungen konfrontiert sind. Dies führt dazu, dass Menschen Schwierigkeiten haben, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, finanzielle Ziele zu erreichen oder ihre Zukunft zu planen.	Kerngeschäft	Kurzfristig
Privatsphäre & Datenschutz von eigenen Mitarbeitern	Auswirkung (negativ und potenziell)	Verletzung von Arbeitnehmerrechten	Eine schlechte Wahrung der Privatsphäre im Unternehmen beeinträchtigt Arbeitnehmerrechte, indem persönliche Daten offenbart oder missbraucht werden, Überwachung die Autonomie beeinträchtigt, Datenschutz gefährdet wird, Informations-freiheit eingeschränkt wird und die berufliche Entwicklung gehemmt wird.	Kerngeschäft	Kurzfristig

Tabelle 78: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft (ESRS S1) Teil 2

Eine Übersicht der wesentlichen Auswirkungen, die sich für **Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette (S2)** ergeben, sind die Folgenden. Wesentliche Risiken und Chancen wurden auch im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette nicht identifiziert:

Übersicht der wesentlichen Auswirkungen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)

Thema	Kategorie	Name	Beschreibung der Auswirkungen [SBM-3_48 c i]	Bezug zu Wertschöpfungskette	Zeitlicher Horizont [SBM-3_48 c iii]
Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter in der Lieferkette	Auswirkung (positiv und potenziell)	Gesteigerter Wohlstand	Gute Arbeitsbedingungen in der Lieferkette können zu gesteigertem Wohlstand führen. Wenn Arbeitnehmern in der Lieferkette angemessene Löhne, sichere Beschäftigungsverhältnisse, gute Sozialleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten haben, sind sie in der Lage, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und ihre finanziellen Ziele zu erreichen. Dies führt zu einem höheren individuellen und gesellschaftlichen Wohlstandsniveau.	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Gleichstellung von Mitarbeitern in der Lieferkette	Auswirkung (positiv und potenziell)	Verringerung des Gender Pay Gap	Die Verringerung des Gender Pay Gap in der Lieferkette des Amadeus Fire Konzerns hat positive Auswirkungen, indem sie die finanzielle Unabhängigkeit und die Karriere von Frauen fördert. In der Gesellschaft wird dadurch zur sozialen Gerechtigkeit, wirtschaftlichen Stabilität und Förderung von positiven Rollenmodellen beigetragen.	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Privatsphäre & Datenschutz von Mitarbeiter in der Lieferkette	Auswirkung (negativ und potenziell)	Verletzung von Arbeitnehmerrechten	Eine schlechte Wahrung der Privatsphäre in der Lieferkette beeinträchtigt Arbeitnehmerrechte, indem persönliche Daten offenbart oder missbraucht werden, Überwachung die Autonomie beeinträchtigt, Datenschutz gefährdet wird, Informationsfreiheit eingeschränkt wird und die berufliche Entwicklung gehemmt wird.	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Privatsphäre & Datenschutz von Mitarbeitern in der Lieferkette	Auswirkung (positiv und tatsächlich)	Wahrung der Privatsphäre von Arbeitnehmern	Die Wahrung der Privatsphäre innerhalb der Lieferkette ist wichtig, um persönliche Daten zu schützen, Kundenvertrauen zu gewinnen, Gesetze einzuhalten, Geschäftsgeheimnisse zu sichern und die Sicherheit der Lieferkette zu gewährleisten.	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig

Tabelle 79: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die wesentlichen Risiken und Chancen, die sich im Zusammenhang mit unseren **Kunden und Endnutzern (S4)** ergeben. Diese umfassen unter anderem Aspekte wie Antidiskriminierung, den Zugang zu Produkten und Dienstleistungen, den Zugang zu hochwertigen Informationen sowie den Schutz der Privatsphäre und des Datenschutzes von Konsumenten.

Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kunden und Endnutzern (ESRS S4)

Thema	Kategorie	Name	Beschreibung der Auswirkungen [SBM-3_48 c i]	Bezug zu Wertschöpfungskette	Zeitlicher Horizont [SBM-3_48 c iii]
Antidiskriminierung	Auswirkung (positiv und tatsächlich)	Genauere Passung zwischen Arbeitnehmer und -geber	Bessere Passung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Einstellung auf der Grundlage geeigneter Fähigkeiten und nicht auf der Grundlage potenziell diskriminierender Merkmale verbessert die Arbeitsplatzzufriedenheit und -leistung. In der Gesellschaft fördert dies Vielfalt und Inklusion, reduziert Diskriminierung und ermöglicht eine effizientere und diversifizierte Wirtschaftsentwicklung.	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Auswirkung (positiv und tatsächlich)	Gleichwertiger Zugang zu hochwertiger Bildung	Gleicher Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung für alle, einschließlich benachteiligter Mitglieder der Gesellschaft, fördert soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Es ermöglicht eine breitere Teilhabe an Bildung und Bildungschancen, steigert das individuelle Potenzial und die wirtschaftliche Produktivität.	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Chance (positiv und potenziell)	Weniger verfügbare Fachkräfte durch demografischen Wandel	Vermehrte Notwendigkeit von Personaldienstleistern mit dem Fokus auf Aus- und Weiterbildung von Fachkräften, da insgesamt weniger Fachkräfte verfügbar sind durch den demografischen Wandel. Parameter: Demografischer Wandel	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Risiko (negativ und potenziell)	Fachkräftemangel durch demografischen Wandel	Verringerte Verfügbarkeit von Fachkräften zur Aus- und Weiterbildung, bedingt durch den demografischen Wandel. Somit kann weniger Fachpersonal an die B2B, B2C und B2G Kunden vermittelt werden. Parameter: Demografie (Wachstum, Geburtenrate, Sterberate)	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig

Tabelle 80: Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kunden und Endnutzern (ESRS S4) Teil 1

Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kunden und Endnutzern (ESRS S4)

Thema	Kategorie	Name	Beschreibung der Auswirkungen [SBM-3_48 c i]	Bezug zu Wertschöpfungs-kette	Zeitlicher Horizont [SBM-3_48 c iii]
Zugang zu hochwertigen Informationen	Auswirkung (positiv und tatsächlich)	Steigerung der Produktivität durch qualifizierte Mitarbeiter	Die gesteigerte Produktivität trägt zur wirtschaftlichen Entwicklung bei, schafft Arbeitsplätze und erhöht das Potenzial für Innovationen. Zudem können gut ausgebildete Arbeitnehmer das allgemeine Wissen und die Expertise in der Gesellschaft stärken und so zu einem fortschrittlichen und dynamischen Umfeld beitragen.	Kerngeschäft	Kurzfristig
Privatsphäre & Datenschutz von Konsumenten	Auswirkung (positiv und potenziell)	Vertrauensvoller Austausch mit wahren Informationen	Der Austausch von wahren Informationen zur besseren Passung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber fördert eine effiziente Arbeitsplatzgestaltung. Die Gesellschaft profitiert von einem optimierten Arbeitsmarkt, indem qualifizierte Arbeitnehmer besser in Unternehmen integriert werden und geeignete Arbeitsplätze schneller besetzt werden können.	Kerngeschäft	Kurzfristig
Privatsphäre & Datenschutz von Konsumenten	Auswirkung (negativ und potenziell)	Kompromittierte persönliche Daten von Schulungsteilnehmern	Kompromittierte persönliche Daten von Schulungsteilnehmern führen zu Vertrauensverlust in Bildungseinrichtungen, erhöhtem Risiko von Identitätsdiebstahl und einer Verletzung der Privatsphäre. Die Gesellschaft sieht sich mit zunehmenden Datenschutzbedenken konfrontiert, was zu einem erhöhten Bedarf an strengen Sicherheitsmaßnahmen und transparenter Datenverarbeitung führt.	Kerngeschäft	Kurzfristig
Privatsphäre & Datenschutz von Konsumenten	Risiko (negativ und potenziell)	Reputationsverlust	Eine Nichtbeachtung der Privatsphäre von Kunden durch einen laxen Umgang mit ihren Daten führt neben einer verschärften Datenschutzregulatorik zu einem generellen Reputationsverlust von Unternehmen.	Kerngeschäft	Kurzfristig

Tabelle 81: Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kunden und Endnutzern (ESRS S4) Teil 2

Die wesentlichen Auswirkungen und Risiken, die im Zusammenhang mit unserer **Unternehmenspolitik (G1)** identifiziert wurden, sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Diese betreffen insbesondere die Bereiche Corporate Governance, politisches Engagement sowie den Schutz von Hinweisgebern.

Übersicht der wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik (ESRS G1)

Thema	Kategorie	Name	Beschreibung der Auswirkungen [SBM-3_48 c i]	Bezug zu Wertschöpfungskette	Zeitlicher Horizont [SBM-3_48 c iii]
Corporate Governance	Auswirkung (negativ und tatsächlich)	Mangelnde Transparenz und Rechenschaftspflicht	Mangelnde Transparenz und Rechenschaftspflicht führen zu Misstrauen, Unzufriedenheit und erhöhtem Konfliktpotenzial in der Gesellschaft. Dies kann zu Ungerechtigkeiten, ineffizienten Lösungen und einem Verlust des öffentlichen Vertrauens führen, was letztlich das soziale Wohlbefinden und die Entwicklung beeinträchtigt.	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Corporate Governance	Risiko (negativ und potenziell)	Verlust der Geschäftskontinuität	Undurchsichtige Gesetzgebungsverfahren, welche zu unübersichtlich formulierten Gesetzen und Regelungen führen, können sich auf die Geschäftskontinuität auswirken, indem sich Unternehmen unwissentlich nicht mehr an alle Gesetze halten und somit mit rechtlichen Konsequenzen bis hin zum Verlust der Geschäftserlaubnis rechnen.	Kerngeschäft	Kurzfristig
Politisches Engagement	Auswirkung (positiv und tatsächlich)	Politischer Fortschritt in der Branche	Die Erleichterung des politischen Fortschritts durch den Wissensaustausch von Unternehmen fördert effektivere Lösungen, stärkt die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren und trägt zur Entwicklung nachhaltiger Politikansätze bei, was letztlich zu einer positiven und zukunftsorientierten Entwicklung der Gesellschaft führt.	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Politisches Engagement	Auswirkung (positiv und tatsächlich)	Verbesserung der Bedingungen für marginalisierte Gruppen	Die Beeinflussung der Politik im eigenen Geschäftsinteresse kann zu Benachteiligungen von marginalisierten oder gefährdeten Gruppen führen, da ihre Bedürfnisse ignoriert werden. Dies verschärft soziale Ungleichheit, schwächt das Vertrauen in politische Prozesse und behindert die gerechte Entwicklung, was die Gesellschaft insgesamt destabilisieren kann. Wir als Amadeus Fire Group haben ein großes Interesse daran, marginalisierte Gruppen zu fördern.	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Langfristig
Hinweisgeber-schutz	Risiko (negativ und potenziell)	Verlust der Geschäftskontinuität	Werden Hinweisgeber nicht ausreichend geschützt, etwa weil bestehende gesetzliche Vorgaben nur mangelhaft umgesetzt werden oder die Strafen dafür im Verhältnis zu gering ausfallen, werden Missstände nicht behoben, sodass die Geschäftskontinuität gefährdet wird und im schlimmsten Fall die Insolvenz des Unternehmens droht.	Kerngeschäft	Langfristig

Tabelle 82: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik (ESRS G1)

[SBM-3_48 d] Keine der identifizierten Risiken und Chancen materialisiert sich als aktueller finanzieller Effekt mit einer Auswirkung auf unsere Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme.

[SBM-3_48 e] Erwartete finanzielle Effekte mit Bezug auf unsere wesentlichen Risiken und Chancen werden zur Zeit noch intern ausgearbeitet und zukünftig berichtet.

[SBM-3_48 f] Wir sichern unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen durch eine Reihe gezielter Maßnahmen, die Transparenz, gesetzeskonforme Prozesse und die Förderung sozialer sowie wirtschaftlicher Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt stellen.

Maßnahmen zur Förderung der Resilienz umfassen unter anderem die Schaffung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen sowie die Stärkung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Wahrung der Privatsphäre und der Schutz personenbezogener Daten nach geltendem Recht spielen ebenfalls eine zentrale Rolle, um Risiken zu minimieren und das Vertrauen aller Beteiligten zu gewährleisten. Gleichzeitig wird durch gezielte Investitionen in die Weiterbildung von Fachkräften und die Förderung von Vielfalt und Gleichstellung ein Beitrag zur langfristigen Stabilität und Anpassungsfähigkeit geleistet.

Um mangelnde Transparenz und Rechenschaftspflicht im Rahmen der Corporate Governance zu vermeiden, wurden klare und belastbare Strukturen etabliert, die durch interne Richtlinien und regelmäßige Audits die Resilienz der Unternehmensführung stärken. Gleichzeitig ermöglicht ein umfassendes Hinweisgeberschutzsystem, potenzielle Missstände frühzeitig zu erkennen und zu beheben, wodurch Risiken für die Geschäftskontinuität gemindert und die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gefestigt werden.

Wir bleiben durch die regelmäßige Überprüfung und Anpassung unserer Strategie in der Lage, auf Veränderungen im wirtschaftlichen, sozialen und regulatorischen Umfeld zu reagieren und unsere Widerstandsfähigkeit kontinuierlich zu stärken.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

[IRO-1_53a] Im Rahmen der Umsetzung der Berichterstattungspflichten gemäß der CSRD wurde eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse auf Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vorgenommen. Diese Analyse folgte dem Ansatz der doppelten Wesentlichkeit:

- **Wesentlichkeit der Auswirkungen:** Hierbei wurde untersucht, wie unsere Geschäftstätigkeiten Umwelt und Gesellschaft beeinflussen. Der Fokus lag auf den Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten auf verschiedenen Interessengruppen und Stakeholder, einschließlich des Stakeholders „Natur“.
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** In dieser Perspektive wurde analysiert, wie ökologische und soziale Faktoren unsere Geschäftstätigkeiten beeinflussen können. Dabei standen mögliche Risiken und Chancen im Mittelpunkt, die durch externe Entwicklungen entstehen und finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen haben könnten.

Um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf relevante Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, wurden diese aus einer umfassenden Sammlung von Themen abgeleitet, die auf verschiedenen Quellen basieren. Ergänzend wurden themenspezifische Workshops durchgeführt und qualitative sowie quantitative Einschätzungen von Expertinnen und Experten berücksichtigt.

Eine detaillierte Darstellung der wesentlichen und nicht wesentlichen Themen gemäß den ESRS findet sich in der Angabepflicht [ESRS 2_SBM-3] - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell. Dort werden mögliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus unserem Geschäftsmodell oder entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ergeben, analysiert und bewertet. Eine detaillierte Darstellung der Wertschöpfungskette ist in der Angabepflicht [ESRS 2_SBM-1] - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette zu finden.

[IRO-1_53b] Die Wesentlichkeitsanalyse verfolgt das Ziel, sowohl unsere potenziellen als auch unsere tatsächlichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt systematisch zu identifizieren, zu bewerten, zu priorisieren und kontinuierlich zu überwachen. Zur Ableitung der wesentlichen Themen wurde ein strukturierter Ansatz verfolgt, der sich in mehrere Schritte gliedert:

1. Erstellung einer umfassenden Themenliste

Eine Sammlung potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen wurde auf Grundlage einer systematischen Recherche erstellt, die verschiedene Quellen miteinander vereint. Dabei wurden nicht nur ESG-Themen berücksichtigt, die für unseren Industriesektor von Bedeutung sind, sondern auch die Vorgaben der angewendeten Standards, insbesondere der ESRS. Darüber hinaus flossen eine Wettbewerbsanalyse, aktuelle Trends sowie mögliche zukünftige regulatorische Entwicklungen in die Themenauswahl ein. Anforderungen aus Nachhaltigkeitsratings wie MSCI ESG, ISS ESG, EcoVadis und Sustainalytics fanden Berücksichtigung, um eine fundierte und ganzheitliche Analyse zu gewährleisten.

Die für unsere Geschäftstätigkeit relevanten Themen wurden durch eine Analyse der wichtigsten Themen über alle Input-Parameter hinweg, in einer Themenliste konsolidiert.

2. Stakeholder-Befragung

Im Rahmen der weiteren Präzisierung der Themenliste wurde eine Online-Befragung durchgeführt, um die Einschätzungen relevanter Stakeholder zu sammeln. Zu den befragten Gruppen gehörten eine Vielzahl von Interessensvertretern, darunter Lieferanten, Kooperationspartner wie Plattformen, B2B-Kunden (z. B. Unternehmen), spezialisierte Dienstleister, Schulungsteilnehmer, Kredit- und Finanzinstitute, der Kapitalmarkt und Aktionäre, Branchenverbände, Gewerkschaften, die Arbeitsagentur sowie Freelancer.

Die Umfrage wurde auf der zuvor erstellten Liste potenzieller Nachhaltigkeitsthemen basierend durchgeführt, um eine fundierte Erfassung der Prioritäten und Einschätzungen der Stakeholder zu ermöglichen.

In der finalen Validierungsphase wurden die Umfrageergebnisse in die Gesamtbewertung integriert und mit den bereits identifizierten Themen abgeglichen. Dies stellt sicher, dass die Rückmeldungen der Stakeholder auch mit den abschließenden Bewertungen übereinstimmen.

3. Bewertung in Experten-Workshops

In interaktiven Workshops haben Experten aus verschiedenen uns zugehörigen Gesellschaften die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Detail bewertet. Dabei erfolgte eine Bewertung der Auswirkungen, basierend auf den Anforderungen der ESRS und den darin spezifizierten Kategorien. Insgesamt wurden 110 mögliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, von denen 22 als wesentlich eingestuft wurden.

4. Validierung durch den Vorstand

Im Rahmen eines Workshops wurden die finalen Ergebnisse der vorangegangenen Schritte dem Vorstand vorgelegt. Dieser nahm eine eingehende Überprüfung vor, um sicherzustellen, dass die identifizierten wesentlichen Themen im Einklang mit unserer Unternehmensstrategie, unseren Zielen sowie unseren Grundsätzen und Werten stehen. Der Vorstand bestätigte:

- die gemäß der CSRD als wesentlich identifizierten ESG-Themen,
- die Bestätigung der Themen, die gemäß der CSRD als unwesentlich eingestuft wurden.

Die Wesentlichkeitsanalyse wird regelmäßig aktualisiert, um auch zukünftig potenzielle und tatsächliche Auswirkungen kontinuierlich zu überwachen. Dabei werden neue Entwicklungen sowie externe und interne Veränderungen berücksichtigt. Bei signifikanten Anpassungen des Geschäftsmodells oder wesentlichen Änderungen im regulatorischen Umfeld erfolgt zudem eine Ad-hoc-Überprüfung, um sicherzustellen, dass die Analyse stets den aktuellen Rahmenbedingungen entspricht.

[IRO-1_53b.i] Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden unsere Geschäftsaktivitäten sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse umfasst somit alle deutschlandweiten Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen. Dabei wurde besonders auf Faktoren geachtet, die potenziell zu erhöhten Risiken negativer Auswirkungen führen könnten. Diese Faktoren beziehen sich insbesondere auf soziale Aspekte unserer Wertschöpfungskette sowie der eigenen Belegschaft. Dabei haben wir insbesondere die Themen wie Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Diversität und Chancengleichheit und die Auswirkungen und Risiken im Rahmen der Achtung der Menschenrechte berücksichtigt. Die Erfüllung aller gesetzlichen Vorgaben und das Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern waren relevante Faktoren.

[IRO-1_53b.ii] Im Rahmen unserer Analyse haben wir sowohl die direkt als auch die indirekt verursachten Auswirkungen unserer Tätigkeiten berücksichtigt. Dabei haben wir zum einen die direkten Auswirkungen berücksichtigt, die unmittelbar aus unseren eigenen resultieren. Zum anderen wurden die Auswirkungen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette in Zusammenarbeit mit Dritten entstehen, berücksichtigt.

Zur Durchführung dieser Analyse wurden alle relevanten Schritte entlang unserer Wertschöpfungskette systematisch erfasst. Zur Erhebung der direkten und indirekten Auswirkungen haben wir sowohl interne Daten als auch das Fachwissen unserer Experten herangezogen. Dies umfasste insbesondere Informationen zu unserer Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern als auch der Umgang mit unseren Mitarbeitern. Diese umfassende Methodik stellt sicher, dass wir die komplexen und vielfältigen Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten vollständig erfassen und detailliert bewerten konnten.

[IRO-1_53b.iii] Zur Bewertung der Auswirkungen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir gezielt interne Fachleute aus verschiedenen Unternehmensbereichen in spezifische Workshops einbezogen. Die gewonnenen Erkenntnisse aus diesen Diskussionen flossen direkt in die Bewertung ein. Darüber hinaus führten wir eine Online-Befragung durch, um die Ansichten unserer internen und externen Stakeholder, die wir als wesentliche Experten betrachten, zu unserem Geschäftsmodell sowie der gesamten Wertschöpfungskette, zu erfassen. Diese Umfrage half uns, die verschiedenen Perspektiven auf potenzielle Auswirkungen besser zu verstehen und gezielt in die Bewertung einzubeziehen. Eine detaillierte Darstellung unserer kontinuierlichen Maßnahmen zur Integration von Stakeholder-Feedback in die Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist in der Angabepflicht [ESRS 2_SBM-2] - Interessen und Standpunkte der Interessenträger zu finden.

[IRO-1_53b.iv] Zur Bewertung des Schweregrades der Auswirkungen orientieren wir uns an den Anforderungen der ESRS mit Ihren drei Schlüsselkriterien:

1. **Ausmaß:** Wie stark die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sind – sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht.
2. **Umfang:** Geografische Reichweite oder die Anzahl der betroffenen Lebewesen oder Systeme.
3. **Unabänderlichkeit:** Inwiefern eine negative Auswirkung wieder rückgängig gemacht oder gemildert werden kann.²⁴

Zusätzlich zu dem Schweregrad wurde bei potenziellen Auswirkungen die **Wahrscheinlichkeit** des Eintretens als zusätzlicher Bewertungsfaktor berücksichtigt. Positive und negative Auswirkungen wurden entsprechend unterschiedlich bewertet:

Für **negative Auswirkungen**, die bereits eingetreten sind, haben wir die Kriterien „Ausmaß“, „Umfang“ und „Unabänderlichkeit“ gleich gewichtet, um eine umfassende Einschätzung des „Schweregrads“ zu ermöglichen. Bei potenziellen negativen Auswirkungen flossen sowohl der „Schweregrad“ als auch die „Wahrscheinlichkeit“ zu gleichen Teilen in die Bewertung ein.

Für **positive Auswirkungen** haben wir das „Ausmaß“ und den „Umfang“ betrachtet um den „Schweregrad“, mit einer gleichwertigen Gewichtung beider Kategorien, zu ermitteln. Bei potenziellen positiven Auswirkungen wurde zusätzlich die „Wahrscheinlichkeit“ in die Bewertung einbezogen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Auswirkungen auf die **Menschenrechte**, bei denen der ermittelte Schweregrad Vorrang vor der Wahrscheinlichkeit hatte. Zur weiteren Differenzierung wurden **Zeithorizonte** für alle identifizierten Auswirkungen festgelegt. Dies gewährleistet eine ganzheitliche Betrachtung aller relevanten Aspekte, sowohl tatsächlicher als auch potenzieller Auswirkungen. Sobald eine definierte Auswirkung den festgelegten Wesentlichkeitsschwellenwert erreichte oder überschritt, wurde das entsprechende Thema als wesentlich eingestuft.

[IRO-1_53c] Die Bewertung der Risiken und Chancen orientierte sich an der Methodik zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen. In Zusammenarbeit mit Fachexperten aus relevanten Bereichen wurden die identifizierten Risiken und Chancen nach ihrer Relevanz und potenziellen Auswirkungen auf die Unternehmensstrategie bewertet.

Die quantitative Berechnung der finanziellen Auswirkungen orientierte sich an der Risikomatrix des Risiko- und Chancenberichts. Die bei der Darstellung der Höhe der finanziellen Effektgröße verwendete quantitative Kategorisierung orientierte sich an dem in der Risikomatrix befindlichen Bedeutungsgrad bzw. Schadensausmaß. Eine 1 bedeutet ein kleines Schadensausmaß von 1 bis 2,5 Mio. €. Eine 2 bedeutet ein niedriges Schadensausmaß ab 2,5 bis 5 Mio. €. Eine 3 entspricht einem mittleren Schadensausmaß ab 5 Mio. € bis 10 Mio. €. Eine 4 auf der hier verwendeten quantitativen Kategorisierung entspricht einem gehobenen Schadensausmaß ab 10 bis 20 Mio. €. Eine 5 bedeutet schließlich ein großes Schadensausmaß von über 20 Mio. €.

[IRO-1_53c.i] Die Identifizierung potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde durch eine Berücksichtigung von möglichen Wechselwirkungen ergänzt. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei den Auswirkungen, die sich in Risiken oder Chancen für uns überführen lassen. Jede negative Auswirkung wurde nicht nur gesondert betrachtet, sondern auch auf potenzielle finanzielle Effekte hin untersucht. Gleichzeitig wurden positive Auswirkungen hinsichtlich möglicher Chancen geprüft.

Die komplexen Wechselwirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette konnten durch diese Herangehensweise besser verstanden werden. Jede identifizierte Verbindung, sei sie risiko- oder chancenbezogen, wurde daraufhin in die Gesamtbewertung integriert.

[IRO-1_53c.ii] Die Bewertung von Risiken und Chancen orientierte sich an unserem bestehenden Risikomanagementsystem. In Bezug auf nichtfinanzielle Risiken wurden qualitative Annahmen genutzt, um eine Einschätzung der potenziellen finanziellen Relevanz und Eintrittswahrscheinlichkeit vorzunehmen. Die vorgenommene quantitative Berechnung der finanziellen Auswirkungen unterstützt die Kategorisierung von Risiken und Chancen im Kontext der Unternehmensstrategie.

²⁴ Ausschließlich auf negative Auswirkungen anwendbar

Zur Bewertung wurden zwei zentrale Kategorien herangezogen:

1. **Finanzieller Effekt:** Einschätzung der potenziellen finanziellen Auswirkungen auf Grundlage qualitativer Annahmen über mögliche Szenarien.
2. **Wahrscheinlichkeit:** Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit potenzieller Risiken und Chancen auf Basis vorhandener Erfahrungswerte und fachlicher Einschätzungen

Weitere Informationen zum Ansatz des finanziellen Risikomanagements sind im Lagebericht sowie in der Angabepflicht [ESRS 2_GOV-5] - Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu finden. Durch diese qualitative Herangehensweise wird sichergestellt, dass die relevanten Risiken und Chancen umfassend identifiziert und in die strategischen Planungen integriert werden können.

[IRO-1_53c.iii] Nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen sind fest in das unternehmensweite Risikomanagement integriert. Sie werden ebenso wie nicht-ESG-bezogene Risiken systematisch erfasst, qualitativ bewertet und überwacht. Die Gleichbehandlung finanzieller und nicht-finanzieller Aspekte stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsthemen strategisch berücksichtigt werden. Details zum Risikomanagement finden sich im Risiko- und Chancenbericht innerhalb des Lageberichts.

[IRO-1_53d] Der Entscheidungsprozess zur Bewertung und Steuerung von ESG-Risiken und -Chancen erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen den operativen Einheiten, dem Risikomanagement und der Geschäftsführung. ESG-Themen sind in die strategische Entscheidungsfindung integriert und werden kontinuierlich im Rahmen der regelmäßigen Risikobewertung überprüft. Das interne Kontrollsystem stellt sicher, dass alle relevanten ESG-Risiken und -Chancen in den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Die operativen Einheiten identifizieren und überwachen Risiken, während die interne Kontrollfunktion die Prozesse unterstützt und überwacht. Dies erfolgt durch festgelegte Verfahren und Regelwerke, die eine transparente und wirksame Kontrolle gewährleisten. Zudem prüft die Interne Revision regelmäßig die Angemessenheit und Wirksamkeit der internen Kontrollsysteme und berichtet darüber an die Geschäftsführung.

[IRO-1_53e; 53f] Der Prozess zur Identifikation, Bewertung und Handhabung von ESG-bezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen ist vollständig in das unternehmensweite Risikomanagementsystem integriert. Dieses basiert auf dem „Three-Lines-of-Defense“-Modell, bei dem die operativen Einheiten auf der ersten Ebene für die Identifikation und das Management von Risiken verantwortlich sind. Die zweite Ebene, bestehend aus internen Kontrollfunktionen wie Controlling, Legal und Compliance, unterstützt die operativen Einheiten und stellt sicher, dass ESG-Aspekte im gesamten Risikomanagementprozess berücksichtigt werden. Die dritte Ebene, die Interne Revision, überwacht und bewertet die Effektivität der angewendeten Verfahren und stellt sicher, dass alle Risiken, einschließlich der ESG-bezogenen, adäquat erfasst und gemanagt werden. Dieser strukturierte Prozess ermöglicht es, ESG-Risiken und -Chancen systematisch in das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens zu integrieren und die Wirksamkeit der Risikomanagementprozesse kontinuierlich zu überprüfen. Weitere Details sind im Risiko- und Chancenbericht innerhalb des Lageberichts sowie den Angabepflichten [ESRS 2_GOV-1] - Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane und [ESRS 2_GOV-5] - Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthalten.

[IRO-1_53g] Die Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit verschiedene Input-Parameter, um eine fundierte Bewertung relevanter Themen zu gewährleisten. Die Methodik inkludiert Benchmark-Analysen, Peer Insights, relevante Ratinganforderungen und Expertenwissen sowie öffentlich zugängliche Tools (z.B. IPCC Weltatlas) und makroökonomische Trends, insbesondere bei der Klimaszenarioanalyse. Die zugrunde liegenden Datenquellen und Annahmen wurden sorgfältig ausgewählt, um die Validität der Ergebnisse sicherzustellen.

[IRO-1_53h] Im Rahmen der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wurde 2023 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse nach doppeltem Wesentlichkeitsprinzip durchgeführt, um die relevantesten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren.

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gab es keine grundlegenden Änderungen im Prozess zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Risiken und Chancen. Der bestehende Ansatz wurde weiterhin angewendet und beinhaltete einen umfassenden Stakeholderdialog, der neben internen Stakeholdern auch externe Gruppen wie Aktionäre, Gewerkschaftsvertreter und spezialisierte Berater einbezog. Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zeigte insbesondere im Bereich Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) eine erhöhte Bedeutung bestimmter Themen für

uns als Amadeus Fire Group auf und bestätigte unseren Fokus auf den Menschen in allen Dienstleistungen unseres Unternehmens.

Die nächste regelmäßige Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse ist für das Geschäftsjahr 2025 geplant.

IRO-2 - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Übersicht der wesentlichen Angabepflichten

Wesentliche Angabepflicht	Seitenzahl
ESRS 2 - BP-1 - Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	129
ESRS 2 - BP-2 - Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	130
ESRS 2 - GOV-1 - Die Rolle der Verwaltungen, Leitungen und Aufsichtsorgane	131
ESRS 2 - GOV-2 - Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungen, Leitungen und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	133
ESRS 2 - GOV-3 - Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsystem	134
ESRS 2 - GOV-4 - Erklärung zur Sorgfaltspflicht	135
ESRS 2 - GOV-5 - Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	136
ESRS 2 - SBM-1 - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	137
ESRS 2 - SBM-2 - Interessen und Standpunkte der Interessenträger	140
ESRS 2 - SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	142
ESRS 2 - IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	149
ESRS 2 - IRO-2 - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	154
ESRS E1 - IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	173
ESRS E2 - IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	175
ESRS E3 - IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	176
ESRS E4 - IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	177
ESRS E5 - IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	178
ESRS S1 - SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	179
ESRS S1-1 - Policies im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	181
ESRS S1-2 - Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	183
ESRS S1-3 - Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	184
ESRS S1-4 - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	185
ESRS S1-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und des Umgangs mit wesentlichen Risiken und Chancen	188
ESRS S1-6 - Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	189
ESRS S1-7 - Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	190
ESRS S1-8 - Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	191
ESRS S1-9 - Diversitätsparameter	Nicht wesentlich

Tabelle 83: Übersicht der wesentlichen Angabepflichten Teil 1

Übersicht der wesentlichen Angabepflichten

Wesentliche Angabepflicht	Seitenzahl
ESRS S1-10 – Angemessene Entlohnung	192
ESRS S1-11 – Sozialschutz	193
ESRS S1-12 – Menschen mit Behinderungen	Nicht wesentlich
ESRS S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	194
ESRS S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	195
ESRS S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	196
ESRS S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Nicht wesentlich
ESRS S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	197
ESRS S2 - SBM-3 - Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	198
ESRS S2-1 – Policies im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	200
ESRS S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	202
ESRS S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	203
ESRS S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	204
ESRS S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und des Umgangs mit wesentlichen Risiken und Chancen	206
ESRS S4 - SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	207
ESRS S4-1 – Policies im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	209
ESRS S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	210
ESRS S4-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	211
ESRS S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	212
ESRS S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und des Umgangs mit wesentlichen Risiken und Chancen	214
ESRS G1 - GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	215
ESRS G1 - IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	216
ESRS G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	217
ESRS G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	Nicht wesentlich
ESRS G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Nicht wesentlich
ESRS G1-4 –Korruptions- oder Bestechungsfälle	Nicht wesentlich
ESRS G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	219
ESRS G1-6 – Zahlungspraktiken	Nicht wesentlich

Tabelle 84: Übersicht der wesentlichen Angabepflichten Teil 2

Übersicht aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		131
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		131
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				135
ESRS 2 SBM-3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				179/180
ESRS 2 SBM-3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				179/180
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				181
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		181
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				182
ESRS S1-1 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				182
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				184
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		195
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				195
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				197

Übersicht aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		197
ESRS 2 SBM-3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				199
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				200
ESRS S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				200
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		200/201
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		200/201
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				205
ESRS S4-1 Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				209
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		209

Übersicht aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU- Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				213
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				217
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				217

Andere in ESRS 2 Anhang B aufgelistete Datenpunkte, die nicht in der obigen Tabelle enthalten sind, werden entweder als nicht wesentlich oder als nicht relevant angesehen.

Tabelle 85: Übersicht aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Übersicht aller Datenpunkte, die mittels Verweis in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen wurden

	Angabe, auf die im Datenpunkt verwiesen wird
Allgemeine Informationen	
[ESRS 2-GOV-1_22c.iii]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
[ESRS 2-GOV-2_26b]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
[ESRS 2-GOV-5]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
[ESRS 2-IRO-1_53c.ii]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
[ESRS 2-IRO-1_53c.iii]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
[ESRS 2-IRO-1_53e; 53f]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
[ESRS 2-IRO-2_57]	O'Neill, Krieger, et al., The roads ahead: Narratives for shared socioeconomic pathways describing world futures in the 21st century, 2017, pp. 172
[ESRS 2-IRO-2_59]	EFRAG ID 177
Umweltinformationen	
[ESRS E1-IRO-1_20b]	O'Neill, Krieger, et al., The roads ahead: Narratives for shared socioeconomic pathways describing world futures in the 21st century, 2017, pp. 172
[ESRS E1-IRO-1_20b]	Konzernabschluss
Sozialinformationen	
[ESRS S1-SBM-3_14c]	Abschnitt "Grundlagen des Konzerns" im Lagebericht
[ESRS S1-1_19; 21]	Code of Conduct der Amadeus Fire Group
[ESRS S1-1_19; 21]	Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Amadeus Fire Group
[ESRS S1-1_19; 21]	Internationale Charta der Menschenrechte
[ESRS S1-1_19; 21]	Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau
[ESRS S1-1_19; 21]	Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
[ESRS S1-1_19; 21]	Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation
[ESRS S1-1_19; 21]	Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen
[ESRS S1-3_33]	Verfahrensordnung der Amadeus Fire Group
[ESRS S2-SBM-3_11d]	Lieferantenkodex der Amadeus Fire Group

Übersicht aller Datenpunkte, die mittels Verweis in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen wurden

	Angabe, auf die im Datenpunkt verwiesen wird
[ESRS S2-SBM-3_11d]	Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Amadeus Fire Group
[ESRS S2-SBM-3_11e]	[ESRS S2-SBM-3_10b]
[ESRS S2-SBM-3_13e]	[ESRS S2-SBM-3_10b]
[ESRS S2-1_16, 18]	Lieferantenkodex der Amadeus Fire Group
[ESRS S2-1_16, 18]	Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Amadeus Fire Group
[ESRS S4-1_15]	Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Amadeus Fire Group
[ESRS S4-4_37]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
Governance-Informationen	
[ESRS G1-1_7]	Code of Conduct der Amadeus Fire Group
[ESRS G1-1_7]	Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht
[ESRS G1-1_9]	Code of Conduct der Amadeus Fire Group
[ESRS G1-1_10a]	Verfahrensordnung der Amadeus Fire Group

Tabelle 86: Übersicht aller Datenpunkte, die mittels Verweis in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen wurden

[ESRS 2-IRO-2_57] Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen für Personaldienstleistungen und Weiterbildung das ausschließlich in Deutschland tätig ist. Für den Geschäftsbetrieb sind neben den Mitarbeitern hauptsächlich gemietete Büroflächen, die Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie geleaste Fahrzeuge relevant. Bei einer Neuanschaffung oder eines Austauschs bevorzugen wir stets den aktuellen Standard in Bezug auf Technik und Nachhaltigkeit.

Zur Bewertung der Risiken und Chancen im Bereich Klimawandel wurde eine Klimarisikoanalyse durchgeführt, die mögliche physische und transitorische Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit systematisch untersucht. Bei der Bewertung dieser Risiken und Chancen wurden drei Szenarien zugrunde gelegt. Dabei handelt es sich um die SSP (Shared Socioeconomic Pathways, dt.: gemeinsame sozioökonomische Entwicklungspfade) Szenarien 1, 3 und 5²⁵ des Weltklimarats (IPCC).

Das Szenario SSP1 geht von einem Temperaturanstieg der weltweiten Durchschnittstemperatur um 1,8 Grad Celsius bis zum Jahr 2100 aus. Es beschreibt eine zunehmend nachhaltige Welt, in der die Grenzen der Natur respektiert und globale Gemeinschaftsgüter bewahrt werden. Statt Wirtschaftswachstum steht zunehmend das menschliche Wohlbefinden im Fokus.

Das Szenario SSP3 geht von einem Temperaturanstieg der weltweiten Durchschnittstemperatur um 3,6 Grad Celsius bis zum Jahr 2100 aus. Es geht von einer Wiederbelebung des Nationalismus aus, sodass regionale Konflikte globale Themen in den Hintergrund rücken. Investitionen in Bildung und Forschung bleiben aus. In einigen Regionen der Welt kommt es zu starken Umweltzerstörungen.

Das Szenario SSP5 geht von einem Temperaturanstieg der weltweiten Durchschnittstemperatur um 4,4 Grad Celsius bis zum Jahr 2100 aus. Es beschreibt eine Welt, in der die globalen Märkte zunehmend integriert sind mit der Folge

²⁵ Näheres zu den Szenarien siehe O'Neill, Krieger, et al., The roads ahead: Narratives for shared socioeconomic pathways describing world futures in the 21st century, 2017, pp. 172

technologischen Fortschritts. Dieser wird jedoch durch die Ausbeutung fossiler Brennstoffressourcen und eines weltweit energieintensiven Lebensstils ermöglicht. Die Weltwirtschaft wächst und lokale Umweltprobleme werden erfolgreich bekämpft.

Die SSP-Szenarien bieten eine geeignete Grundlage für unsere Klimaszenarienanalyse, da sie neben CO₂-Konzentrationen und physikalischen Risiken auch Transitionsrisiken, sozioökonomische Entwicklungen, wie Humankapital, Investitionen in Bildungssysteme und Innovation und wirtschaftliche Entwicklungen berücksichtigen. Diese Szenarien sind für ein Dienstleistungsunternehmen wie wir, das stark von makroökonomischen Trends und Arbeitsmarktdynamiken abhängig ist, besonders relevant. Sie ermöglichen eine fundierte Einschätzung der Wechselwirkungen zwischen Klimawandel, gesellschaftlichen Entwicklungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die wesentliche Einflussfaktoren für die Nachfrage nach Personal- und Weiterbildungsdienstleistungen darstellen.

Zu dem Unterthema „Anpassung an den Klimawandel“ wurden potenzielle Risiken identifiziert, die direkt mit der Umwelt in Verbindung stehen und in der Wertschöpfungskette unseres Kerngeschäfts verortet sind. Dazu zählen sowohl chronische als auch akute temperaturbedingte, windbedingte, wasserbedingte und feststoffbezogene Risiken. Im Rahmen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden für diese Risiken in allen Szenarien lediglich niedrige Eintrittswahrscheinlichkeiten und niedrige finanzielle Effektgrößen ermittelt. Werden wie in Szenario SSP 1 beschrieben global alle Klimaziele eingehalten, erholt sich die Umwelt und klimawandelbezogene Risiken werden stark minimiert. Werden die Klimaziele nur regional eingehalten (Szenario SSP 3), ist die Eintrittswahrscheinlichkeit noch immer gering. Werden die Klimaziele wie in Szenario SSP 5 zugrunde gelegt nicht eingehalten, besteht aufgrund des Geschäftsmodells und der geografischen Lage unserer Niederlassungen eine immer noch niedrige Eintrittswahrscheinlichkeit der beschriebenen Risiken. Durch unseren Unternehmenscharakter als Dienstleister ohne technische Anlagen und Maschinen sowie der geografischen Lage aller Niederlassungen ausschließlich in Deutschland besteht eine niedrige finanzielle Effektgröße dieser Risiken.

Neben umweltbezogenen Risiken wurde für das Unterthema „Anpassung an den Klimawandel“ das potenzielle Risiko von geringeren allgemeinen Bildungsinvestitionen ermittelt. Es ist ebenfalls innerhalb der Wertschöpfungskette unseres Kerngeschäfts verortet. Innerhalb aller Szenarien wurde die Eintrittswahrscheinlichkeit dieses Risikos als gering eingestuft. Im Falle eines Risikoeintritts wurde die finanzielle Effektgröße aufgrund des hohen Stellenwerts des Faktors Bildung in unserem Geschäftsmodell als mittel bewertet.

Als potenzielle Chance wurde für dieses Unterthema die verstärkte Policy Orientierung auf Humankapital ermittelt. Innerhalb der Wertschöpfungskette wird diese dem Kerngeschäft zugeordnet. Da sowohl für das Szenario SSP 1 und 5 vermehrt Humankapital benötigt wird, wird die Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Chance als mittel angesehen; im Szenario SSP 3 als gering. Die finanzielle Effektgröße wird aufgrund der Spezialisierung der angebotenen Dienstleistungen sowohl im Segment Personaldienstleistungen (ausschließlich White Collar Bereich) als auch im Segment Weiterbildung (ausschließlich kaufmännische und IT-Schulungen) als niedrig eingestuft.

Die Innovation & Entwicklung von Low-Emission-Dienstleistungen wurde als potenzielle Chance für das Unterthema „Treibhausgasemissionen“ ermittelt und ist im Kerngeschäft innerhalb der Wertschöpfungskette verortet. Die Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Chance unterscheidet sich je nach SSP-Szenario: Während diese im Szenario SSP 1 als sehr hoch eingeschätzt wurde, da durch das Erreichen aller Klimaziele der Stellenwert von Low-Emission-Dienstleistungen ansteigen müsste, wurde diese bei SSP 3 als gering und bei SSP 5 als nicht vorhanden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eingeschätzt. Die finanzielle Effektgröße wurde in allen Szenarien als gering eingeschätzt. Dies begründet sich durch unser Geschäftsmodell als reiner Personal- und Weiterbildungsdienstleister, sodass wir in diesem Zusammenhang lediglich unser bereits digitalisiertes Bildungsangebot weiter ausbauen könnten.

Der erhöhte Ausstoß von Treibhausgasen durch hohen fossilen Energieverbrauch wurde als tatsächlich auftretende negative Auswirkung für das Unterthema „Energienutzung“ ermittelt. Bei der Bewertung der Wesentlichkeit wurde sowohl nach der Verortung innerhalb der Wertschöpfungskette als auch nach der Klassifizierung der erzeugten Treibhausgasemissionen in Scope 1, 2 und 3 unterschieden. Die Emissionen, die innerhalb des Kerngeschäfts entstehen und einerseits die Nutzung der Firmenwagenflotte sowie das Heizen der Firmengebäude durch Erdgas (Scope 1) und andererseits den Stromverbrauch und das Heizen durch Fernwärme (Scope 2) beinhalten, haben lediglich ein geringes Ausmaß auf die Umwelt. Gleiches gilt für die Emissionen innerhalb der vorgelagerten Wertschöpfungskette (An- und Abfahrt von Mitarbeitern (Scope 3) und Schulungsteilnehmern). Dies ist durch unser Geschäftsmodell begründet. Der Umfang der erzeugten Treibhausgasemissionen wurde als gering bis mittel eingestuft, da diese durch die

Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit zwangsläufig entstehen. Die ausschließliche Nutzung von Grünstrom an allen Standorten senkt die mit der Geschäftstätigkeit verbundenen Treibhausgasemissionen bereits massiv. Eine Ausweitung der Home-Office-Möglichkeiten sowie digital durchgeführter Meetings und Schulungen sowie eine Umstellung der Firmenwagenflotte auf Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge stellen weitere Reduktionspotenziale für den Ausstoß von Treibhausgasen dar. Aus diesem Grund wurde die Unabänderlichkeit dieses Risikos sowohl im Kerngeschäft als auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette als gering eingestuft.

Somit kommen wir zu dem Schluss, dass die im Standard ESRS E1 adressierten Auswirkungen, Risiken und Chancen nicht wesentlich sind. Daher werden die darin geforderten Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht ausgelassen.

Damit wir als Amadeus Fire Group den Klimawandel als wesentlich betrachten, müssten wir unser Geschäftsmodell grundlegend ändern. So würde bei der Schaffung einer Güterproduktion die Mehrzahl der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen relevant werden. Gleiches gilt bei einer Expansion in Länder, in denen die Auswirkungen des Klimawandels verstärkt auftreten, wie beispielsweise der Anstieg des Meeresspiegels. Eine Änderung der Praxis, Bürogebäude zukünftig zu kaufen bzw. selbst zu erbauen, anstatt diese zu mieten, würde bedeuten, dass der Klimawandel als wesentlich betrachtet wird. Gleiches träte durch einen massiven Ausbau der Verbrenner-Fahrzeugflotte ein.

Eine Änderung von transitorischen Risiken würde ebenfalls zur Betrachtung des Klimawandels als wesentliches Thema beitragen. Dies würde insbesondere dann eintreten, falls ein geringes Klimaschutzengagement unser Image schädigen würde. Marktveränderungen durch eine Verlagerung der Arbeitskräftenachfrage in grüne Industrien würde die Relevanz des Klimawandels erhöhen, weil die Anforderungen an die Vermittlung sich dadurch ändern würden.

[ESRS 2-IRO-2_59] Um die wesentlichen Informationen in Zusammenhang mit den als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln, wurden anhand des von der EFRAG veröffentlichten Datenzuordnung²⁶ diejenigen Datenpunkte ermittelt, die mit den als wesentlich eingestuften Themen der Wesentlichkeitsanalyse in Verbindung stehen. Daraus ergeben sich alle für uns als Amadeus Fire Group wesentlichen Angabepflichten innerhalb der relevanten themenspezifischen ESRS-Standards.

Bei Angabepflicht [ESRS S1-13] - Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung wird die Anzahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer nicht angegeben. Dies basiert auf den sich noch im Aufbau befindlichen Berichtsstrukturen. Daher ist für das Berichtsjahr 2024 hier noch keine fundierte Angabe möglich.

²⁶ EFRAG ID 177

Umweltinformationen

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie Verordnung)

Im Dezember 2019 stellte die Europäische Union den „EU Green Deal“ vor, der eine CO₂-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.

Wir fallen in den Anwendungsbereich zur Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung nach §§ 289b f. und 315b f. HGB und sind somit nach Artikel 1 der EU-Taxonomie zur Erfüllung der hieraus resultierenden Anforderungen verpflichtet. Für das Geschäftsjahr 2024 berichten wir deshalb über die taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten zu allen sechs Umweltzielen. Über die taxonomie-konformen 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.

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 unsere Umsatz-, CapEx- und OpEx- relevanten Wirtschaftstätigkeiten 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

Wir erzielen unsere Umsätze im Wesentlichen in den Segmenten Personaldienstleistungen und Weiterbildung. 2024 erzielten wir einen konsolidierten Konzernumsatz von 436,9 Mio. Euro (Umsatz-KPI-Nenner). Davon entfielen 61,4 Prozent auf das Segment Personaldienstleistungen und 38,6 Prozent auf das Segment Weiterbildung.

Wie im Vorjahr ergab die Überprüfung der Wirtschaftstätigkeiten im Segment Personaldienstleistungen 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 Segment Personaldienstleistungen nicht angesehen werden.

Das gilt auch für die Umsätze im Segment Weiterbildung, die nicht als potenziell nachhaltig im Sinne der aktuell gültigen Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz anzusehen sind. Tätigkeiten im Segment 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 2024 haben wir keine Weiterbildungen angeboten, die solchen oder vergleichbaren, in der EU-Taxonomie definierten Weiterbildungs-Fällen entsprechen.

Weder die Umsätze aus Tätigkeiten im Segment Personaldienstleistungen noch im Segment Weiterbildung sind demnach taxonomiefähig. Eine Überprüfung auf Taxonomiekonformität der Umsätze entfällt für das Geschäftsjahr 2024 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 je Ziel:

CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	72,21%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Tabelle 87: CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

Im Geschäftsjahr 2024 entfielen auf den in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 definierten CapEx-Bereich 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 Leasingfahrräder (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 Leasingfahrräder 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 allerdings nicht mit ausreichender Sicherheit festgestellt werden, dass die von der EU-Taxonomie geforderten sozialen Mindeststandards 2024 vollständig umgesetzt wurden.

Im Bereich der Zugänge zu Nutzungsrechten für Leasingfahrzeuge wurden in 2024 insgesamt Zugänge für 17 Fahrzeuge, die über einen Elektro- oder Plug-in-Hybrid-Antrieb verfügen, als potenziell taxonomiekonform identifiziert.

Alle 17 Fahrzeuge weisen CO₂-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 kein Fahrzeug alle Kriterien zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen erfüllen.

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 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 unser Geschäftsmodell 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 3,688 Mio. Euro lag zudem die Gesamtsumme des Nenners des von der EU-Taxonomie definierten OpEx-KPI-Nenner im Verhältnis zum Konzernumsatz von 436,9 Mio. Euro bei lediglich rund 0,8 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 haben wir für das Geschäftsjahr 2024 für den OpEx-KPI-Zähler folglich keine Berechnung vorgenommen und geben diesen mit 0 an.

Angaben zum CapEx

Geschäftsjahr 2024	Wirtschaftstätigkeiten (1)	CapEx	2024		72,21	72,21	A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)
			Code (2) *	CapEx (3)			
		Tsd. €		19.343,8	72,21		
			%				
DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)						
	Kategorie ermöglichende Tätigkeiten (19)						
	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2023 (18)				70,98		
	Mindestschutz (17)						
	Biologische Vielfalt (16)						
	Kreislaufwirtschaft (15)						
	Umweltverschmutzung (14)						
Kriterien für einen wesentlichen Beitrag	Wasser (13)						
	Anpassung an den Klimawandel (12)						
	Klimaschutz (11)						
	Biologische Vielfalt (10)						N/EL
	Kreislaufwirtschaft (9)						N/EL
	Umweltverschmutzung (8)						N/EL
2024	Wasser (7)						N/EL
	Anpassung an den Klimawandel (6)						N/EL
	Klimaschutz (5)						N/EL **
B. NICHT-TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN	CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten			7.445,7		27,79	
	GESAMT (A+B)			26.789,5		100,00	

Tabelle 92: Angaben zum CapEx

ESRS E1 Klimawandel

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

[ESRS E1-IRO-1_20a] Die Auswirkungen von uns auf den Klimawandel, insbesondere die Treibhausgasemissionen, wurden mit Hilfe einer Szenarioanalyse ermittelt. Diese Analyse wurde in einer Kleingruppe bestehend aus unserem ESG-Team sowie aus Vertretern einer Beratungsgesellschaft durchgeführt. Es wurden kurz-, mittel- und langfristige klimabedingte physische Risiken und Übergangsrisiken identifiziert und deren Risikohöhe bestimmt. Zudem wurde bestimmt, in welchem Ausmaß (Höhe der finanziellen Effektgröße in Euro) unsere Vermögenswerte anfällig für die ermittelten Klimagefahren sind. Jede Bewertung der Risiken wurde nach ihrem zeitlichen Horizont und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit getrennt nach den verwendeten SSP-Szenarien²⁷ vorgenommen.

Eine Überprüfung der Aktivitäten und Pläne, um tatsächliche und potenzielle künftige Treibhausgasemissionsquellen und Ursachen für andere klimabezogene Auswirkungen im Rahmen der eigenen Tätigkeiten und entlang der Wertschöpfungskette zu ermitteln, fand aufgrund der fehlenden Wesentlichkeit des Standards ESRS E1 nicht statt.

[ESRS E1-IRO-1_20b] Zur Ermittlung klimabedingter physischer Risiken bzw. Gefahren wurde ein Workshop abgehalten. Durch die Mitglieder unseres ESG-Teams wurden in Zusammenarbeit mit unserer unterstützenden Beratungsgesellschaft die Szenarien SSP 1, 3 und 5 (Shared Socio Economic Pathways des internationalen Klimarats²⁸) zugrundegelegt, um klimabedingte Risiken und Chancen zu bewerten, aus denen sich Gefahren ableiten können. Bei den verwendeten Szenarien wurde das Szenario SSP 5 als Klimaszenario mit hohen Emissionen zugrunde gelegt.

Überprüft wurde bei der Bewertung, ob chronisch sowie akut temperaturbedingte, windbedingte, wasserbedingte sowie feststoffbezogene Klimagefahren für uns relevant sind.

Zur Überprüfung, ob unsere Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten diesen Gefahren ausgesetzt sein könnten, wurde die Lage unserer Unternehmensstandorte herangezogen, um hier eine Bewertung vornehmen zu können.

Als Zeithorizonte wurden bei der Bewertung die bereits im Geschäftsbericht verwendeten Zeithorizonte verwendet. Diese stimmen mit der erwarteten Lebensdauer unserer Vermögenswerte, unseren strategischen Planungshorizonten und Kapitalallokationsplänen überein.²⁹

Die unterschiedlichen Szenarien haben wir bei der Bewertung der möglichen klimabedingten physischen Risiken insofern zugrundegelegt, als dass wir für jedes mögliche Risiko die Bewertung auf Grundlage der verwendeten kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonte getrennt nach den Szenarien durchgeführt haben, sodass sich für jedes Szenario unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der Wesentlichkeit ergeben.

Die Bandbreite der verwendeten SSP-Szenarien deckt die plausiblen Risiken und Unsicherheiten aufgrund der differenzierten Darstellung der gesellschaftlichen Folgen innerhalb jedes Szenarios ab.

Innerhalb dieses Workshops fand auch eine Bewertung statt, inwieweit die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten der Amadeus Fire Group im Hinblick auf die Entstehung physischer Bruttoerisiken anfällig für diese klimabedingten Gefahren sein können.

[ESRS E1-IRO-1_20c] Im Zuge des Workshops unseres ESG-Teams wurden in Zusammenarbeit mit unserer unterstützenden Beratungsgesellschaft folgende klimabedingten Übergangsrisiken bzw. -ereignisse betrachtet: Geringere allgemeine Bildungsinvestitionen, Innovation & Entwicklung von Low-Emission-Dienstleistungen, sowie eine verstärkte Policy-Orientierung auf Humankapital.

²⁷ Die SSP-Szenarien werden detailliert in der Angabepflicht [ESRS 2-IRO-2] - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten beschrieben.

²⁸ Zur näheren Beschreibung der Szenarien vgl. O'Neill, Kriegler, et al., The roads ahead: Narratives for shared socioeconomic pathways describing world futures in the 21st century, 2017, S. 172 sowie Angabepflicht ESRS 2-IRO-2_57

²⁹ Siehe dazu Konzernabschluss

Wie schon bei den klimabedingten physischen Risiken haben wir auch für die klimabedingten Übergangsrisiken die Bewertung auf Grundlage kurz-, mittel- und langfristiger Zeithorizonte getrennt nach den Szenarien durchgeführt, sodass es je nach betrachtetem Szenario zu abweichenden Ergebnissen gekommen ist. Hierbei wurde unter anderen auch das Szenario SSP 1 angewandt, das eine erfolgreiche Begrenzung der globalen Erwärmung um 1,5 °C vorsieht.

Innerhalb des Workshops fand auch für die klimabedingten Übergangsrisiken eine Bewertung statt, inwieweit unsere Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten im Hinblick auf die Entstehung von Brutto-Übergangsrisiken oder -chancen diesen klimabedingten Übergangsrisiken bzw. -ereignissen ausgesetzt sein können. Dazu wurde für jedes Übergangsrisiko die mögliche Höhe der finanziellen Effektgröße bei dessen Eintritt ermittelt, sowie die Höhe der Wahrscheinlichkeit des Eintritts.

Es wurden keine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten ermittelt, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind oder erhebliche Anstrengungen erfordern, um mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar zu sein.

Insgesamt wurden die genannten Risiken jedoch als nicht wesentlich eingestuft, da wir aufgrund unserer Geschäftstätigkeit von klimabedingten Übergangsrisiken bzw. -ereignissen nur unwesentlich betroffen sind. In diesem Zusammenhang haben unsere gesamten Vermögenswerte nur einen unwesentlichen Einfluss auf die Umwelt und stehen somit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft nicht im Wege.

Vielmehr sind für uns die gesellschaftlichen Folgen von hoher Relevanz. In diesem Zusammenhang sind die gesellschaftlichen Folgen die wichtigsten Triebkräfte, die in jedem Szenario bei der Bewertung berücksichtigt worden sind. Bei der Bewertung gab es keine Einschränkungen der Szenarien.

[ESRS E1_AR_15] Die verwendeten Klimaszenarien sind insofern mit den im Risiko- und Chancenbericht genannten klimabezogenen Annahmen (Eintreten einer Klimakatastrophe und Massenmigration durch Klimawandel) vereinbar, dass diese insbesondere im Szenario SSP 5 auftreten könnten.

ESRS E2 Umweltverschmutzung

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

[ESRS E2-IRO-1_11a] Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen ohne eine Produktion. Im Rahmen der Überprüfung der eigenen Tätigkeiten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten konnten keine wesentlichen tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung, insbesondere in den Bereichen Wasser, Boden und Luft, identifiziert werden. Die Analyse erfolgte auf Basis einer systematischen Bewertung relevanter Tätigkeitsbereiche und dessen vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten.

[ESRS E2-IRO-1_11b] In einer Umfrage unter unseren Stakeholdern zur Vorbereitung auf unsere Wesentlichkeitsanalyse wurde die Relevanz des Themenbereichs Umweltverschmutzung (ESRS E2) abgefragt. In Zuge dessen wurde die Unwesentlichkeit dieses Themas bestätigt, sodass keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt wurden.

[ESRS E2-IRO-1_AR-9a] An keinem unserer Standorte ist die Umweltverschmutzung für die Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten von wesentlicher Bedeutung.

[ESRS E2-IRO-1_AR-9b] Keine unserer Geschäftstätigkeiten sind mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Umweltverschmutzung verbunden.

ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

[ESRS E3-IRO-1_8a] Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen ohne eine Produktion und operieren ausschließlich in Deutschland. Im Rahmen der systematischen Überprüfung unserer eigenen Geschäftstätigkeiten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten wurden keine relevanten Berührungspunkte oder Abhängigkeiten von Wasser- und Meeresressourcen festgestellt. Aufgrund der Natur des Geschäftsmodells bestehen weder ein signifikanter Verbrauch noch eine wesentliche Beeinflussung dieser Ressourcen.

[ESRS E3-IRO-1_8b] In einer Umfrage unter unseren Stakeholdern zur Vorbereitung auf unsere Wesentlichkeitsanalyse wurde die Relevanz des Themenbereichs Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3) abgefragt. In Zuge dessen wurde die Unwesentlichkeit dieses Themas bestätigt, sodass keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt wurden.

ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

[ESRS E4-IRO-1_17a] Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen ohne eine Produktion und operieren ausschließlich in Deutschland. Im Rahmen der systematischen Überprüfung unserer eigenen Geschäftstätigkeiten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten konnten keine wesentlichen tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen festgestellt werden. Aufgrund der Natur unseres Geschäftsmodells besteht an und in der Umgebung unserer Standorte keine wesentliche Beeinflussung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme.

[ESRS E4-IRO-1_17b] Wir haben im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit Bezug auf die eigenen Geschäftstätigkeiten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten keine signifikanten Abhängigkeiten von biologischer Vielfalt oder Ökosystemen identifiziert. Wir sind in den Kernsegmenten Personaldienstleistungen und Weiterbildung tätig mit einem klaren Fokus auf menschenorientierte Dienstleistungen. Aufgrund der Natur unseres Geschäftsmodells, wurden keine relevanten Abhängigkeiten oder Auswirkungen auf die biologische Vielfalt oder Artenvielfalt festgestellt.

[ESRS E4-IRO-1_17c, d] Somit konnten im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse weder wesentliche Übergangsrisiken, physische Risiken oder systemische Risiken ermittelt werden, die mit unserem Geschäftsmodell in Verbindung stehen.

[ESRS E4-IRO-1_17e] In einer Umfrage unter unseren Stakeholdern zur Vorbereitung auf unsere Wesentlichkeitsanalyse wurde die Relevanz des Themenbereichs biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4) abgefragt. In Zuge dessen wurde die Unwesentlichkeit dieses Themas bestätigt, sodass keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt wurden.

[ESRS E4-IRO-1_19a] Wir verfügen über keine Standorte, die sich in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität befinden.

[ESRS E4-IRO-1_19b] Aufgrund dessen, dass wir durch unsere Tätigkeiten keine negativen Auswirkungen auf Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität haben, sind in diesem Zusammenhang keine Abhilfemaßnahmen erforderlich.

ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

[ESRS E5-IRO-1_11a] Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen ohne eine Produktion. Im Rahmen der Überprüfung der eigenen Tätigkeiten sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten konnten keine wesentlichen tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen, Risiken, inkl. solcher Risiken eines Verbleibs im „Business-as-usual“-Szenario, und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft identifiziert werden. Daher besteht kein Geschäftsbereich, der in Verbindung mit unseren angebotenen Dienstleistungen mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zusammenhängen. Aufgrund unseres Geschäftsmodells als Personal- und Weiterbildungsdienstleister ist der Ressourcenverbrauch vernachlässigbar, sodass eine Priorisierung der genutzten wesentlichen Ressourcen nicht notwendig ist und dazu eine Auflistung folglich ausblieb. Die Analyse erfolgte auf Basis einer systematischen Bewertung relevanter Tätigkeitsbereiche und dessen vor- und nachgelagerter Wertschöpfungsketten. Somit besteht innerhalb der Stufen der Wertschöpfungsketten keine Konzentration auf Ressourcennutzung, Risiken und negativer Auswirkungen.

[ESRS E5-IRO-1_11b] In einer Umfrage unter unseren Stakeholdern zur Vorbereitung auf unsere Wesentlichkeitsanalyse wurde die Relevanz des Themenbereichs Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5) abgefragt. In Zuge dessen wurde die Unwesentlichkeit dieses Themas bestätigt, sodass keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt wurden.

Sozialinformationen

ESRS S1 Eigene Belegschaft

Strategie

SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[S1-SBM-3_14] Die folgenden Angaben beziehen sich auf alle Mitarbeiter unseres Unternehmens.

[S1-SBM-3_14a] Die Datenerhebung und -darstellung zu den Mitarbeitern konzentriert sich auf zwei wesentliche Gruppen. Zum einen *Arbeitskräfte der Amadeus Fire Group*, die sich in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis befinden. Praktikanten und Aushilfen werden als vollwertige Arbeitskräfte erfasst. Auszubildende werden nicht in der Gesamtzahl der aktiven Mitarbeiter erfasst. Zum anderen *Fremdarbeitskräfte*. Dazu gehören unter anderem im Segment Personaldienstleistungen die Interim-Manager und im Segment Weiterbildung die Dozenten, die auf Honorarbasis für uns tätig sind.

[S1-SBM-3_14b] Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen mit den beiden Kernsegmenten Personaldienstleistung und Weiterbildung, einem Geschäftsfeld, das stark auf den direkten Umgang mit Menschen ausgerichtet ist. Als sogenanntes "People-Business" bringt die tägliche Arbeit mit Menschen naturgemäß die Möglichkeit mit sich, das Leben einzelner Personen unbeabsichtigt negativ zu beeinflussen. Diese möglichen Auswirkungen beziehen sich nicht auf konkrete Vorfälle, sondern auf die grundsätzliche Gefahr, durch die Natur der Tätigkeit unbeabsichtigte Effekte auszulösen. Diese umfassen begrenzte berufliche Entwicklung durch unzureichendes Training, Beeinträchtigungen des Wohlbefindens durch unsichere Arbeitsbedingungen, wirtschaftliche Unsicherheit bei instabilen Beschäftigungsverhältnissen und Risiken für Arbeitnehmerrechte durch unzureichenden Datenschutz.

Da wir ausschließlich im deutschen Raum tätig sind, sind mögliche systemische Auswirkungen durch die strengen deutschen Rechtsvorschriften gut begrenzt und kontrollierbar. Alle identifizierten negativen Auswirkungen gemäß der Angabepflicht [ESRS 2 SBM-3] - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell ergeben sich somit direkt aus der spezifischen Ausrichtung unseres Geschäftsmodells.

[S1-SBM-3_14c] Eine ausführliche Beschreibung unseres Geschäftsmodells ist im Lagebericht im Abschnitt Grundlagen des Konzerns zu finden, auf das wir hiermit verweisen. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit fördern wir durch unsere Dienstleistungen aktiv Menschen, um diese auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und im Rahmen der persönlichen Weiterentwicklung bestmöglich zu unterstützen. Diese Maßnahmen steigern nicht nur die Fähigkeiten und Kenntnisse der Kandidaten und Teilnehmer, sondern erhöhen auch die Produktivität und Effizienz der Unternehmen, in denen sie tätig werden.

Die Bereitstellung von passgenauen Personallösungen kann so dazu beigetragen, den Fachkräftemangel zu reduzieren und Unternehmen bei der Erreichung ihrer wirtschaftlichen Ziele zu unterstützen. Die Förderung von Kompetenzen und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Arbeitskräften schaffen somit eine Grundlage für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und steigern die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Branchen.

[S1-SBM-3_14d, 16] Wir haben im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Risiken und Chancen im Bereich der eigenen Belegschaft identifiziert. Entsprechend beziehen sich auch keine Risiken und Chancen speziell auf bestimmte Personengruppen unter den Arbeitskräften des Unternehmens.

[S1-SBM-3_14e] Ebenso wenig ergeben sich zum jetzigen Zeitpunkt wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen durch Umweltschutzmaßnahmen oder klimabezogene Anpassungen des Unternehmens.

[S1-SBM-3_14f, 14g] Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig und somit unterliegen alle unsere Geschäftsaktivitäten den deutschen Arbeitsgesetzen, die Zwangsarbeit und Kinderarbeit ausdrücklich ausschließen. Wir stellen durch die konsequente Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen stellen, dass keine unserer Tätigkeiten mit Zwangsarbeit oder Kinderarbeit in Verbindung steht.

Wir haben unseren HR-Fachbereich sowie Vertreter unserer Tochtergesellschaften aktiv in den Bewertungsprozess eingebunden, um potenziell betroffene Personengruppen angemessen zu berücksichtigen. So gewährleisten wir ein umfassendes Verständnis dafür, welche Mitarbeitergruppen aufgrund spezifischer Merkmale, Arbeitsumfelder oder Tätigkeiten einem höheren Risiko ausgesetzt sein könnten.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 – Policies im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

[ESRS S1-1_19; 21] Wir haben im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der eigenen Arbeitskräfte eine Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie sowie einen [Code of Conduct](#) verabschiedet. Die [Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie](#) verfolgt das Ziel, die grundlegenden Prinzipien und Verpflichtungen festzulegen, die wir im Bereich der Menschenrechte verfolgen. Der Code of Conduct zielt darauf ab, klare Richtlinien und Standards für das Verhalten und die Erwartungen innerhalb unseres Unternehmens festzulegen. Er soll dazu beitragen, eine positive und respektvolle Kultur zu fördern, die auf ethischen Prinzipien basiert. Die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie bezieht sich auf die begrenzte persönliche und berufliche Entwicklung als wesentliche Auswirkung aus dem ESRS-Bereich *eigene Belegschaft*. Dort werden als Präventionsmaßnahmen umfangreiche Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die eigene Belegschaft beschrieben. Der Code of Conduct in diesem ESRS-Bereich nimmt Bezug auf schlechtes Wohlbefinden der Mitarbeiter durch eine Reihe von Regelungen, wie Mitarbeiter untereinander umzugehen haben. Diese beinhalten neben dem Verbot von Diskriminierung und Belästigung die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten, den Schutz von persönlichen Daten und Geschäftsgeheimnissen sowie die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Code of Conduct adressiert durch die Regelung zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten die Verletzung von Arbeitnehmerrechten als weitere wesentliche Auswirkung im Bereich der *eigenen Belegschaft*. Die Überwachung über die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie obliegt der Abteilung Investor Relations, indem sie regelmäßige Wirksamkeitsprüfungen in Zusammenarbeit mit der internen Revision durchführt. Es ist geplant, einen Überwachungsprozess zu initiieren, der auf die Einhaltung der niedergeschriebenen Regelungen im Code of Conduct hinwirkt.

Die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie gilt im gesamten Geschäftsbereich unseres Unternehmens, einschließlich aller Tochtergesellschaften. Sie erwartet die Achtung und Wahrung der Menschenrechte von allen Geschäftspartnern. Diese beinhalten alle Akteure unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten³⁰ und schließt die Länder und Gebiete ein, in denen diese Akteure ansässig sind.

Der Code of Conduct gilt ebenfalls im gesamten Geschäftsbereich unseres Unternehmens und schließt alle Beschäftigten innerhalb der eigenen Wertschöpfungskette mit ein. Da wir ausschließlich in Deutschland tätig ist, gilt der Code of Conduct ausschließlich dort.

Der Vorstand ist für die Umsetzung sowohl der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie als auch des Code of Conduct verantwortlich.

Im Rahmen der Umsetzung beider Policies verpflichten wir uns zur Einhaltung folgender Standards:

- [Internationale Charta der Menschenrechte](#)
- [Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau](#)
- [Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte](#)
- [Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation](#)
- [Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen](#)

Beide Policies sind auf unserer Homepage sowohl für unseren eigenen Arbeitskräfte als auch für jegliche externe Personengruppen zugänglich. Ihr Geltungsbereich umfasst jeweils alle Arbeitskräfte innerhalb der eigenen Belegschaft.

[ESRS S1-1_20] Im Code of Conduct werden die Verpflichtungen im Bereich unserer Menschenrechtspolitik näher erläutert die für unseren eigenen Arbeitskräfte relevant sind. Diese umfassen die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte unserer Arbeitskräfte. Die Prozesse und Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Einbeziehung von Personen aus dem Kreis der eigenen Arbeitskräfte werden in der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie beschrieben. Diese beinhaltet das Vorgehen, wenn Abhilfemaßnahmen ergriffen werden müssen, um der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen Pflicht zu begegnen.

³⁰ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2-SBM-1] - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

[ESRS S1-1_22; 24a; 24b] Der Code of Conduct nimmt Bezug zu den Themen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten in allen Geschäften inklusive der Bekundung der Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit. Ferner werden Themen wie die Beseitigung von Diskriminierung sowie die Förderung der Chancengleichheit adressiert. Es wird keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der Rasse und ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politischer Meinung, nationaler Abstammung, sozialer Herkunft sowie anderer Gründe, die unter ein Diskriminierungsverbot fallen geduldet.

[ESRS S1-1_23] Zur Verhütung von Arbeitsunfällen halten wir uns samt unserer zugehörigen Gesellschaften an die in Deutschland geltenden diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben. Jeder Mitarbeiter bekommt hierzu bei Eintritt in unser Unternehmen eine Sicherheitsbelehrung.

[ESRS S1-1_24c] Im Rahmen des in Deutschland rechtlich vorgeschriebenen Schutzes für Menschen mit schweren Behinderungen bestehen für uns Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion und Fördermaßnahmen.

[ESRS S1-1_24d] Im Rahmen ihrer Kompetenzen koordiniert unsere Hinweisgebermeldestelle Abhilfemaßnahmen, falls solche Maßnahmen je nach gemeldeten Fällen notwendig sind, einschließlich aller Fälle von Diskriminierung. Dadurch stellen wir sicher, dass Diskriminierung eingedämmt und bekämpft wird, wodurch wir Vielfalt und Inklusion im Allgemeinen fördern. Zur Verhinderung von Diskriminierung sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen.

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

[ESRS S1-2_27a] Die Sichtweisen der Arbeitskräfte beziehen wir auf unterschiedliche Art und Weise ein. Arbeitnehmervertreter (Betriebsräte bei Comcave und des Standorts Frankfurt am Main) werden bei Fragen einbezogen, die in Zusammenhang mit ihren gesetzlichen Mitbestimmungsrechten stehen. Bei Entscheidungen, die der Aufsichtsrat trifft, wird unsere eigene Belegschaft durch die direkt gewählten Arbeitnehmervertreter einbezogen. Eine direkte Einbeziehung unserer Arbeitskräfte findet über Mitarbeiterumfragen statt. Diese umfassen unter anderem auch Fragen zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld. Koordiniert werden diese Umfragen durch unsere HR-Abteilung. Zusätzlich informieren wir unsere eigene Belegschaft im Rahmen des Formats "On Air - Der Vorstand berichtet". Dieses Format findet anlassbezogen, aber mindestens zu jeder Veröffentlichung eines Berichts statt. Weitere Informationskanäle über aktuelle Entwicklungen sind Mailings und Mitteilungen über das Intranet unserer jeweiligen Gesellschaften.

[ESRS S1-2_27b] Im Rahmen der Einbeziehung finden separat regelmäßig Aufsichtsrats- und Betriebsratsitzungen statt. Die Mitarbeiterumfragen führen wir jährlich für externe Mitarbeiter sowie anlassbezogen für die internen Mitarbeiter durch. Zudem hat unsere eigene Belegschaft über die Vorgesetzten jederzeit die Möglichkeit, Rückmeldungen abzugeben und Anregungen einzubringen, die gesammelt an den Vorstand weitergegeben werden. Die Information darüber, wie Entscheidungen durch die Rückmeldung unserer Belegschaft beeinflusst worden sind, erfolgt über das Format „On Air – Der Vorstand berichtet“ sowie über Mailings und Mitteilungen im Intranet unserer jeweiligen Gesellschaften.

[ESRS S1-2_27c] Die Einbeziehung unserer eigenen Belegschaft findet über alle Ebenen hinweg statt, einschließlich der Standort- und Projektebene. Die Zentralisierung erfolgt über die Projekt-, Standort- oder die Abteilungsleiter, die alles gesammelt dem Vorstand zuleiten. Unser Vorstandsvorsitzender trägt die operative Verantwortung für die Einbeziehung der eigenen Belegschaft sowie dafür Sorge, dass die Ergebnisse dieser Einbeziehung in der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden.

[ESRS S1-2_27d] Es bestehen keine globale Rahmenvereinbarungen oder andere Vereinbarungen, die wir mit Arbeitnehmervertretern im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte bei unseren Arbeitskräften geschlossen haben.

[ESRS S1-2_27e] Es findet eine themenspezifische Einbindung der Mitarbeiter in Bezug auf als wesentlich ermittelte Auswirkungen³¹ statt, sodass eine Beurteilung der Wirksamkeit, die sich auf alle Auswirkungen bezieht, noch nicht möglich ist. Geplant ist, die unterschiedlichen Prozesse zur Einbindung der Mitarbeiter zu erweitern, sodass über die einzelnen Gesellschaften unseres Unternehmens hinweg eine einheitliche Grundlage bestehen wird, aus der sich Handlungen ableiten lassen.

Es bestehen keine Auswirkungen die sich aus der Reduktion der CO₂-Emissionen und des Übergangs zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten für die Arbeitskräfte des Unternehmens ergeben.

[ESRS S1-2_28] Innerhalb der regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterumfragen gewinnen wir Einblicke in die Sichtweisen unserer Arbeitskräfte, die besonders anfällig für als wesentlich ermittelte negative Auswirkungen³² sein können. Dazu können die Teilnehmer am Anfang angeben, welchem Geschlecht sie sich zugehörig fühlen und in welchem Bereich unseres Unternehmens sie arbeiten.

³¹ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2_SBM-3] - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

³² Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2_SBM-3] - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

[ESRS S1-3_32a] Wenn wir die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht feststellen oder diese unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir maßgeschneiderte Abhilfemaßnahmen, die unser Compliance-Team koordiniert und in Zusammenarbeit mit den betroffenen Abteilungen durchführt. Bei der Erstellung dieser Abhilfemaßnahmen findet zugleich eine Wirksamkeitsprüfung statt. In der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie wird das Verfahren für die Durchführung an Abhilfemaßnahmen beschrieben sowie die Beteiligung daran durch unserer Compliance-Team.

[ESRS S1-3_32b,c] Es besteht ein Online-Hinweisgebersystem, das durch einen externen Dienstleister betrieben wird. Desweiteren ist eine Kontaktaufnahme per E-Mail, telefonisch, postalisch und direkt persönlich möglich, wenn Bedenken geäußert werden möchten. Diese Möglichkeiten stellen wir selbst bereit. In diesem Zusammenhang erstreckt sich unser Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden auch auf die Belange von Arbeitnehmern.

[ESRS S1-3_AR-30; ESRS S1-3_32d] Der Zugang zum Hinweisgebersystem ist unabhängig von seiner Position für jeden Mitarbeiter uneingeschränkt möglich, da der Link öffentlich einsehbar auf unserer Homepage zu finden ist. Zudem besteht in den Intranets sowie auf den Homepages unserer Gesellschaften ein Reiter, der nach einleitenden Informationen über einen Link direkt zu unserem Hinweisgebersystem führt.

[ESRS S1-3_32e] Das Compliance-Team verfolgt und überwacht durch regelmäßige Abfragen bei den betroffenen Abteilungen die Lösung der vorgebrachten Probleme. Die Sicherstellung der Wirksamkeit der Kanäle durch Interessensträger erfolgt durch die Einbeziehung der betroffenen Abteilungen/Personen, die an einer erfolgreichen Lösung ihres Problems interessiert sind.

[ESRS S1-3_33] Wir platzieren unser Hinweisgebersystem prominent auf allen Websites unserer zugehörigen Gesellschaften, sodass unter anderem die Arbeitskräfte unserer eigenen Belegschaft im Bedarfsfall darauf zugreifen können. Einzelpersonen schützen wir durch die vertrauliche Behandlung ihrer persönlichen Daten und des gemeldeten Problems. So ist es den hinweisbearbeitenden Personen verboten, jegliche Informationen über Beschwerden weiterzugeben. Es besteht eine [Verfahrensordnung](#), die den genauen Ablauf des Beschwerdeverfahrens regelt. Diese beinhaltet zudem den Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien.

S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

[S1-4_38a] Wir setzen eine Vielzahl an Maßnahmen um, um wesentliche negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte zu verhindern oder zu mindern. Dabei decken wir verschiedene Aspekte ab, darunter Mitarbeiterbenefits, Mitbestimmung, die Förderung von Netzwerken, Gesundheitsmanagement, Datenschutz und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir schaffen mit diesen Maßnahmen ein nachhaltiges Arbeitsumfeld, das sowohl die persönliche als auch die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden unterstützt, ihre Zufriedenheit steigert und langfristig positive Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fördert.

Begrenzte persönliche und berufliche Entwicklung

Um negative Auswirkungen wie fehlende Entwicklungsmöglichkeiten zu vermeiden, bieten wir ein umfangreiches Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramm an. Dazu zählen:

- **Schulungen und Trainings:** Verpflichtende Mitarbeiterschulungen – etwa zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Datenschutz oder IT-Sicherheit – garantieren einen einheitlichen Wissensstand und fördern berufliche Entwicklung.
- **Patenschaftsmodell:** Neue Mitarbeiter werden durch erfahrene Kollegen unterstützt, um den Einstieg in das Unternehmen zu erleichtern und langfristige Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
- **Subventionierte Weiterbildungen:** Frei zugängliche subventionierte Weiterbildungen, individuelle Karriereplanung und eine hohe Übernahmequote von Zeitarbeitnehmern von rund 50 Prozent im Jahr 2024 schaffen Perspektiven für berufliches Wachstum.

Schlechtes Wohlbefinden der Mitarbeiter

Um das körperliche und geistige Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern, bietet das Unternehmen verschiedene Gesundheits- und Sozialleistungen an:

- **Flexibles Arbeitsmodell:** Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und flexible Arbeitszeiten unterstützt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.
- **Gesundheitsprogramme:** Arbeitsmedizinische Untersuchungen, betriebliche Altersvorsorge und bezuschusste Fitness- und Sportprogramme fördern das Wohlbefinden.
- **Jobräder und Mobilitätsangebote:** Subventionierungen für öffentliche Verkehrsmittel und Jobräder ermöglichen eine nachhaltige und gesunde Mobilität.
- **Corporate Benefits:** Kostenfreie Kaffee- und Wasserversorgung sowie flexible Überstundenregelungen tragen zu einem positiven Arbeitsumfeld bei.
- **Soziale Unterstützung:** Angebote wie der Online-Familiendienst *voio* unterstützen Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Kinderbetreuungsprogramme, Beratungen und Homeoffice-Übungen.

Wirtschaftliche Ungewissheit und Armut

Zur Minderung wirtschaftlicher Unsicherheit bieten wir eine Reihe von Maßnahmen, die den finanziellen Wohlstand der Mitarbeiter langfristig sichern sollen. Dazu zählen:

- **Wettbewerbsfähige Vergütung:** Ein transparentes, leistungsabhängiges Vergütungssystem stellt sicher, dass Mitarbeiter für ihren Erfolg angemessen belohnt werden und eine stabile Einkommensbasis haben.
- **Vermögenswirksame Leistungen (VWL):** Wir unterstützen unsere Mitarbeiter mit zusätzlichen Einzahlungen in ihre Sparkonten, um ihre finanzielle Sicherheit zu erhöhen.
- **Betriebliche Altersvorsorge (BAV):** Zur Absicherung der Zukunft der Mitarbeiter wird eine betriebliche Altersvorsorge angeboten, die den Mitarbeiter bei der Altersvorsorge unterstützt.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, finanzielle Unsicherheiten zu verringern und den Mitarbeitern eine stabile Grundlage für ihre persönliche und berufliche Zukunft zu bieten.

Verletzung von Arbeitnehmerrechten

Der Schutz der Arbeitnehmerrechte wird durch klare Compliance-Vorgaben und regelmäßige Schulungen sichergestellt.

- **Mitbestimmung:** Der Betriebsrat und der zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzte Aufsichtsrat garantieren, dass Mitarbeiter Einfluss auf betriebliche und strategische Entscheidungen nehmen können.
- **Datenschutz:** Ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter und IT-Sicherheitsbeauftragter, jährliche IT-Audits und verpflichtende Schulungen zum Datenschutz stellen sicher, dass die Privatsphäre der Mitarbeiter respektiert wird.
- **Chancengleichheit:** Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und die Einhaltung der Fürsorgepflicht sind zentrale Bestandteile der Unternehmenskultur.

Wir stellen durch diese vielfältigen Maßnahmen sicher, dass potenzielle negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte aktiv vermieden oder gemindert werden. Unsere Unternehmensstrategie ist darauf ausgerichtet, ein förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter berücksichtigt und langfristig ihr Wohlbefinden sowie ihre berufliche Entwicklung unterstützt.

[S1-4_38b] Alle wesentlichen negativen Auswirkungen, die wir identifiziert haben, sind potenzieller Natur. Derzeit bestehen keine tatsächlichen negativen Auswirkungen, die sofortige Maßnahmen erfordern. Stattdessen setzen wir auf präventive Strategien und gezielte Maßnahmen, um mögliche negative Auswirkungen zu minimieren. So gewährleisten wir die langfristige Stabilität und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sowie die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens.

[S1-4_38c] Im Zusammenhang mit der Förderung von positiven Auswirkungen auf die Mitarbeiter unseres Unternehmens ist ein besonders hervorzuhebender Punkt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterqualifikation. Es wurden spezifische Programme zur individuellen Förderung implementiert, die es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielt auszubauen und so ihre persönliche Wettbewerbsfähigkeit sowie die Effizienz des Unternehmens zu steigern. So bestehen für alle Mitarbeiter im Segment Personaldiensleistungen, die im Vertrieb und im Backoffice arbeiten, mit der Amadeus Fire Akademie verpflichtende Schulungen zu fachspezifischen Themen zur individuellen Förderung. Diese Schulungen werden durch zusätzliche Angebote erweitert.

Zudem bietet das Segment Weiterbildung 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.

Wir legen großen Wert auf die langfristige Karriereperspektive unserer Mitarbeiter. Dies unterstreichen wir durch den gezielten Einsatz von Mitarbeiterbindungsstrategien sowie eine hohe Übernahmequote von Zeitarbeitnehmern in Festanstellungen. Wir schaffen mit diesen Maßnahmen nicht nur stabile Arbeitsverhältnisse, sondern stärken auch die wirtschaftliche Sicherheit unserer Mitarbeiter.

Indem wir unsere Mitarbeiter ganzheitlich fördern – durch berufliche Weiterbildung, stabile Arbeitsverhältnisse und finanzielle Absicherung – gestalten wir ein positives Arbeitsumfeld, das langfristig zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens beiträgt.

[S1-4_38d] Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird kontinuierlich durch verschiedene Instrumente und Kennzahlen überwacht und bewertet. Jährliche Mitarbeiterbefragungen bieten wertvolle Rückmeldungen zur Zufriedenheit und den Bedürfnissen der Arbeitskräfte. Die wiederholte Auszeichnung als „TOP COMPANY“ im Jahr 2024 auf Kununu bestätigt die positive Wahrnehmung und Weiterempfehlung durch die Mitarbeiter, was auf eine hohe Bindung und Zufriedenheit hinweist. Zudem zeigt die überdurchschnittliche Übernahmequote von Zeitarbeitnehmern durch Kundenunternehmen die Qualität und langfristige berufliche Perspektive, die den Mitarbeitern geboten wird. Rund 50 Prozent aller Zeitarbeitnehmer wurden im vergangenen Jahr in Festanstellung beim Kundenunternehmen übernommen. Diese Instrumente und Kennzahlen ermöglichen es, die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Mitarbeiter zu messen und sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele in Bezug auf Arbeitskräfteförderung und Zufriedenheit erreicht werden.

[S1-4_39] Wir stellen sicher, dass wir die erforderlichen Maßnahmen zur Reaktion auf negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte durch regelmäßige Wirksamkeitsbewertungen identifizieren. Dazu analysieren wir unter anderem die Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen, Kununu-Bewertungen, die Übernahmequote von Zeitarbeitnehmern sowie die Erreichung unserer gesetzten Ziele.

Sollten wir negative Auswirkungen feststellen, prüfen wir gezielt, welche Anpassungen in den Bereichen Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsbedingungen oder Training und Weiterbildung notwendig sind, um eine positive Entwicklung zu fördern.

[S1-4_40a, 40b] Da keine wesentlichen Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens identifiziert wurden, wurden keine spezifischen Maßnahmen zur Risikominderung oder Nutzung von Chancen implementiert.

[S1-4_41] Wir stellen sicher, dass unsere Praktiken möglichst keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte haben, indem wir transparente Prozesse und Richtlinien zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen und Arbeitspraktiken implementieren. Verpflichtende unternehmensinterne Richtlinien (siehe Kapitel S1-1) gewährleisten einen fairen und sozialen Umgang mit allen Interessenträgern sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Daten. Den Schutz und die Sicherheit sensibler Kandidatendaten sichern wir durch unsere umfassende Datenschutz-Compliance-Richtlinie, die unser Vorstand in Übereinstimmung mit der DSGVO und den nationalen Datenschutzgesetzen umgesetzt hat. Dafür haben wir zentrale und dezentrale Datenschutzstrukturen etabliert, darunter eine spezialisierte Abteilung für den Konzerndatenschutz inklusive Datenschutzbeauftragte. Zudem überwachen wir die Einhaltung unserer Datenschutzrichtlinien regelmäßig durch die interne Revision. Unsere Zertifizierung nach DIN EN ISO/IEC 27001:2017 stärkt unser Unternehmen zusätzlich in der Bekämpfung von Cyberkriminalität und dem Schutz personenbezogener Daten.

[S1-4_43] Wir stellen sicher, dass die wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft überwacht werden, um die angemessene Handhabung und Kontrolle der Auswirkungen sicherzustellen. Dies ermöglicht eine kontinuierliche Evaluierung und Anpassung der Maßnahmen, sodass potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte proaktiv adressiert werden können.

[S1-4_AR43] Wir betrachten den Klimawandel derzeit nicht als wesentlich, da unser Geschäftsmodell weder wesentlich beeinflusst wird noch von klimabezogenen Faktoren abhängig ist. Daher haben wir bisher keine spezifischen Maßnahmen ergriffen, um mögliche negative Auswirkungen des Übergangs zu einer klimaneutralen Wirtschaft auf unsere Arbeitskräfte zu mildern. Dennoch beobachten wir aktuelle sowie potenzielle externe Entwicklungen, um zukünftige Abhängigkeiten und Risiken frühzeitig zu identifizieren.

Parameter und Ziele

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und des Umgangs mit wesentlichen Risiken und Chancen

[S1-5_46; ESRS 2_81] Die Zufriedenheit und Entwicklung unserer Mitarbeiter sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmensstrategie. Wir haben derzeit keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele zu nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der eigenen Belegschaft definiert.

Die Wirksamkeit bestehender Richtlinien und Maßnahmen wird jedoch aktiv überwacht. Dazu zählen regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragungen, die Einblicke in die Zufriedenheit, Bedürfnisse und Erwartungen der Belegschaft geben. Diese Befragungen dienen als Grundlage zur Bewertung und Weiterentwicklung von Maßnahmen, etwa in den Bereichen Weiterbildung, Arbeitsumfeld und Mitarbeiterbindung. Fortschritte werden durch qualitative und quantitative Indikatoren wie Übernahmequoten und Weiterempfehlungsraten messbar gemacht, um gezielte Verbesserungen umzusetzen.

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

[ESRS S1-6_50a]

Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl im Jahresdurchschnitt)

Geschlecht	2024
Männlich	1.882
Weiblich	2.196
Sonstige*	0
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	4.078

*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Tabelle 94: Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)

[ESRS S1-6_50b]

Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl im Jahresdurchschnitt) nach Vertragstyp für das Geschäftsjahr 2024

Vertragstyp	Weiblich	Männlich	Sonstige*	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer	2.196	1.882	0	0	4.078
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	2.017	1.767	0	0	3.784
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	179	115	0	0	294
Zahl der Abrufkräfte	0	0	0	0	0

*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Tabelle 95: Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl) nach Vertragstyp für das Geschäftsjahr 2024

Unsere gesamten Arbeitnehmer arbeiten ausschließlich in Deutschland, sodass sich die Darstellung nach einzelnen Ländern erübrigt.

[ESRS S1-6_50c] Im Berichtszeitraum 2024 haben uns 239 Arbeitnehmer (Angabe als Personenzahl) verlassen. Um die Fluktuationsquote zu berechnen, wird die BDA-Formel zugrunde gelegt. Demnach errechnet sich diese, indem man die Anzahl der Abgänge durch den durchschnittlichen Personalbestand dividiert. Bei Anwendung dieser Formel mit den in dieser Angabepflicht genannten Zahlen erhält man eine Fluktuationsquote für den Berichtszeitraum in Höhe von 5,9 Prozent.

[ESRS S1-6_50d] Die Zahl der Arbeitnehmer wird als Personenzahl angegeben. Es wird jeweils das arithmetische Jahresmittel auf Grundlage der Quartalsendwerte angegeben.

[ESRS S1-6_50e] Von den 239 Arbeitnehmern, die uns im Durchschnitt im Berichtszeitraum 2024 verlassen haben, sind durchschnittlich 206 externe Mitarbeiter, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung im Berichtszeitraum 2024 für uns arbeiteten. Von diesen wurden rund 50 Prozent vom Kundenunternehmen übernommen.

Wir berücksichtigen bei der Mitarbeiterfluktuation auch externe Mitarbeiter, da deren Wechsel direkt unsere Personalstabilität, Kosten und Kundenzufriedenheit beeinflussen.

[ESRS S1-6_50f] Im Jahresfinanzbericht 2024 wird die durchschnittliche Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer der Amadeus Fire AG genannt. Diese beträgt 3.100 Mitarbeiter. Jedoch sind hier keine Angaben zur Geschlechtsverteilung enthalten. Zudem sind dort die Tochtergesellschaften nicht berücksichtigt. Daraus ergibt sich eine Differenz von 978 Mitarbeitern.

S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

[ESRS S1-7_55a]

Fremdarbeitskräfte im Jahresdurchschnitt

Arten der Fremdarbeitskräfte	2024
Dozenten (auf Honorarbasis)	137
Interims- und Projektmanager	208
Total	345

Tabelle 96: Fremdarbeitskräfte

[ESRS S1-7_55b] Die Zahl der Fremdarbeitskräfte wird hierbei als Personenzahl angegeben. Sie ermittelt sich aus den Durchschnittswerten der jeweiligen Quartalsendwerte aus dem Berichtszeitraum 2024.

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Arbeitnehmer – EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Arbeitnehmer – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)
Abdeckungsquote			
0-19 %			Deutschland
20-39 %			
40-59 %	Deutschland		
60-79 %			
80-100 %			

Tabelle 97: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

[ESRS S1_63b] Eine Vereinbarung mit unseren Arbeitnehmern über die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat, einen Betriebsrat einer Societas Europaea (SE) oder einen Betriebsrat einer Societas Cooperativa Europaea (SCE) besteht nicht.

S1-10 – Angemessene Entlohnung

[ESRS S1-10_69] Als ein in Deutschland ansässiges Unternehmen halten wir uns ausnahmslos an alle gültigen deutschen Arbeitsgesetze. So zahlen wir allen unseren Arbeitskräften mindestens den gesetzlichen Mindestlohn und achten darauf, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Sollten doch einmal Überstunden notwendig sein, besteht die Möglichkeit des Freizeitausgleichs bzw. zahlen wir diese aus. Andererseits bieten wir unseren Arbeitskräften freiwillige Sozialleistungen an. Dazu zählen beispielsweise vermögenswirksame Leistungen, Corporate Benefits, die Möglichkeit eines Sabbaticals oder vergünstigte Mitgliedschaften bei verschiedenen Gesundheits- und Sportanbietern. Aufgrund der Anwendung des iGZ/DGB-Tarifvertrags Zeitarbeit zahlen wir allen externen Mitarbeitern 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.

S1-11 – Sozialschutz

[ESRS S1-11_74] Da wir ausschließlich in Deutschland tätig sind, sind wir zur Einhaltung der dortigen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetze verpflichtet. Diese beinhalten, dass unsere Mitarbeiter gegen Verdienstauffälle aufgrund wesentlicher, lebensverändernder Ereignisse wie Krankheit, Arbeitsunfälle, Elternurlaub und Ruhestand abgesichert sind, gemäß den arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

[ESRS S1-13_83a]

Prozentsatz der Mitarbeiter, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben

Geschlecht	Angabe in Prozent
Männlich	100
Weiblich	100
Sonstige*	N/A
Nicht angegeben	N/A

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Tabelle 98: Prozentsatz der Mitarbeiter, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben

[ESRS S1_AR_77a] Jeder Mitarbeiter nimmt einmal jährlich an einer Leistungsüberprüfung teil, was einem Anteil von 100 Prozent entspricht. Diese Überprüfung dient dazu, die individuellen Leistungen zu bewerten und gegebenenfalls Entwicklungs- oder Fördermaßnahmen zu identifizieren, um die berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

[ESRS S1_AR_77b] Im Jahr 2024 wurden durch das Management, basierend auf der Anzahl der Arbeitskräfte, insgesamt 4.308 Leistungsüberprüfungen vereinbart. Diese wurden vollständig und ohne Ausnahme durchgeführt. Zur Berechnung der Arbeitskräfte wurden die in der Angabepflicht [ESRS S1-6] – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens angegebene Anzahl von Arbeitnehmern verwendet.

[ESRS S1-13_83b] Die durchschnittliche Zahl an Schulungsstunden pro Arbeitnehmer, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, kann für das Berichtsjahr 2024 nicht ermittelt werden.³³

³³ Siehe dazu Angabepflicht [ESRS 2-IRO-2] - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

[ESRS S1-14_88a] Unter unseren Arbeitskräften werden 100 Prozent durch das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt.

[ESRS S1-14_88b] Im Berichtsjahr 2024 gab es keine Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen.

[ESRS S1-14_88c] Im Berichtsjahr 2024 gab es 38 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Dies entspricht einer Quote von 4,78 Prozent je 1 Millionen geleisteter Arbeitsstunden innerhalb unserer gesamten zugehörigen Konzerngesellschaften.

[ESRS S1-14_88d] Im Berichtsjahr 2024 wurden keine meldepflichten arbeitsbedingten Erkrankungen gemeldet.

[ESRS S1-14_88e] Im Berichtsjahr 2024 gab es 336 Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen infolge von Arbeitsunfällen zurückzuführen sind.

S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

[ESRS S1-15_93a] Jeder unserer Beschäftigten hat aufgrund sozialpolitischer und tarifvertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

[ESRS S1-15_93b] In der nachfolgenden Tabelle wird der prozentuale Anteil unserer Arbeitnehmer geordnet nach Geschlecht angegeben, die zum Stichtag 31. Dezember 2024 Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben. Zur Berechnung des Nenners wurde die Gesamtanzahl der Arbeitskräfte aus der Angabepflicht [ESRS S1-6] – Merkmale der Beschäftigten, jeweils geordnet nach Geschlecht, herangezogen.

Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben

Geschlecht	Angabe in Prozent
Weiblich	7,4
Männlich	0,6
Sonstige*	0
Keine Angabe	0

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Tabelle 99: Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

[ESRS S1-17_103a;b] Im Berichtsjahr 2024 haben wir innerhalb unseres Unternehmens weder Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, erfasst noch Beschwerden über Kanäle, über die unsere Arbeitskräfte Bedenken äußern können. Diese Kanäle umfassen auch nationale Kontaktstellen, wie die externe Meldestelle des Bundes.

[ESRS S1-17_103c] Desweiteren wurden gegen uns keine Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden verhängt.

[ESRS S1-17_104a;b] Zudem gab es keine schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit unseren Arbeitskräften, sodass in diesem Zusammenhang keine Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen gegen uns verhängt wurden.

ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Strategie

SBM-3 - Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[S2-SBM-3_10a] Wir berücksichtigen die Auswirkungen auf Arbeitskräfte in unserer gesamten Wertschöpfungskette und stellen sicher, dass unsere Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell faire Arbeitsbedingungen fördern. Als führender Personal- und Weiterbildungsdienstleister übernehmen wir Verantwortung für unsere eigenen Mitarbeiter sowie für alle Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette. Wir setzen uns aktiv für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften ein, schulen unsere Arbeitskräfte gezielt und gewährleisten den Schutz der Menschenrechte sowie die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Strategie ist das Risikomanagementsystem, das durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) unterstützt wird und potenzielle Risiken für Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette identifiziert und entsprechende Präventionsmaßnahmen einleitet. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Arbeitskräfte in der gesamten Lieferkette die gleichen fairen und sicheren Arbeitsbedingungen erfahren wie die internen Mitarbeiter.

Die Auswirkungen auf Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette beeinflussen direkt unsere Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell. Wir stellen mit unserem Risikomanagementsystem sicher, dass wir sowohl innerhalb unserer Organisation als auch in der gesamten Wertschöpfungskette gesetzliche und ethische Standards einhalten. Unser Engagement für die Wahrung von Arbeitsrechten fließt in unsere strategischen Entscheidungen ein – sei es bei der Auswahl unserer Lieferanten oder der Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Geschäftstätigkeit. Wir entwickeln unsere Geschäftsstrategie durch die proaktive Einhaltung dieser Standards kontinuierlich weiter.

[S2-SBM-3_10b, 11e, 13] Wir haben im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Risiken und Chancen im Bereich der eigenen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette identifiziert.

[S2-SBM-3_11] Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere unmittelbare Wertschöpfungskette eingehend betrachtet. Aufgrund unserer spezifischen Ausrichtung als Dienstleistungsunternehmen gestaltet sich die Kategorisierung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten jedoch als komplexer. In diesem Kontext umfasst unsere Wertschöpfungskette vor allem Unternehmen, die uns beauftragen, unseren Talent Pool sowie die vermittelten Experten und Fachkräfte, die von unseren Weiterbildungsmaßnahmen profitieren. Ebenso gehören dazu Unternehmen, die erfolgreich eine vakante Position mit unserer Unterstützung besetzen konnten. Um ein umfassendes Verständnis der wesentlichen Auswirkungen und Themen zu gewährleisten, haben wir alle relevanten Akteure und Gruppen gleichermaßen einbezogen.

[S2-SBM-3_11a] Unsere Wertschöpfungskette beeinflusst verschiedene Arten von Arbeitskräften, insbesondere in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfung. In der vorgelagerten Kette profitieren Arbeitskräfte, die durch das Unternehmen weitergebildet oder vermittelt werden, von positiven Auswirkungen wie gesteigertem Wohlstand durch bessere Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne. Zudem trägt die Förderung der Gleichstellung, etwa durch die Verringerung des Gender Pay Gaps, zur sozialen Gerechtigkeit und zur Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven bei.

Gleichzeitig spielt der Schutz der Privatsphäre in der Lieferkette eine wesentliche Rolle. Während eine konsequente Wahrung der Datenschutzrechte positive Effekte wie den Schutz persönlicher Daten und die Förderung vertrauensvoller Beziehungen hat, können Verstöße zu negativen Auswirkungen wie der Verletzung von Arbeitnehmerrechten führen.

[S2-SBM-3_11a i-v] Insbesondere Menschen, die aufgrund längerer Auszeiten, etwa durch Krankheit, Elternzeit oder andere Gründe, zeitweise aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und einen Wiedereinstieg anstreben profitieren von den Synergieeffekten zwischen Weiterbildung und Personaldienstleistungen. Diese Personen werden vorrangig dabei unterstützt, geeignete Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen zu finden, um ihre beruflichen Qualifikationen zu erweitern und den Wiedereinstieg zu erleichtern. Im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss dieser Maßnahmen erhalten sie zusätzliche Unterstützung durch die Berater im Bereich Personaldienstleistungen, um eine Position zu finden, die ihren persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen entspricht. Insbesondere Frauen profitieren hierbei von gezielten

Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps, da diese Gruppe häufig stärker von Einkommensungleichheiten betroffen ist.

[S2-SBM-3_11b] In unserer unmittelbaren Wertschöpfungskette, die sich auf das geografische Gebiet Deutschland konzentriert, besteht kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit. Aufgrund der strengen gesetzlichen Regelungen und arbeitsrechtlichen Standards in Deutschland sind derartige Praktiken in diesem Kontext ausgeschlossen.

[S2-SBM-3_11c] Die potenziell negative Auswirkung der Verletzung von Arbeitnehmerrechten im Bereich Privatsphäre und Datenschutz innerhalb unserer Lieferkette ist nicht als systemisch oder weit verbreitet anzusehen. Vielmehr besteht sie in spezifischen Geschäftsbeziehungen und individuellen Kontexten, in denen der Schutz personenbezogener Daten möglicherweise unzureichend gewährleistet ist. Diese Auswirkung kann auftreten, wenn persönliche Informationen der Arbeitnehmer in der Lieferkette unsachgemäß verarbeitet oder offengelegt werden, die die Wahrung von Autonomie und Privatsphäre gefährdet.

[S2-SBM-3_11d] Innerhalb unserer Lieferkette erzielen wir wesentliche positive Auswirkungen, darunter verbesserte Arbeitsbedingungen, die zu gesteigertem Wohlstand führen, die Verringerung der Gender Pay Gap sowie den Schutz der Privatsphäre unserer Arbeitskräfte. Diese positiven Effekte erreichen wir durch gezielte Maßnahmen wie die Förderung von Weiterqualifizierungsprogrammen und die Unterstützung fairer Arbeitspraktiken bei unseren Geschäftspartnern.

Unser [Lieferantenkodex](#) bildet die Grundlage für verantwortungsvolle Geschäftsbeziehungen und legt die Mindeststandards für unsere Zusammenarbeit mit Unternehmen fest. Damit stellen wir sicher, dass die Beschaffung von Waren, Arbeiten und Dienstleistungen sozial verantwortungsvoll, ethisch korrekt und im Einklang mit geltenden Gesetzen, Vorschriften und Konventionen erfolgt.

Zusätzlich bekräftigen wir unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte mit unserer [Grundatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie](#). Diese Richtlinie beschreibt präventive und abhelfende Maßnahmen, mit denen wir sicherstellen, dass die Rechte von Arbeitskräften in unserer Lieferkette gewahrt bleiben.

[S2-SBM-3_11e] *inkludiert in Angabe [S2-SBM-3_10b]*

[S2-SBM-3_12] Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde im Expertengespräch untersucht, welche Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette potenziell von negativen Auswirkungen betroffen sein könnten. Zur Identifikation und Berücksichtigung von potenziell gefährdeten Gruppen wurden verschiedene Stakeholder durch eine Umfrage einbezogen, und die Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden durch interne Experten im Bereich Human Rights und Risikomanagement detailliert geprüft.

[S2-SBM-3_13] *inkludiert in Angabe [S2-SBM-3_10b]*

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S2-1 – Policies im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

[ESRS S2-1_16, 18] Wir haben im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette eine Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie sowie einen [Lieferantenkodex](#) verabschiedet. Die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie verfolgt das Ziel, die grundlegenden Prinzipien und Verpflichtungen festzulegen, die wir im Bereich der Menschenrechte verfolgen. Unser Lieferantenkodex verfolgt das Ziel, klare und verbindliche Standards für das Verhalten und die Geschäftspraktiken von Lieferanten festzulegen. Er soll sicherstellen, dass die Lieferanten ethische, rechtliche und soziale Grundsätze einhalten. Dadurch werden unsere Werte geschützt und eine verantwortungsvolle und nachhaltige Zusammenarbeit in der Lieferkette sichergestellt. Unser Lieferantenkodex adressiert ausdrücklich die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit.

Während die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie sich auf die Verletzung von Arbeitnehmerrechten als wesentliche Auswirkung aus dem ESRS-Bereich *Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette* bezieht, indem dort Maßnahmen zur Abhilfe dieser Rechtsverletzungen beschrieben werden, nimmt der Lieferantenkodex in diesem ESRS-Bereich Bezug auf alle darin ermittelten wesentlichen Auswirkungen. So werden dort die Anforderungen an unsere Lieferanten festgelegt und wie sie sich im geschäftlichen Umfeld mit uns zu verhalten haben. Werden die Regelungen eingehalten, führt dies zu verbesserten Arbeitsbedingungen und gesteigertem Wohlstand, der Verhinderung der Verletzung von Arbeitnehmerrechten und des Gender Pay Gap sowie zur Wahrung der Privatsphäre unserer Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Zum Geltungsbereich und zur Verantwortlichkeit für die Umsetzung unserer Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie sei auf die Angabepflicht [ESRS S1-1] – Policies im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft verwiesen. In dieser Angabepflicht werden zudem die Standards aufgelistet, zu deren Einhaltung wir uns verpflichtet haben.

Der Lieferantenkodex gilt für alle Akteure der vor- und nachgelagerten Lieferkette, einschließlich der Beschäftigten in diesem Bereich und umfasst alle geschäftlichen Aktivitäten, die im Zusammenhang mit uns stehen. Er schließt als Geltungsbereich alle Länder ein, in denen unsere Lieferanten ansässig sind und umfasst jeweils alle Arbeitskräfte innerhalb unserer Wertschöpfungskette.

Verantwortlich für die Umsetzung des Lieferantenkodex ist unser Vorstand.

Die Überwachung über die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie obliegt der Abteilung Investor Relations, indem sie regelmäßige Wirksamkeitsprüfungen in Zusammenarbeit mit der internen Revision durchführt. Es ist geplant, einen Überwachungsprozess zu initiieren, der auf die Einhaltung der niedergeschriebenen Regelungen im Verhaltenskodex hinwirkt.

Die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie sowie unser Lieferantenkodex sind auf unserer Homepage sowohl für unsere Arbeitskräfte als auch für jegliche externe Personengruppen, einschließlich aller Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, zugänglich.

[ESRS S2-1_17] Die für uns relevanten Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette entsprechen analog denjenigen für Verbraucher und Endnutzer und werden in der Angabepflicht [ESRS S4-1] – Policies im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern beschrieben. Die Prozesse und Mechanismen zur Überwachung und Einhaltung dieser Verpflichtungen werden in der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie beschrieben. Diese beinhaltet die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte der Arbeitskräfte [ESRS S2-1_17a] sowie deren Einbeziehung [ESRS S2-1_17b] und das Vorgehen, wenn Abhilfemaßnahmen ergriffen werden müssen, um der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen Pflicht zu begegnen [ESRS S2-1_17c].

[ESRS S2-1_19] Sowohl unsere Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie als auch unser Lieferantenkodex stehen mit den in der Angabepflicht [ESRS S1-1] - Policies im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft aufgezählten Standards im Einklang. Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Fälle der Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, an denen Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette beteiligt sind, in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet.

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

[ESRS S2-2_22a] Wir stehen im direkten Austausch mit unseren freiberuflichen Dozenten und Interim-Managern. Dies ermöglicht uns, die Bedürfnisse und Anliegen dieser Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette, zu verstehen und einzubeziehen.

[ESRS S2-2_22b] Die Einbeziehung unserer Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette erfolgt in mehreren Phasen:

- **Vor der Vertragsunterzeichnung:** Einbeziehung in die Festlegung von Arbeitsbedingungen, Honoraren und Zeitplänen.
- **Während der Projekte und Schulungen:** Regelmäßige Feedback-Runden zur Evaluation der Zusammenarbeit und Anpassung von Arbeitsbedingungen oder Fortbildungsmöglichkeiten.
- **Nach Abschluss der Projekte und Schulungen:** Einbeziehung in die Bewertung der Ergebnisse und eventuelle Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Häufigkeit der Einbeziehung variiert je nach Projekt/Schulung und Bedarf.

[ESRS S2-2_22c] Die operative Verantwortung für die Einbeziehung unserer Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette liegt bei unserem Vorstand. Er sorgt dafür, dass die Perspektiven der Arbeitskräfte in die Entscheidungsprozesse aufgenommen werden und dass die Ergebnisse der Zusammenarbeit in die strategische Planung und operative Umsetzung integriert werden.

[ESRS S2-2_22e] Wir führen regelmäßig Feedback-Umfragen oder Evaluationsgespräche mit unseren Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette durch, um die Wirksamkeit der Zusammenarbeit zu bewerten. Diese Rückmeldungen werden in die Entwicklung zukünftiger Schulungsprogramme und in die Anpassung der Arbeitsbedingungen unserer Interim-Manager einbezogen, um sicherzustellen, dass die jeweiligen Bedürfnisse und Erwartungen erfüllt werden. Falls erforderlich, führen wir Korrekturmaßnahmen durch, um die Zusammenarbeit zu verbessern.

S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

[ESRS S2-3_27] Es bestehen keine zusätzlichen Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können als diejenigen, die bereits im Allgemeinen in der Angabepflicht [ESRS G1-1] – Policies in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur genannt sind.

[ESRS S2-3_28] Es erfolgt eine prominente Platzierung unseres Hinweisgebersystems auf allen Websites unserer zugehörigen Gesellschaften, sodass u.a. die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Bedarfsfall darauf zugreifen können. Weitere Einzelheiten zum Hinweisgebersystem sind in der Angabepflicht [ESRS G1-1] – Policies in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur zu finden.

S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

[S2-4_32a] Um wesentliche negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette im Bereich Privatsphäre und Datenschutz zu verhindern oder zu mindern, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen. Der Schutz und die Sicherheit sensibler Kandidaten- und Mitarbeiterdaten hat für uns oberste Priorität. Unsere Datenschutz-Compliance-Richtlinie, die wir vorantreiben, wird sicher stellen, dass wir angemessene und wirksame Maßnahmen zum Schutz der Daten ergreifen, um Verstöße gegen die DSGVO und nationale Datenschutzgesetze zu verhindern.

Im Rahmen dieser Richtlinie besteht eine zentrale Abteilung Konzerndatenschutz, um die Einhaltung der Datenschutz-Compliance in unseren zugehörigen Gesellschaften zu gewährleisten. Zudem übernimmt die interne Revision eine Kontrollfunktion, um sicherzustellen, dass wir Datenschutzrichtlinien und -praktiken konsequent umsetzen.

Darüber hinaus verpflichtet unser Lieferantenkodex alle Lieferanten dazu, die Datenschutzgesetze und -vorgaben zu erfüllen und die berechtigten Erwartungen hinsichtlich der Vertraulichkeit und des Schutzes privater Informationen zu wahren. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die Privatsphäre der Arbeitskräfte in unserer Lieferkette gewahrt bleibt und keine negativen Auswirkungen durch Missbrauch oder unzulässige Offenlegung von persönlichen Daten entstehen.

[S2-4_32b] Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir keine tatsächlichen wesentlichen negativen Auswirkungen identifiziert.

[S2-4_32c] Initiativen und Maßnahmen zur Förderung von positiven Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette setzen wir aktuell noch nicht um.

[S2-4_32d] Zur Nachverfolgung der Wirksamkeit unserer getroffenen Maßnahmen sowie zur Verhinderung negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette haben wir ein systematisches Verfahren etabliert, um die Wirksamkeit unserer Datenschutzmaßnahmen kontinuierlich zu überwachen und zu bewerten. Die ergriffenen Maßnahmen werden regelmäßig auf ihre Effektivität hin überprüft.

Zur Nachverfolgung und Bewertung der Maßnahmen führen wir regelmäßige Audits und interne Prüfungen durch, bei denen die Einhaltung der Datenschutzrichtlinien sowie der Schutz der erfassten sensiblen Daten überprüft werden. Darüber hinaus setzen wir auf ein kontinuierliches Monitoring-System, das sicherstellt, dass alle Datenschutzpraktiken und -richtlinien konsequent eingehalten werden. Rückmeldungen werden ausgewertet und in die Weiterentwicklung der Maßnahmen einbezogen.

Des Weiteren wird die Wirksamkeit der Initiativen durch die Analyse von potenziellen Datenschutzverletzungen sowie durch die regelmäßige Schulung und Sensibilisierung unserer Mitarbeiter bewertet. Diese Schulungsprogramme werden auf Grundlage von aktuellen Entwicklungen im Datenschutzrecht ständig angepasst, um sicherzustellen, dass die erwünschten Ergebnisse, insbesondere der Schutz der Privatsphäre und der sichere Umgang mit persönlichen Daten, langfristig erzielt werden.

[S2-4_33a] Wir setzen ein umfassendes Risikomanagementsystem ein, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu ermitteln. Dazu führen wir regelmäßige Risikoanalysen durch, bei denen wir sowohl interne als auch externe Expertise einbeziehen. Mithilfe von Risikoindizes, Selbstbewertungen unserer Lieferanten und KI-gestützten Analysetools sind wir in der Lage, spezifische Risiken zu identifizieren, zu gewichten und zu priorisieren. So können wir gezielt Maßnahmen entwickeln, um auf die festgestellten Risiken einzugehen.

[S2-4_33b] Im Falle wesentlicher negativer Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte verfolgen wir den Ansatz der engen Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und anderen relevanten Akteuren in der Wertschöpfungskette. Wir ergreifen präventive Maßnahmen, wie die Einführung eines Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner sowie Schulungs- und Bildungsprogramme, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten die Standards in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen einhalten.

Darüber hinaus streben wir kontinuierlich Verbesserungen im Einklang mit unseren internen Einkaufspraktiken und unserer Unternehmensstrategie an. Dies umfasst die Förderung von Kapazitätsaufbau und die enge Zusammenarbeit mit anderen Akteuren der Branche, um bestmögliche Lösungen zu finden.

[S2-4_33c] Wir stellen sicher, dass wir im Falle von festgestellten oder drohenden negativen Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sofort Abhilfemaßnahmen einleiten. Jeder Vorfall wird mit maßgeschneiderten Lösungen adressiert, die auf einem klar definierten Prozess basieren. Diese Prozesse beinhalten einen festen Zeitrahmen, konkrete Zielsetzungen sowie regelmäßige Erfolgskontrollen.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen erfassen wir durch regelmäßige Audits und Überprüfungen, die sowohl durch unsere interne Prüfungsabteilung als auch in Zusammenarbeit mit externen Experten durchgeführt werden.

[S2-4_34a, 34b] Es wurden keine gesonderten Maßnahmen ergriffen, um über das Risikomanagement hinaus auf unwesentliche Risiken oder Chancen einzugehen. Ferner wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen ermittelt.

[S2-4_35] Wir stellen sicher, dass wir durch die Implementierung sämtlicher Verfahren und Maßnahmen mögliche negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette vermeiden oder zumindest mindern. Unser Ansatz zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte wird regelmäßig überprüft und an aktuelle Gegebenheiten angepasst.

In Fällen, in denen Spannungen zwischen der Vermeidung wesentlicher negativer Auswirkungen und unternehmerischem Druck bestehen, verfolgen wir eine Strategie, die sicherstellt, dass die Wahrung von Menschenrechten und die Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Arbeitskräften für uns stets Priorität haben.

[S2-4_36] Im Berichtszeitraum wurden keine schwerwiegenden Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten gemeldet. Sollten solche Vorfälle auftreten, werden diese im Rahmen der internen Berichterstattung dokumentiert und in Übereinstimmung mit den geltenden Compliance-Vorgaben behandelt. Alle relevanten Vorfälle sowie zu ergreifende Maßnahmen werden in regelmäßigen Abständen überprüft.

[S2-4_38] Wir weisen dem Management wesentlicher negativer Auswirkungen sowohl personelle als auch finanzielle Mittel zu, die im Rahmen unseres Risikomanagements eingesetzt werden. Dies umfasst speziell geschulte Mitarbeiter und ein festgelegtes Budget, das zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung dieser Auswirkungen zur Verfügung steht.

Den Einsatz dieser Mittel überprüfen wir regelmäßig, um die Effektivität der getroffenen Maßnahmen sicherzustellen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

Parameter und Ziele

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und des Umgangs mit wesentlichen Risiken und Chancen

[ESRS S2-5_41] Die Verbesserung der Bedingungen der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir haben derzeit keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele zu nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette definiert.

ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

Strategie

SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[S4.SBM-3_9a] Die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf unsere Endnutzer und Kunden im Rahmen des Kundenmanagements sind eng mit unserer Unternehmensstrategie und unserem Geschäftsmodell verknüpft. Wir ermitteln und bewerten diese Auswirkungen durch regelmäßiges Feedback und eine enge Kommunikation mit unseren Kunden. Diese Rückmeldungen fließen direkt in die Weiterentwicklung unserer angebotenen Dienstleistungen und die Anpassung unseres Portfolios ein, das maßgeschneiderte Lösungen wie Seminare, Schulungen und Fachvorträge umfasst. Unsere Strategie wird durch die kontinuierliche Bewertung der Marktbedürfnisse und der sich ändernden Anforderungen in Bezug auf Fachwissen und Arbeitsmarkttrends beeinflusst.

[S4.SBM-3_10b] Das Verhältnis zwischen den wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Auswirkungen und Abhängigkeiten unserer Verbraucher und Endnutzer ist eng mit unserer Unternehmensstrategie und unserem Geschäftsmodell verknüpft. Wir sind stark auf zufriedene Kunden angewiesen, da dies direkten Einfluss auf den Erfolg und das Wachstum unseres Geschäfts hat. Unsere angebotenen Dienstleistungen, wie die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften sowie die Vermittlung von Fachwissen durch Weiterbildungsangebote, tragen erheblich zum Mehrwert unserer Kunden bei und stärken die Partnerschaften.

Allerdings bestehen auch Risiken, insbesondere im Bereich Datenschutz. Kompromittierte persönliche Daten von Schulungsteilnehmern könnten zu einem Vertrauensverlust führen, was sich negativ auf unsere Reputation und das Kundenverhältnis auswirken würde.

[S4.SBM-3_10, 10a.i-v] Wir bieten keine Produkte an, die für den Menschen schädlich sind oder das Risiko einer chronischen Krankheit erhöhen. Potenziell von Risiken betroffen sein könnten jedoch Schulungsteilnehmer, deren personenbezogene Daten im Rahmen von Schulungsprogrammen kompromittiert werden könnten, sowie arbeitslose Personen, die im Rahmen staatlich geförderter Weiterbildungsmaßnahmen unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

[S4.SBM-3_10b] Im Hinblick auf potenzielle negative Auswirkungen im Zusammenhang mit der Privatsphäre und dem Schutz personenbezogener Daten haben wir bei uns keine weit verbreiteten oder systemischen Probleme festgestellt. Etwaige Risiken ergeben sich vielmehr aus individuellen Vorfällen, wie der unsachgemäßen Verarbeitung von Schulungsteilnehmer- oder Bewerberdaten. Solche Vorfälle könnten beispielsweise durch technische Schwachstellen oder menschliches Versagen entstehen. Wir haben jedoch keine Hinweise darauf, dass diese Risiken aus bestimmten Geschäftsbeziehungen resultieren, da wir großen Wert auf die Einhaltung von Datenschutzstandards in allen unseren Geschäftsbereichen legen.

[S4.SBM-3_10c] Wir erzielen wesentliche positive Auswirkungen in mehreren Bereichen, die direkt mit unserem Geschäftsmodell und unseren Tätigkeiten zusammenhängen.

Unsere umfangreichen Dienstleistungen in der Personalvermittlung und der Weiterbildung fördern den Zugang zu hochwertigen Informationen und Bildungsmöglichkeiten. Dies steigert die Produktivität von Arbeitnehmern, indem deren Qualifikationen gezielt weiterentwickelt werden. Unsere angebotenen Schulungsprogramme stellen sicher, dass Unternehmen und ihre Mitarbeiter auf dem neuesten Stand rechtlicher und branchenspezifischer Entwicklungen bleiben.

Zudem ermöglichen wir durch die Vermittlung von Fachkräften auf Basis ihrer Kompetenzen und Qualifikationen, unabhängig von potenziell diskriminierenden Merkmalen eine genaue Passung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Dies trägt nicht nur zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und -leistung bei, sondern fördert auch Vielfalt und Inklusion in unseren Kundenunternehmen.

Ein weiterer positiver Aspekt ergibt sich aus dem vertrauensvollen Umgang mit personenbezogenen Daten. Der Fokus auf Datenschutz und die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorgaben minimiert das Risiko von Datenmissbrauch, was das Vertrauen der Endnutzer stärkt und die Grundlage für langfristige, erfolgreiche Geschäftsbeziehungen schafft.

Die Kombination dieser Maßnahmen ermöglicht es uns, einen wesentlichen Mehrwert für Kundenunternehmen sowie für Arbeitnehmer und Schulungsteilnehmer zu schaffen, indem langfristige Partnerschaften aufgebaut und ein nachhaltiger Beitrag zur beruflichen Entwicklung geleistet werden.

[S4.SBM-3_10d] Wir sehen sowohl Risiken als auch Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Kunden ergeben.

Der demografische Wandel bietet sowohl Herausforderungen als auch Möglichkeiten. Zwar könnte die abnehmende Geburtenrate und damit der Fachkräftemangel die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte einschränken und die Vermittlung an Kunden erschweren. Doch gerade dieser Wandel verstärkt die Bedeutung von Personaldienstleistern, die auf die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften spezialisiert sind, und eröffnet uns neue Chancen, unsere Dienstleistungen gezielt auszubauen und anzubieten.

[S4.SBM-3_11] Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir untersucht, welche unserer Kunden in unserer Wertschöpfungskette potenziell von negativen Auswirkungen betroffen sein könnten. Hierbei wurden Stakeholder befragt und die Risiken sowie Chancen durch interne Experten aus den Bereichen Kandidatenmanagement, Datenschutz, Legal sowie Marketing geprüft.

[S4.SBM-3_12] Alle wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Kunden ergeben, sind nicht auf bestimmte Gruppen von Kunden beschränkt, sondern betreffen grundsätzlich alle Kunden und Endnutzer.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S4-1 – Policies im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

[ESRS S4-1_15] Wir haben im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der Verbraucher und Endnutzer eine Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie verabschiedet. Sie verfolgt das Ziel, die grundlegenden Prinzipien und Verpflichtungen festzulegen, die wir im Bereich der Menschenrechte verfolgen. Sie beschreibt als Präventionsmaßnahme zur Vermeidung menschenrechts- und umweltbezogener Verstöße unter anderem Schulungsmöglichkeiten für Geschäftspartner, die auch Verbraucher und Endnutzer umfassen. Damit adressiert sie den gleichwertigen Zugang zu hochwertiger Bildung im ESRS-Bereich Verbraucher und Endnutzer, der eine als wesentlich ermittelte Auswirkung darstellt. Die Überwachung über die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie obliegt der Abteilung Investor Relations, indem sie regelmäßige Wirksamkeitsprüfungen in Zusammenarbeit mit der internen Revision durchführt.

Zum Geltungsbereich und zur Verantwortlichkeit für die Umsetzung unserer Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie sei auf die Angabepflicht [ESRS S1-1] - Policies im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens verwiesen. In dieser Angabepflicht werden zudem die Standards aufgelistet, zu deren Einhaltung wir uns verpflichtet haben.

Unsere Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie ist auf unserer Homepage sowohl für unsere Arbeitskräfte als auch für jegliche externe Personengruppen, einschließlich aller Verbraucher und Endnutzer, zugänglich.

Ihr Geltungsbereich umfasst unsere gesamten Verbraucher und Endnutzer.

[ESRS S4-1_16] Die für uns relevanten Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer umfassen die Einrichtung eines Risikomanagements, die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit, die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen, die Abgabe einer Grundsatzerklärung, die Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen, die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens, die Umsetzung von Sorgfaltspflichten in Bezug auf Risiken bei mittelbaren Zulieferern sowie die Dokumentation und die Berichterstattung. Die Prozesse und Mechanismen zur Überwachung und Einhaltung dieser Verpflichtungen werden in der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie beschrieben. Diese beinhaltet die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte der Verbraucher und Endnutzer [ESRS S4-1_16a] sowie deren Einbeziehung [ESRS S4-1_16b] und das Vorgehen, wenn Abhilfemaßnahmen ergriffen werden müssen, um der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen Pflicht zu begegnen [ESRS S4-1_16c].

[ESRS S4-1_17] Unsere Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie steht mit den Standards in Einklang, die in der Angabepflicht [ESRS S1-1] - Policies im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens aufgelistet sind. Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Fälle der Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, an denen Verbraucher und Endnutzer beteiligt sind, in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet.

S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

[ESRS S4-2_20] Wir haben etablierte Verfahren zur regelmäßigen Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern sowie deren Vertretern, um die als wesentlich eingestuften Auswirkungen unserer Dienstleistungen zu bewerten. Hierbei wird insbesondere auf die Wahrnehmungen und Bedürfnisse der Teilnehmer an unseren Weiterbildungsprogrammen, der Unternehmen, die Schulungsmaßnahmen oder Personaldienstleistungen in Anspruch nehmen sowie der in Kundenunternehmen eingesetzten und in diese vermittelten Fachkräfte eingegangen.

Im Segment Personaldienstleistungen führen wir regelmäßige Befragungen und Feedbackrunden mit unseren Kundenunternehmen sowie mit unseren vermittelten Fachkräften durch. Dabei erfassen wir die Qualität der Dienstleistung, die Passgenauigkeit der Personalvermittlung sowie die langfristige Zufriedenheit der vermittelten Fachkräfte. Diese Rückmeldungen helfen uns, die Bedürfnisse sowohl unserer Kundenunternehmen als auch der vermittelten Fachkräfte besser zu verstehen und darauf aufbauend unsere Dienstleistungen weiterzuentwickeln.

Im Segment Weiterbildung führen wir ebenfalls regelmäßige Befragungen durch, sowohl während als auch nach Abschluss der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen, um die Zufriedenheit der Teilnehmer und die Effektivität der Weiterbildungsmaßnahmen zu messen. Diese Ergebnisse werden systematisch erfasst und in die Weiterentwicklung unserer Angebote integriert, um sicherzustellen, dass diese den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Bedürfnissen der Endnutzer entsprechen.

Die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Verbraucher und Endnutzer obliegt unserem Vorstand, der sicherstellt, dass alle relevanten Stakeholder – einschließlich Vertretern von Verbraucherinteressen und der betroffenen Arbeitnehmer – in die Auswertungen und Planungsprozesse einbezogen werden. Auf diese Weise wird eine kontinuierliche Anpassung an die Bedürfnisse des Marktes sowie eine Steigerung der Dienstleistungsqualität gewährleistet.

S4-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

[ESRS S4-3_25] Es bestehen keine zusätzlichen Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können als diejenigen, die bereits im Allgemeinen in der Angabepflicht [ESRS G1-1] – Policies in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur genannt sind.

[ESRS S4-3_26] Es erfolgt eine prominente Platzierung unseres Hinweisgebersystems auf allen Websites unserer zugehörigen Gesellschaften, sodass u.a. Verbraucher und Endnutzer im Bedarfsfall darauf zugreifen können. Weitere Einzelheiten zum Hinweisgebersystem sind in der Angabepflicht [ESRS G1-1] – Policies in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur zu finden.

S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

[S4-4_31a] Wir stellen sicher, dass durch unsere Praktiken im Bereich der Personaldienstleistungen keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere Kunden als auch für die eigene Belegschaft entstehen, indem wir transparente Prozesse und Richtlinien zur Kontrolle der Kundenbeziehungen implementieren. Besonders im Umgang mit hochsensiblen Kandidatendaten verfolgen wir ein striktes Datenschutzkonzept, das die Sicherheit und den Schutz der Daten jederzeit gewährleistet. Hierzu hat der Vorstand eine Datenschutz-Compliance-Richtlinie verabschiedet, die den Anforderungen der DSGVO und nationaler Datenschutzgesetze entspricht. Diese Richtlinie regelt die Organisation und Verantwortlichkeiten und sorgt durch regelmäßige interne Audits sowie die Überwachung durch die Datenschutzabteilung für eine kontinuierliche Einhaltung der Compliance. Um auf steigende Anforderungen und Bedrohungen durch Cyberkriminalität zu reagieren, wurden wir nach ISO/IEC 27001:2017 zertifiziert, was zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen im Umgang mit persönlichen Daten sicherstellt. Weiterhin sind fortlaufende Schulungen und Risikomanagementprozesse implementiert, um sicherzustellen, dass alle relevanten Mitarbeiter stets auf dem neuesten Stand der rechtlichen und sicherheitsrelevanten Anforderungen sind. So gab es im Geschäftsjahr 2024 keine datenschutzrelevanten Vorfälle in Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern.

[S4-4_31b] Tatsächliche negative wesentliche Auswirkungen wurden für unser Unternehmen nicht identifiziert.

[S4-4_31c] Wir setzen bereits verschiedene Maßnahmen um, die einen positiven Beitrag zu besseren sozialen Ergebnissen für unsere Verbraucher und Endnutzer leisten. Dazu gehören unter anderem die Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre beim Austausch mit unseren Kundenunternehmen und Kandidaten im Segment Personaldienstleistungen sowie mit unseren Schulungsteilnehmern im Segment Weiterbildung. So gewähren wir die notwendige Diskretion zur Sicherstellung des Zugangs zu hochwertigen Informationen und Bildungsressourcen für unsere Verbraucher und Endnutzer.

Darüber hinaus sind wir nach ISO/IEC 27001:2017 zertifiziert und achten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter ausschließlich auf deren berufliche und persönliche Qualifikation, um das Vertrauen in die Verarbeitung personenbezogener Daten zu stärken und Diskriminierung in allen Geschäftsbereichen zu verhindern.

[S4-4_31d] Wir setzen verschiedene Evaluierungsmechanismen ein, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, die einen positiven Beitrag zu besseren sozialen Ergebnissen für unsere Verbraucher und Endnutzer leisten, kontinuierlich zu überwachen und sicherzustellen.

Zunächst erheben wir regelmäßig Feedback von unseren Kundenunternehmen, Kandidaten und Schulungsteilnehmern, um deren Zufriedenheit und die Wahrnehmung der Qualität unserer Dienstleistungen zu messen. Dieses Feedback wird systematisch ausgewertet, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und sicherzustellen, dass die angebotenen Services den Bedürfnissen unserer Zielgruppen entsprechen. Darüber hinaus nutzen wir spezifische Kennzahlen, um die Effektivität unserer Weiterbildungsangebote zu überprüfen. Hierbei messen wir die Abschlussquoten der Teilnehmer, den Anteil der Absolventen, die berufliche Fortschritte erzielen, sowie die Produktivitätssteigerung der Teilnehmer im Vergleich zu festgelegten Kennzahlen, um den Erfolg unserer Programme auf eine messbare Weise zu erfassen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt unserer Maßnahmen ist die Einhaltung der hohen Datenschutzstandards. Wir sind nach ISO/IEC 27001:2017 zertifiziert, was uns verpflichtet, strenge Standards zum Schutz personenbezogener Daten zu wahren. Regelmäßige interne und externe Audits gewährleisten, dass diese Standards eingehalten werden, und die Ergebnisse dieser Audits fließen in die fortlaufende Verbesserung unserer Prozesse ein.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf Chancengleichheit und eine diskriminierungsfreie Einstellungspraxis. Wir stellen sicher, dass alle Bewerber, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen, die gleichen Chancen im Einstellungsprozess erhalten. Dies wird durch regelmäßige Evaluationen unserer Rekrutierungs- und Personalentwicklungsprozesse überprüft. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitergruppen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und beruflichen Entwicklungschancen haben.

Wir setzen ein kontinuierliches Monitoring-System ein, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen in Echtzeit zu überwachen. Durch regelmäßige Analysen der oben genannten Indikatoren und Ergebnisse aus Feedbackprozessen und Audits können wir bei Bedarf Anpassungen vornehmen und sicherstellen, dass unsere sozialen Ziele erreicht werden und die Qualität unserer Dienstleistungen stets verbessert wird.

[S4-4_32a] Wir ermitteln kontinuierlich die Notwendigkeit für zusätzliche Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung potenzieller negativer Auswirkungen auf Kunden durch die wiederkehrende Analyse wesentlicher Themen im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf unsere Kunden. Dieser Prozess ist iterativ und ermöglicht eine regelmäßige Überprüfung der potenziellen Risiken und Auswirkungen, um sicherzustellen, dass alle erforderlichen Maßnahmen zeitnah ergriffen werden können, um negative Auswirkungen zu verhindern. Dabei wird stets darauf geachtet, dass frühzeitig auf potenzielle Risiken reagiert wird, bevor tatsächliche negative Auswirkungen eintreten können.

[S4-4_32b] Sollte sich die Notwendigkeit ergeben, Maßnahmen zur Abmilderung wesentlicher negativer Auswirkungen auf unsere Kunden zu ergreifen, leitet unser Compliance-Beauftragter das organisatorische Verfahren hierzu. Dieser sorgt dafür, dass alle relevanten Informationen an diejenigen weitergegeben werden, die unmittelbar mit den betroffenen Kunden in Kontakt stehen.

[S4-4_32c] Im Fall einer negativen Auswirkung binden wir umgehend die interne Revision ein, um die ordnungsgemäße Umsetzung und die gewünschten Ergebnisse der Abhilfemaßnahmen sicherzustellen.

[S4-4_33a] Im Bedarfsfall werden Abhilfemaßnahmen ergriffen, wie zum Beispiel gezielte Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, um potenzielle Risiken im Zusammenhang mit den Auswirkungen und Abhängigkeiten zu mindern. Aktuell erfolgt die Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen jedoch noch nicht systematisch. Geplante Schritte beinhalten die Einführung eines strukturierten Monitoring-Prozesses, um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen kontinuierlich zu überwachen und anzupassen, falls notwendig.

[S4-4_33b] Um wesentliche Chancen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel zu nutzen, setzen wir auf die kontinuierliche Verbesserung unseres Weiterbildungsangebots. Durch die Bereitstellung individueller Weiterbildungsportfolios werden verschiedene Formate wie Seminare, Inhouse-Schulungen und E-Learning-Plattformen angeboten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, den Bedarf an Fachkräften zu decken und die Qualifikationen der Arbeitskräfte zu erhöhen, was durch den demografischen Wandel eine wachsende Notwendigkeit wird.

[S4-4_34] Wir ergreifen Maßnahmen im Rahmen unseres allgemeinen Risikomanagements, um sicherzustellen, dass unsere Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Kunden haben. Hierzu gehört die kontinuierliche Überprüfung von Vermarktungs-, Verkaufs- und Datennutzungspraktiken, um potenzielle Risiken zu identifizieren und zu minimieren. Sollte es Spannungen zwischen der Vermeidung negativer Auswirkungen und anderem unternehmerischen Druck geben, verfolgen wir einen ausgewogenen Ansatz, der sowohl die Vermeidung von Schäden für die Kunden als auch die Erreichung unternehmerischer Ziele berücksichtigt.

[S4-4_35] Im Berichtsjahr 2024 wurden keine schwerwiegenden Probleme oder Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in Verbindung mit unseren Kunden gemeldet.

[S4-4_37] Das Management der wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit Kunden erfolgt durch die verantwortlichen Risikoträger³⁴. Die den Risikoträgern zugewiesenen Mittel entsprechen den Ressourcen, die für das Management dieser wesentlichen Auswirkungen bereitgestellt werden, und ermöglichen eine effektive Handhabung der identifizierten Risiken und Chancen.

³⁴ Siehe dazu Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht

Parameter und Ziele

S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

[ESRS S4-5_41] Die Verbesserung der Bedingungen unserer Verbraucher und Endnutzer ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir haben derzeit keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele zu nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich unserer Verbraucher und Endnutzer definiert.

Governance-Informationen

ESRS G1 Unternehmenspolitik

Governance

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

[ESRS G1-GOV-1_5a] Während der Aufsichtsrat den Vorstand berät und überwacht, ist der Vorstand für die Leitung des Unternehmens verantwortlich. Dies beinhaltet auch, die Unternehmenspolitik zu gestalten und umzusetzen.

[ESRS G1-GOV-1_5b] In der Angabepflicht [ESRS 2_GOV-1] – Die Rolle der Verwaltungs- Leitungs- und Aufsichtsorgane sind Angaben zu praktischen Erfahrungen und Kenntnissen unserer Aufsichtsratsmitglieder zu finden. Dort ist außerdem der Zugang der Verwaltungs,- Leitungs- und Aufsichtsorganen zu fachspezifischen Wissen, die auch Themen zur Unternehmensführung einschließt, beschrieben.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

[ESRS G1_IRO-1] Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung ist für uns unverzichtbar, da unser Geschäftsmodell auf vertrauensvollen Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden und Partnern basiert. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und internationaler Leitlinien schützt nicht nur vor rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken, sondern stärkt auch die Unternehmensstrategie und die operative Stabilität.

Die Beschreibung zur Identifikation wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen und dabei relevanten Kriterien wie Standort, Tätigkeit, Sektor und Transaktionsstruktur werden in der Angabepflicht [ESRS 2_IRO-1] - Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen detailliert dargestellt.

G1-1 – Policies in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

[ESRS G1-1_7] Wir haben im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im ESRS-Bereich *Unternehmensführung* einen [Code of Conduct](#) verabschiedet, um verantwortungsbewusstes und ethisches Geschäftsverhalten im gesamten Unternehmen zu fördern. Zur Begegnung des Risikos des Verlusts der Geschäftskontinuität durch undurchsichtige Gesetzgebungsverfahren sei auf den Risiko- und Chancenbericht im Lagebericht verwiesen. Der Code of Conduct definiert klare Verhaltensrichtlinien und Standards, die die Grundlage für eine auf Transparenz, Integrität und Respekt basierende Unternehmenskultur bilden. Er soll dazu beitragen, eine positive und respektvolle Kultur zu fördern, die auf ethischen Prinzipien basiert.

Er bildet ein umfassendes Rahmenwerk zur Prävention und Minderung wesentlicher Risiken im Bereich der Unternehmensführung. Er stellt einen Bezug zu den zentralen Herausforderungen her, die im ESRS-Bereich Unternehmensführung identifiziert wurden. Dazu zählen insbesondere die Förderung von Transparenz und Rechenschaftspflicht sowie die Verbesserung der Bedingungen marginalisierter Gruppen. Zudem dient der Code of Conduct der Risikoprävention im Hinblick auf den potenziellen Verlust der Geschäftskontinuität infolge einer unzureichenden Umsetzung gesetzlicher Vorgaben.

Zum Zugang unseres Code of Conducts, zum Überwachungsprozess, zum Gültigkeitsbereich, zur Verantwortlichkeit der Umsetzung und zu den Standards, für die wir uns im Rahmen der Umsetzung verpflichten, sei auf die Angabepflicht S1-1 verwiesen.

[ESRS G1-1_9] Die Maßnahmen zur Förderung unserer Unternehmenskultur werden im Abschnitt *Integres und regelkonformes Handeln* im Code of Conduct beschrieben.

[ESRS G1-1_10a] In unserer [Verfahrensordnung](#) zum Hinweisgebersystem werden die Mechanismen zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verhaltensweisen, die im Widerspruch zum Code of Conduct, zur Umweltrichtlinie, zum Lieferantenkodex, zur Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie und sonstigen internen Regeln stehen, beschrieben. Es wird sowohl die Berichterstattung interner als auch externer Interessenträger berücksichtigt.

[ESRS G1-1_10b] Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig, sodass es uns gesetzlich untersagt ist, jegliche Form von Korruption und Bestechung zu tolerieren. Da wir uns an alle geltenden Gesetze halten, verfügen wir aktuell lediglich über eine interne Richtlinie über Geschenke und Einladungen. Diese beiden Formen der Gefälligkeiten können Korruption und/oder Bestechung beinhalten.

Die Einführung einer umfassenden Anti-Korruptions-Policy, deren Geltungsbereich alle zugehörigen Gesellschaften umfasst, ist im Laufe des Geschäftsjahres 2025 vorgesehen.

[ESRS G1-1_10c_i] Unser Hinweisgebersystem gewährleistet die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Compliance-Regeln und ermöglicht die Meldung von Verstößen über verschiedene Kanäle, auch anonym. Dabei stellen wir sicher, dass die eingegangenen Hinweise vertraulich behandelt werden. Eine Ermittlung erfolgt nur bei konkreten Anhaltspunkten für schwerwiegende Verstöße. Zudem schützt unser System sowohl die Hinweisgeber als auch die betroffenen Personen und ermöglicht eine transparente Kommunikation mit den zuständigen Ansprechpartnern, um eine zeitnahe und effektive Bearbeitung der Hinweise zu gewährleisten. Schulungen für unsere eigenen Arbeitskräfte im Zusammenhang mit unserem Hinweisgebersystem bestehen nicht. Unsere Verfahrensordnung inkludiert Informationen über die Benennung und Befugnisse der Mitarbeiter, die Hinweise zur Bearbeitung erhalten. Schulungen für eigene Arbeitskräfte dazu bestehen nicht. Zusätzlich inkludiert die Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem Informationen über die Benennung und Befugnisse der Mitarbeiter, die Hinweise zur Bearbeitung erhalten.

[ESRS G1-1_10c_ii] Den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, der im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 steht, gewährleisten wir dadurch, dass alle Mitarbeiter, die mit der Bearbeitung von Hinweisen betraut sind, zu absoluter Vertraulichkeit gegenüber allen eingegangenen Hinweisen, einschließlich der Identität der meldenden Person, verpflichtet sind.

[ESRS G1-1_10d] Unsere Verfahrensordnung enthält Konzepte zum Schutz von Hinweisgebern.

[ESRS G1-1_10e] Im Rahmen der Vorhaltung eines Hinweisgebersystems und den damit verbundenen bestehenden Prozessen zur Bearbeitung eines Hinweises bestehen auch solche Verfahren, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik, einschließlich Fällen von Korruption und Bestechung, unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.

[ESRS G1-1_10g] Im Zuge der regelmäßig stattfindenden Einführungsschulungen für neue Mitarbeiter im operativen Geschäft vermitteln wir die wesentlichen Aspekte unserer Unternehmenskultur.

[ESRS G1-1_10h] Unsere Mitarbeiter des operativen Geschäfts sind am stärksten von potenziellen Vorfällen im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung gefährdet.

Parameter und Ziele

G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

[ESRS G1-5_29a] Wir üben keine Lobbytätigkeiten z.B. durch Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen aus und leisten keine direkte politische Zuwendungen an Parteien und Entscheidungsträger. Daher gibt es auch keine hierfür zuständigen Vertreter in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen.

[ESRS G1-5_29b] Wir sind in Deutschland tätig und deshalb rechtlich verpflichtet, Mitglied der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu sein. Diese gesetzliche Verpflichtung erstreckt sich auf die IHKs der regionalen Kammern. Durch unsere Mitgliedsbeiträge tragen wir zur Arbeit der IHKs bei, wovon einige die politischen Interessen ihrer Mitglieder vor dem Gesetzgeber vertreten. Somit liegt eine indirekte politische Einflussnahme vor. Gleiches gilt für einige Verbände, in denen unsere zugehörigen Gesellschaften Mitglied sind. Diese Verbände vertreten wirtschaftspolitische Interessen, nehmen an politischen Diskussionen teil und adressieren relevante Themen für die Branche. Die nachfolgende Übersicht zeigt die im Geschäftsjahr 2024 geleisteten indirekten politischen Zuwendungen durch die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen an Verbände, die die politischen Interessen ihrer Mitglieder vertreten.

Geleistete indirekte politische Zuwendungen im Geschäftsjahr 2024

Name des Verbands/der IHK	Höhe des Mitgliedsbeitrags 2024 (in €)
IHK Nordrhein-Westfalen	19.496,45
IHK Niedersachsen	4.411,44
IHK Nord*	12.773,40
Bundesverband der Träger beruflicher Bildung	3.900,00
DIN e.V.	2.520,00
Wuppertaler Kreis e.V.	5.800,00
Bundesverband der Fernstudienanbieter e.V.	4.250,00
BPM e.V.	165,00
DHK Österreich	700,00
Gesamtsumme aller geleisteten indirekten politischen Zuwendungen an Verbände	54.016,29

*Exklusive IHKs im Land Niedersachsen

Tabelle 100: Geleistete indirekte politische Zuwendungen im Geschäftsjahr 2024

Wir tätigen keinerlei Sachleistungen, die dem Zweck einer politischen Einflussnahme dienen.

[ESRS G1-5_29c] Der Fokus der Verbände, die für ihre Mitglieder politische Einflussnahme ausüben und in denen unsere zugehörigen Gesellschaften sind, deckt sich mit den wesentlichen Themen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse³⁵ ermittelt worden sind. Insbesondere diejenigen Verbände, die sich für die Förderung von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung einsetzen, stehen mit ihrem Zweck im unmittelbaren Zusammenhang mit den wesentlichen Themen „Wirtschaftswachstum und Wohlstand durch qualifizierte Arbeitskräfte“ (ESRS S1), „Verbesserung der Bedingungen für marginalisierte Gruppen“ (ESRS G1), „Begrenzte persönliche und berufliche Entwicklung“ (ESRS S1), „Fachkräftemangel durch demografischen Wandel“ (ESRS S4), „Gleichwertiger Zugang zu hochwertiger Bildung“ (ESRS S4) sowie „Steigerung der Produktivität durch qualifizierte Mitarbeiter“ (ESRS S4). Durch die Mitgliedschaft in Verbänden findet zudem ein Wissensaustausch zwischen den Mitgliedern statt, womit das als wesentlich identifizierte Thema „Politischer Fortschritt in der Branche“ (ESRS G1) adressiert wird. In diesem Zusammenhang vertreten wir den Standpunkt, dass die positiven Auswirkungen, insbesondere durch die indirekte politische Einflussnahme, gefördert werden.

[ESRS G1-5_29d] Wir sind in keinem Transparenzregister (EU-Transparenzregister und weitere gleichwertige Transparenzregister) eingetragen.

³⁵ Siehe Angabepflichten [ESRS 2_IRO-1] - Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen & [ESRS 2_IRO-2] - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

[ESRS G1-5_30] Kein Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied hat in den beiden Jahren vor seiner Ernennung eine vergleichbare Position in der öffentlichen Verwaltung (einschließlich Regulierungsbehörden) wahrgenommen.

Weitere Informationen

HGB Zahlen (HGB Zahlen der Amadeus Fire AG)	222
Glossar	224
Tabellenverzeichnis	228
Standorte	230

HGB Zahlen (HGB Zahlen der Amadeus Fire AG)

Bilanz zum 31. Dezember 2024

Bilanz Amadeus Fire AG (HGB)

Tsd. €	31.12.2024	31.12.2023 pro Forma*	31.12.2023
AKTIVA			
Anlagevermögen			
Immaterielle Vermögensgegenstände	4.741	4.614	4.614
Sachanlagen	3.894	4.373	3.998
Finanzanlagen	141.492	140.264	142.388
	150.127	149.251	151.000
Umlaufvermögen			
Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände			
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	29.368	34.948	26.242
Forderungen gegen verbundene Unternehmen	45.034	48.609	49.735
Sonstige Vermögensgegenstände	1.994	457	451
	76.396	84.014	76.428
Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten	836	9.312	9.301
	77.232	93.326	85.729
Rechnungsabgrenzungsposten	2.247	1.839	1.837
Aktive latente Steuern	0	323	304
Summe AKTIVA	229.606	244.739	238.870
PASSIVA			
Eigenkapital			
Gezeichnetes Kapital	5.432	5.432	5.432
Kapitalrücklage	63.887	63.887	63.887
Bilanzgewinn	77.057	78.874	44.404
	146.376	148.193	113.723
Rückstellungen			
Steuerrückstellungen	5.418	18.292	12.259
Sonstige Rückstellungen	17.317	22.375	19.760
	22.735	40.667	32.019
Verbindlichkeiten			
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	17.528	20.285	20.285
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	4.010	3.341	1.544
Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	33.663	25.964	65.278
Sonstige Verbindlichkeiten	5.155	6.289	6.021
	60.356	55.879	93.128
Passiva latente Steuern	139	0	0
Summe PASSIVA	229.606	244.739	238.870

*Angepasste Vergleichszahlen aufgrund der Verschmelzung 01.01.2024

Tabelle 101: Bilanz Amadeus Fire AG (HGB)

Gewinn- und Verlustrechnung**Gewinn- und Verlustrechnung**

Tsd. €	01.01.-31.12.2024	01.01.-31.12.2023 pro Forma*	01.01.-31.12.2023
Umsatzerlöse	278.507	291.868	234.389
Einstandskosten der erbrachten Dienstleistungen	-135.510	-141.231	-118.955
Bruttoergebnis vom Umsatz	142.997	150.637	115.434
Vertriebskosten	-81.778	-81.846	-62.042
Allgemeine Verwaltungskosten	-29.170	-24.133	-24.233
Sonstige betriebliche Erträge	35.007	23.624	494
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-41	-41	-28
Erträge aus Beteiligungen	4.888	3.998	3.998
Erträge aus Ergebnisabführungsverträgen	455	362	362
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	1.985	1.867	1.867
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-2.678	-2.014	-3.232
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-11.851	-15.312	-9.948
Ergebnis nach Steuern / Jahresüberschuss	59.814	57.142	22.672
Gewinnvortrag	17.243	53.896	53.896
Verrechnung mit erworbenen eigenen Anteilen	0	-31.878	-31.878
Ertrag aus der Kapitalherabsetzung	0	286	286
Einstellung in die Kapitalrücklage	0	-286	-286
Aufwand aus der Einziehung eigener Aktien	0	-286	-286
Bilanzgewinn	77.057	78.874	44.404

*Angepasste Vergleichszahlen aufgrund der Verschmelzung 01.01.2024

Tabelle 102: Gewinn- und Verlustrechnung

Glossar

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Das AÜG regelt das Dreiecksverhältnis Verleiher-Entleiher-Mitarbeiter und wurde 1972 speziell für die Zeitarbeitsbranche erlassen. Im Zuge der Hartz Reformen wurde das AÜG grundlegend reformiert und in 2004 entfielen zahlreiche Einschränkungen wie das Synchronisations- und das Wiedereinstellungsverbot sowie die Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten, andere Beschränkungen wie Equal Pay/Equal Treatment traten in Kraft, allerdings mit einer Tariföffnungsklausel. Zum 01.04.2017 trat das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze in Kraft. Es beinhaltet zum einen eine arbeitnehmerbezogene Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten pro Kundenunternehmen, zum anderen die Vorgabe des „Equal Pay“ für Zeitarbeitsmitarbeiter nach frühestens neun Monaten im Entleihbetrieb.

Bezugsrecht

Das Recht des Aktionärs, bei einer Kapitalerhöhung seiner Gesellschaft neue (=„junge“) Aktien zu erwerben. Die Aktionäre können auf die Ausübung ihres Bezugsrechts verzichten und die Bezugsrechte gegebenenfalls an der Börse verkaufen.

Börsenkapitalisierung

Die Börsenkapitalisierung bezeichnet die Bewertung einer Aktiengesellschaft an der Börse und wird errechnet, indem man den aktuellen Kurs mit der Anzahl der ausgegebenen Aktien multipliziert.

Bruttoinlandsprodukt (BIP)

Maßgröße für die Bestimmung der wirtschaftlichen Leistung einer Volkswirtschaft innerhalb eines bestimmten Zeitraumes. Wert aller in einer Volkswirtschaft erstellten Güter und Dienstleistungen.

Cashflow

International gebräuchliche Kennzahl zur Beurteilung der Finanzlage einer Unternehmung, die sich aus der Differenz der Einzahlungen und Auszahlungen ergibt. In der Praxis wird der Cashflow häufig indirekt ermittelt, indem vom Jahresüberschuss ausgegangen wird, welcher um nicht zahlungswirksame Aufwendungen und Erträge und Auszahlungen wie z. B. Investitionen, Dividenden korrigiert wird.

Corporate Governance Kodex

Der deutsche Corporate Governance Kodex stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften (Unternehmensführung) dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Der Kodex will das Vertrauen der nationalen und internationalen Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung börsennotierter Aktiengesellschaften fördern.

DCF-Methode

Die Discounted Cashflow-Verfahren (DCF) sind Methoden zur Bewertung von Unternehmen, ganzen Projekten oder Teilprojekten. Als Verfahren der Unternehmensbewertung werden die zukünftigen Zahlungsüberschüsse (auch Cashflow, Zahlungsstrom) bestimmt und mit Hilfe von Kapitalkosten auf den Bewertungsstichtag diskontiert.

Directors' Dealings

Mit Directors' Dealings bezeichnet man Wertpapiergeschäfte des Managements von börsennotierten Aktiengesellschaften mit Aktien des eigenen Unternehmens. Nach § 15a des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) müssen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Gesellschaften, aber auch bestimmte Familienmitglieder dieser Personen, alle Verkäufe und Käufe von Aktien ihres Unternehmens unverzüglich veröffentlichen.

D&O-Versicherung

Organhaftpflichtversicherung, die Management und alle Mitarbeiter in Organfunktionen (Directors & Officers) gegen Verantwortlichkeitsansprüche absichert.

EBIT (Earnings before Interest and Taxes)

Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern.

EBITA (Earnings before Interest, Taxes and Amortization)

Ergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Firmenwertabschreibungen.

Eigenkapitalquote

Berechnet sich aus dem Verhältnis des Eigenkapitals zur Bilanzsumme.

Equal Pay / Equal Treatment

Zeitarbeitsunternehmen müssen seit der Gesetzesänderung zum 1. April 2017 ihren externen Mitarbeitern nach frühestens 9 Monaten im Einsatz das gleiche Gehalt (Equal Pay) zahlen, das ein Angestellter mit gleicher Qualifikation im Entleihbetrieb erhält. Ermittelt werden kann dieses anhand der Equal Treatments.

Firmenwert

Der Betrag, den ein Käufer bei Übernahme einer Unternehmung als Ganzes unter Berücksichtigung künftiger Ertragerwartungen über den Wert der einzelnen Vermögensgegenstände nach Abzug der Schulden hinaus zu zahlen bereit ist.

Free-Float

Streubesitz. Prozentualer Anteil der Aktien einer Gesellschaft, der nicht in festem Besitz ist und sich im so genannten »freien Umlauf« befindet.

GVP (Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.)

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Personaldienstleister in Deutschland, der die Interessen der Branche auf nationaler Ebene vertritt. Der GVP existiert seit 2023 als Zusammenschluss des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) und des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ).

IASB (International Accounting Standards Board)

Internationales Gremium von Rechnungslegungsexperten, das für den Erlass der International Financial Reporting Standards verantwortlich ist. Ziel des IASB ist die weltweite Harmonisierung von Rechnungslegungsvorschriften.

IFRS (International Financial Reporting Standards)

Rechnungslegungsnormen, die eine international vergleichbare Bilanzierung und Publizität gewährleisten sollen. Sie werden von einem internationalen Gremium, dem „International Accounting Standards Board“, erstellt. Die IFRS umfassen auch die noch gültigen International Accounting Standards (IAS).

iGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.)

Bis 2023 einer von zwei Unternehmens- bzw. Arbeitgeberverbänden der Personaldienstleister in Deutschland. Ist im GVP (Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.) aufgegangen.

Impairment Test

Ein derivativer Firmenwert wird nach IFRS nicht planmäßig abgeschrieben, sondern ist jährlich einer Werthaltigkeitsprüfung (Impairment Test) zu unterziehen. Mit Hilfe des Impairment Tests wird der Abschreibungsbedarf und gegebenenfalls die Abschreibungshöhe ermittelt.

Investor Relations

Der Begriff beschreibt den Dialog zwischen einem Unternehmen und seinen Aktionären oder Gläubigern. Investor Relations richten sich an diese spezielle Zielgruppe mit der Absicht, mittels kommunikativer Maßnahmen eine adäquate Bewertung durch den Kapitalmarkt zu erreichen.

Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag

Der Betrag, der sich aus der Gewinn- und Verlustrechnung als Differenz zwischen Erträgen und Aufwendungen des Unternehmens nach Abzug von Steuern, Zinsen und Abschreibungen ergibt.

Nicht beherrschende Anteile

Teil des Ergebnisses der Geschäftstätigkeit und des Reinvermögens eines Tochterunternehmens, das auf Anteile entfällt, die nicht direkt vom Mutterunternehmen oder nicht indirekt über andere Tochterunternehmen gehalten werden.

Prime Standard

Der Prime Standard ist an der Börse das Zulassungssegment für Unternehmen, die sich auch gegenüber internationalen Investoren positionieren wollen. Sie müssen über die Anforderungen des General Standard hinaus, der die gesetzlichen Mindestanforderungen des Amtlichen Marktes oder Geregeltten Marktes stellt, hohe internationale Transparenzanforderungen erfüllen. Die Zulassung zum Prime Standard ist eine Voraussetzung für die Aufnahme in die Auswahlindizes DAX®, MDAX®, TecDAX® und SDAX®.

Rohhertrag

Der Rohhertrag entspricht der Summe der Umsätze der Dienstleistungen abzüglich der dazu direkt zurechenbaren Einstandskosten.

SDAX (Small Cap Index)

Deutscher Aktienindex für kleinere Unternehmen mit geringer Marktkapitalisierung und Börsenumsatz. Im Zuge der Indexneugestaltung im März 2003 wurde der Index auf 50 Unternehmen verkleinert.

Segmentberichterstattung

Darstellung von Vermögens- und Ertragsinformationen, untergliedert nach zweckmäßigen Kriterien wie Geschäftsbereichen und Regionen.

SIC (Standing Interpretations Committee)

Durch die Interpretationen des SIC werden strittige Bilanzierungsfragen geklärt. Die Interpretationen werden vom Board des International Accounting Standards Committee (IASC) genehmigt und sind ab ihrem In-Kraft-Treten für alle IFRS-Anwender verbindlich.

Stuttgarter Verfahren

Methode zur Ermittlung des Werts von Anteilen an nicht börsennotierten Kapitalgesellschaften. Es handelt sich um ein Mittelwertverfahren, bei dem ein Substanzwert und ein Ertragswert in Form des Ertragshundertsatzes getrennt berechnet werden und sich der Wert des Unternehmens dann aus beiden Teilwerten zusammensetzt.

SGB

Sozialgesetzbuch

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kennzahlen der Amadeus Fire Group ..	2
Tabelle 2: Amadeus Fire Aktie am Markt	8
Tabelle 3: Analystenempfehlung zur Amadeus Fire Aktie.....	9
Tabelle 4: Aktienbesitz der Organe	9
Tabelle 5: Finanzkalender 2025	10
Tabelle 6: Kennzahlen in den Segmenten	26
Tabelle 7: Segment Personaldienstleistungen ...	27
Tabelle 8: Segment Weiterbildung	29
Tabelle 9: Ertragslage	31
Tabelle 10: Kapitalstruktur	33
Tabelle 11: Cashflow	35
Tabelle 12: Free Cashflow	35
Tabelle 13: Vermögenslage	36
Tabelle 14: Mitarbeiteranzahl	37
Tabelle 15: Prognose-Ist-Vergleich 2024	38
Tabelle 16: Zukunftsprognose.....	44
Tabelle 17: Gewinn- und Verlustrechnung Amadeus Fire AG (HGB)	58
Tabelle 18: Bilanz Amadeus Fire AG (HGB) zum 31.12.2024.....	61
Tabelle 19: Konzern-Gesamtergebnisrechnung .	67
Tabelle 20: Konzern-Bilanz zum 31.12.2024	68
Tabelle 21: Konzern-Kapitalflussrechnung.....	69
Tabelle 22: Konzern- Eigenkapitalveränderungsrechnung für das Geschäftsjahr 2024	70
Tabelle 23: Im Geschäftsjahr neu anzuwendende Standards	72
Tabelle 24: In zukünftigen Geschäftsjahren anzuwendende Standards	72
Tabelle 25: Sonstige immaterielle Vermögenswerte	75
Tabelle 26: Sachanlagen.....	75
Tabelle 27: Aufstellung des Anteilsbesitzes der Amadeus Fire Group gemäß § 313 Abs. 2 HGB...	80
Tabelle 28: Anzahl konsolidierter Unternehmen	81
Tabelle 29: Nicht beherrschende Anteile	81
Tabelle 30: Umsatzerlöse nach Geschäftsfeldern	82
Tabelle 31: Erlösrealisierung der nicht erfüllten Leistungsverpflichtungen	82
Tabelle 32: Finanzergebnis	83
Tabelle 33: Personalaufwendungen	83
Tabelle 34: Personalaufwand nach Funktionsbereichen	84
Tabelle 35: Anzahl der Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt	84
Tabelle 36: Abschreibung / Wertminderungen nach Funktionsbereichen mit PPA	84
Tabelle 37: Ertragsteuern	84
Tabelle 38: Überleitungsrechnung	85
Tabelle 39: Unverwässertes Ergebnis je Aktie.....	85
Tabelle 40: Entwicklung der Geschäfts- oder Firmenwerte.....	86
Tabelle 41: Allokation der Geschäfts- oder Firmenwerte auf CGU's	86
Tabelle 42: Planungs- und Bewertungsannahmen des Impairment-Tests	87
Tabelle 43: Entwicklung der Sonstigen immateriellen Vermögenswerte	88
Tabelle 44: Entwicklung der Sachanlagen	89
Tabelle 45: Forderungen aus Lieferungen und Leistungen.....	90
Tabelle 46: Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	90
Tabelle 47: Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	90
Tabelle 48: Fälligkeitsstruktur der Schulden 2024	92
Tabelle 49: Fälligkeitsstruktur der Schulden 2023	92
Tabelle 50: Verbindlichkeiten gegenüber Anteilseignern.....	93
Tabelle 51: Sonstige Verbindlichkeiten	93
Tabelle 52: Latente Steuer	95
Tabelle 53: Veränderung der Verbindlichkeiten aus Finanzierungstätigkeit.....	96
Tabelle 54: Veränderung der Verbindlichkeiten aus Finanzierungstätigkeit.....	97
Tabelle 55: Segmentberichterstattung	98
Tabelle 56: Überleitung Segmentergebnis	99
Tabelle 57: Aufgliederung der Erlöse mit Kunden	99
Tabelle 58: Entwicklung der Nutzungsrechte ...	100
Tabelle 59: Entwicklung der Leasingverbindlichkeiten	101
Tabelle 60: Finanzinstrumente nach Klassifizierungen und deren beizulegende Zeitwerte.....	102
Tabelle 61: Eigenkapitalquote	102
Tabelle 62: Verschuldungsgrad	103
Tabelle 63: Cashflow der finanziellen Verbindlichkeiten per 31.12.2024.....	104
Tabelle 64: Cashflow der finanziellen Verbindlichkeiten per 31.12.2023	104
Tabelle 65: Zinsänderungsrisiko	105

Tabelle 66: Entwicklung der Bruttoforderungen und Wertberichtigungen	105	Tabelle 90: Angaben zum CapEx	169
Tabelle 67: Wertberichtigungsmatrix der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen 2024.....	106	Tabelle 91: Angaben zum CapEx	170
Tabelle 68: Wertberichtigungsmatrix der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen 2023.....	106	Tabelle 92: Angaben zum CapEx	171
Tabelle 69: Sonstige finanzielle Verpflichtungen	106	Tabelle 93: Angaben zum CapEx	172
Tabelle 70: Vorstandsvergütung.....	107	Tabelle 94: Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)	189
Tabelle 71: Entwicklung der Aktienzusagen.....	109	Tabelle 95: Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl) nach Vertragstyp für das Geschäftsjahr 2024 ...	189
Tabelle 72: Sensitivitätsanalyse.....	110	Tabelle 96: Fremdarbeitskräfte	190
Tabelle 73: Aktienbesitz Organe	110	Tabelle 97: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	191
Tabelle 74: Honorare des Abschlussprüfers	110	Tabelle 98: Prozentsatz der Mitarbeiter, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben	194
Tabelle 75: Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen	122	Tabelle 99: Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben.....	196
Tabelle 76: Übersicht über die zentralen Sorgfaltspflichten	135	Tabelle 100: Geleistete indirekte politische Zuwendungen im Geschäftsjahr 2024.....	219
Tabelle 77: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft (ESRS S1) Teil 1	142	Tabelle 101: Bilanz Amadeus Fire AG (HGB).....	222
Tabelle 78: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft (ESRS S1) Teil 2	143	Tabelle 102: Gewinn- und Verlustrechnung	223
Tabelle 79: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2).....	144		
Tabelle 80: Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kunden und Endnutzern (ESRS S4) Teil 1.....	145		
Tabelle 81: Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kunden und Endnutzern (ESRS S4) Teil 2.....	146		
Tabelle 82: Übersicht der wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik (ESRS G1).....	147		
Tabelle 83: Übersicht der wesentlichen Angabepflichten Teil 1	154		
Tabelle 84: Übersicht der wesentlichen Angabepflichten Teil 2.....	155		
Tabelle 85: Übersicht aller Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben ...	158		
Tabelle 86: Übersicht aller Datenpunkte, die mittels Verweis in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen wurden	160		
Tabelle 87: CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	165		
Tabelle 88: Angaben zum CapEx.....	167		
Tabelle 89: Angaben zum CapEx.....	168		

Standorte

Amadeus Fire

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
Bahnhofsplatz 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 am Main
Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt

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

Hamburg
Normannenweg 7-9, 20537 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
Vordernbergstraße 6, 70191 Stuttgart



STEUER-FACHSCHULE
DR. ENDRISS

Führt zum Erfolg. Seit 1950.

Berlin
Hedwig-Dohm-Straße 6, 10829 Berlin

Düsseldorf
Bennigsen-Platz 1, 40474 Düsseldorf

Frankfurt am Main
Hanauer Landstr. 160, 60314 Frankfurt am Main

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



Berlin
Alt-Moabit 91b, 10559 Berlin

Bielefeld
Wilhelmstr. 5-7, 33602 Bielefeld

Braunschweig
Alte Salzdahlumer Straße 202/203, 38124 Braunschweig

Darmstadt
Poststraße 4-6, 64293 Darmstadt

Donaueschingen
An der Donauhalle 2a, 78166 Donaueschingen

Essen
Hollestr. 7A, 8 OG, 45127 Essen

Frankfurt am Main
Mainzer Landstraße 199, 60326 Frankfurt am Main

Freiburg
Unterwerkstraße 5, 79115 Freiburg

Guben
Forster Straße 58+66, 03172 Guben

Hamburg
Hammerbrookstraße 90, 20097 Hamburg

Hannover
Günther-Wagner-Allee 7, 30177 Hannover

Heidelberg
Maaßstraße 24+24/1, 69123 Heidelberg

Heilbronn
Knorrstr. 22, 74074 Heilbronn

Karlsruhe
Benzstraße 15, 76185 Karlsruhe

Kassel
Karthäuser Straße 8, 34117 Kassel

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

Leipzig
Rabensteinplatz, 04103 Leipzig

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
Am Plärrer 11-15, 90443 Nürnberg

Offenbach
Goethering 52-54, 63067 Offenbach a.M.

Oldenburg
Baumgartenstraße 14, 26122 Oldenburg

Paderborn
Dessauer Straße 10, 33106 Paderborn

Peine
Rosenhagen 30, 31224 Peine

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



Aachen
Peterstraße 48, 52062 Aachen

Augsburg
Böheimstr. 8, 86153 Augsburg

Berlin
Alexanderstraße 3, 10178 Berlin

Berlin 2
Ernst Reuter Platz 2, 10587 Berlin

Bielefeld
Boulevard 9, 33613 Bielefeld

Bonn
Bornheimer Straße 127, 53119 Bonn

Braunschweig
Friedrich-Wilhelm-Straße 41, 38100 Braunschweig

Bremen
Martinistraße 1, 28195 Bremen

Buxtehude
Bahnhofstr. 50, 21614 Buxtehude

Chemnitz
Bahnhofstraße 54, 09111 Chemnitz

Darmstadt
Im Carree 3, 64283 Darmstadt

Dortmund
Technologiepark, Hauert 1, 44227 Dortmund

Dresden
Könneritzstr. 3, 01069 Dresden

Duisburg
Friedrich-Wilhelm-Straße 12, 47051 Duisburg

Düsseldorf
Immermannstraße 65 a-c, 40210 Düsseldorf

Essen
Hollestraße 7a, 45127 Essen

Erfurt
Anger 41, 99099, Erfurt

Frankfurt am Main
Mainzer Landstraße 211, 60326 Frankfurt am Main

Gelsenkirchen
Ebertstraße 20, 45879 Gelsenkirchen

Gießen
Philipp-Reis-Str. 4, 35398 Gießen

Göttingen
Maschmühlenweg 10, 37073 Göttingen

Hagen
Rathausstr. 2, 58095 Hagen

Hagen 2
Friedrich-Ebert-Platz 2, 58095 Hagen

Halle
Große Ulrichstraße 60 D, 06108 Halle

Hamburg
Sonninstr. 28, 20097 Hamburg

Hannover
Schiffgraben 30, 30175 Hannover

Heilbronn
Am Wollhaus 1, 74072 Heilbronn

Kaiserslautern
Heiligenstraße 7-9, 67655 Kaiserslautern

Karlsruhe
Lauterbergstr. 3, 76137 Karlsruhe

Kassel
Karthäuserstr. 8, 34117 Kassel

Koblenz
Friedrichstraße 10-12, 56068 Koblenz

Köln
Salierring 47-53, 50825 Köln

Leipzig
Richard-Wagner-Straße 2, 04109 Leipzig

Lübeck
Katharinenstraße 11, 23554 Lübeck

Ludwigshafen
Rheinuferstraße 9, 67061 Ludwigshafen

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

Mainz
Gutenbergplatz 8-12, 55116 Mainz

Mannheim
Reichskanzler-Müller-Straße 21, 68165 Mannheim

Mönchengladbach
Bismarckplatz 1 – 3, 41061 Mönchengladbach

Mülheim
Mellinghofer Straße 77, 45473 Mülheim

München
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 26, 80807 München

Münster
Von Steuben Str. 5, 48143 Münster

Norderstedt
Berliner Allee 34d, 22850 Norderstedt

Nürnberg
Zeltnerstraße 19, 90443 Nürnberg

Oberhausen
Centroallee 261, 46047 Oberhausen

Offenbach
Bieberer Str. 39, 63065 Offenbach

Oldenburg
Markt 2-3, 26122 Oldenburg

Osnabrück
Hannoversche Straße 6-8, 49084 Osnabrück

Paderborn
Technologiepark 32, 33100 Paderborn

Potsdam
Schlaatzweg 1a, 14467 Potsdam

Rosenheim
Happinger Str. 98, 83026 Rosenheim

Rostock
Erich-Schlesinger-Str. 35, 18059 Rostock

Saarbrücken
Trierer Straße 42, 66111 Saarbrücken

Siegen
Koblenzer Straße 29, 57072 Siegen

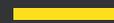
Stuttgart
Leuschnerstr. 12, 70174 Stuttgart

Ulm
Basteistraße 37, 89073 Ulm

Wiesbaden
Frankfurter Straße 39, 65189 Wiesbaden

Wuppertal
Grünstr. 30, 42103 Wuppertal

Würzburg
Fichtestraße 9, 97074 Würzburg



Amadeus Fire Group

Verantwortlich:

Amadeus Fire AG | Investor Relations

Hanauer Landstraße 160, 60314 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0)69 96 87 61 80

E-Mail: ir@amadeus-fire.de

Internet: group.amadeus-fire.de