

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der Amadeus FiRe AG zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der Amadeus FiRe AG erklären, dass den Empfehlungen des von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex vorgelegten Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 mit den nachfolgend aufgeführten Ausnahmen entsprochen wurde und wird:

Abweichung von Ziffer 2.3.3, 1. Satz

Die Satzung der Amadeus FiRe AG sieht die Möglichkeit einer Briefwahl nicht vor. Die Amadeus FiRe AG unterstützt daher ihre Aktionäre bei der Briefwahl nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat haben nach eingehender Beratung davon abgesehen, der Hauptversammlung eine Satzungsänderung zur Beschlussfassung vorzuschlagen, nach der Aktionäre ihre Stimmen, auch ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen, schriftlich oder auf elektronischem Weg abgeben können (Briefwahl). Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die persönliche Teilnahme an der Hauptversammlung, insbesondere die offene Aussprache im Aktionärskreis, ein wichtiges Element der Hauptversammlung darstellt. Darüber hinaus sind Vorstand und Aufsichtsrat der Auffassung, dass vor dem Hintergrund des überschaubaren Aktionärskreises der Gesellschaft die Kosten eines Verfahrens zur Briefwahl dessen Nutzen bei Weitem übersteigen.

Abweichung von Ziffer 3.8, 3. Absatz

Die Amadeus FiRe AG hat für ihren Aufsichtsrat eine D&O-Versicherung abgeschlossen. Der derzeit laufende Versicherungsvertrag sieht bisher keinen Selbstbehalt vor.

Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass ein Selbstbehalt für Aufsichtsratsmitglieder bei der D&O Versicherung wegen der vergleichsweise niedrigen Aufsichtsratsvergütung gegenüber den Aufsichtsratsmitgliedern nur schwer zu rechtfertigen ist. Die jährliche Vergütung für einfache Mitglieder des Aufsichtsrats beträgt gemäß der Satzung EUR 10.000, wobei der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie die Mitgliedschaft und der Vorsitz in Ausschüssen zusätzlich vergütet werden. Die Einführung eines Selbstbehalts bei gleichbleibend moderater Vergütung der Aufsichtsrats Tätigkeit würde nach Einschätzung der Gesellschaft auch zu erheblichen Schwierigkeiten bei der zukünftigen Gewinnung qualifizierter Aufsichtsratsmitglieder führen. Im Übrigen bezweifelt die Gesellschaft, dass die Einführung eines Selbstbehalts bei der D&O Versicherung für Aufsichtsratsmitglieder die ohnehin hohe Qualität der Aufsichtsratsarbeit und große Sorgfalt der Mitglieder des Aufsichtsrats noch weiter erhöhen würden.

Da der Dienstvertrag von Herrn Peter Haas zu dessen Gunsten eine D&O Versicherung ohne Selbstbehalt vorsieht, wird für Herrn Haas ein Selbstbehalt erst im Falle einer Wiederbestellung zum Vorstand nach Ablauf der gegenwärtigen Amtszeit vereinbart.

Abweichung von Ziffer 4.1.5, Ziffer 5.1.2, 1. Absatz, 2. Satz und Ziffer 5.4.1, 2. Absatz, 2. Satz

Bei Besetzung von Führungsfunktionen bei der Amadeus FiRe AG und ihren Tochtergesellschaften achtet der Vorstand ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation des jeweiligen Bewerbers bzw. der jeweiligen Bewerberin. Gleiches gilt für den Aufsichtsrat bei der Besetzung von Vorstandspositionen und bei Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder.

Die Amadeus FiRe AG ist ein wachsendes Unternehmen und hat immer Bedarf an Führungskräften im qualifizierten Bereich. Bei der Auswahl von Kandidaten und Kandidatinnen stehen für den Vorstand und den Aufsichtsrat die fachliche und persönliche Qualifikation des jeweiligen Kandidaten bzw. der jeweiligen Kandidatin an erster Stelle. Weder Vorstand noch Aufsichtsrat erachten es als zielführend, eine Stelle nicht oder nur deshalb mit einer Frau zu besetzen, um eine besondere Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen sicherzustellen. Eine solche Verfahrensweise wäre aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats nicht im Interesse des Unternehmens.

Abweichung von Ziffer 4.2.3, 2. Absatz

Die Dienstverträge der Vorstände sehen keine Vergütungsteile mit einer mehrjähriger Bemessungsgrundlage vor, die sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung trägt.

Die Dienstverträge der Vorstände sehen unterschiedliche variable Vergütungen (Tantiemen) vor, die sich zum Teil aus dem in dem jeweiligen Geschäftsjahr erzielten EBITA, zum Teil aus dem in dem jeweiligen Geschäftsjahr erzielten EBITA im Vergleich zu dem vom Aufsichtsrat freigegebenen Budget und zum Teil aus der Steigerung des EBITA gegenüber dem Vorjahres EBITA errechnen. Eine negative Geschäftsentwicklung wirkt sich in der Höhe der variablen Vergütung bis hin zum vollständigen Verlust des Tantiemeanspruches für das jeweilige Geschäftsjahr aus. Der geschäftliche Erfolg der Amadeus FiRe AG ist eng mit der jeweiligen konjunkturellen Entwicklung verknüpft. Die Eingehung signifikanter Risiken ist nicht Bestandteil des Geschäftsmodells der Gesellschaft. Die Gesellschaft kann sich gegen den Einfluss einer nachteiligen konjunkturellen Entwicklung – außer durch Kostenreduzierungen, vor allem der Anpassung ihrer Personalkapazitäten – nicht entziehen. Einer Kapazitätsanpassung sind jedoch enge arbeitsrechtliche und moralische Grenzen gesetzt. Durch die Anknüpfung der variablen Vergütung des Vorstands an die EBITA-Entwicklung ist gewährleistet, dass dessen variable Vergütung in voller Höhe auch an einer negativen Entwicklung des Geschäftsjahres teilnimmt. Nach Auffassung des Aufsichtsrats stellt die Gefahr des vollständigen Verlusts der variablen Vergütung im Falle einer negativen Entwicklung sicher, dass der Vorstand rechtzeitig und in dem rechtlich und moralisch vertretbaren Maß Kapazitätsanpassungen einleitet und beeinflussbare Risiken aus dem Geschäftsmodell vermeidet.

Abweichung von Ziffer 4.2.3, 4. Absatz

Der Vorstandsvertrag von Herrn Haas enthält weder für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund, noch für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit in Folge eines Kontrollwechsels eine Begrenzung der in diesen Fällen zu zahlenden Abfindung (Abfindungs-Cap).

Der Aufsichtsrat hat bei dem Neuabschluss des Vorstandsvertrages von Herrn Haas auf die Aufnahme des vom Corporate Governance Kodex vorgegebenen Abfindungs-Cap verzichtet, da er die Regelung des Corporate Governance Kodex in diesem Punkt für problematisch hält. Der Vorstandsvertrag von Herrn Haas enthält die Regelung, dass im Fall eines Kontrollwechsels Herr Haas sein Amt niederlegen und sein Dienstverhältnis kündigen kann. In diesem Fall erhält er die vereinbarte Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages, d.h. bis zum Ende der jeweiligen Bestellung. Der Aufsichtsrat hält diese Regelung für angemessen, da sie einerseits der zivilrechtlichen Wertung für Verträge mit fester Laufzeit entspricht, die - außer im Fall wichtiger Gründe - nicht kündbar sind und damit auch ein Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung besteht. Andererseits fördert diese Regelung die Unabhängigkeit und Neutralität des Vorstands in Übernahmesituationen. Darüber hinaus ist rechtlich unsicher, wie in einem konkreten Fall ein solcher Abfindungs-Cap einseitig von der Gesellschaft rechtlich durchgesetzt werden kann.

Abweichung von Ziffer 5.3.3

Der Aufsichtsrat hat keinen ständigen Nominierungsausschuss für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern gebildet.

Der Nominierungsausschuss soll nach Bedarf jeweils zur Vorbereitung solcher Hauptversammlungen, in denen über die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern beschlossen werden soll, gebildet werden.

Abweichung von Ziffer 5.4.6, 2. Absatz

Eine erfolgsorientierte Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht vorgesehen.

Vorstand und Aufsichtsrat sehen eine erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats als nicht sinnvoll an. Einerseits würde eine am Erfolg des Unternehmens orientierte Vergütung des Aufsichtsrates im Grundsatz seiner Kontrollfunktion zuwiderlaufen; andererseits sind Vorstand und Aufsichtsrat der Auffassung, dass eine erfolgsorientierte Vergütung sinnvoller Weise nur an operativen Ergebnissen des Konzerns anknüpfen kann, auf die der Aufsichtsrat nur wenig Einfluss hat. Die Bindung einer erfolgsorientierten Aufsichtsratsvergütung an die Höhe von ausgeschütteten Dividenden hält die Gesellschaft für problematisch, da diese von Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgeschlagen wird und die erfolgsorientierte Vergütung damit zumindest zum Teil von den Begünstigten selbst bestimmt würde. Die Gesellschaft hat sich daher dafür entschieden, die Mitglieder des Aufsichtsrats aufwandsbezogen zu vergüten, was insbesondere in der Zahlung eines Sitzungsentgelts ab der 6. Sitzung in einem Geschäftsjahr zum Ausdruck kommt.

Frankfurt am Main, den 2. November 2010

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat