



CompuGroup Medical **Vergütungsbericht 2023**

We create the future of e-health

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Vergütungsbericht 2023.....	3
2.	Vergütungssysteme für die Geschäftsführung	4
2.1.	Bezüge der CompuGroup Medical Management SE.....	4
2.2.	Vergütungen der Geschäftsführenden Direktoren.....	4
2.3.	Komponenten des Vergütungssystems.....	7
3.	Gesamtbezüge der Geschäftsführenden Direktoren und Vergütungshöhe	23
3.1.	Kurzfristige variable Vergütung.....	23
3.2.	Aktienoptionsprogramm	25
3.3.	Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren	31
3.4.	Vergütungen an ehemalige Geschäftsführende Direktoren der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA.....	32
4.	Vergütung des Aufsichtsrats und des Verwaltungsrats im Jahr 2023	33
5.	Vergleichende Darstellung.....	35
	VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG	37

1. Vergütungsbericht 2023

Im nachfolgenden Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG erstatten die persönlich haftende Gesellschafterin, die CompuGroup Medical Management SE, und der Aufsichtsrat der börsennotierten CompuGroup Medical SE & Co. KGaA (im Folgenden auch „CGM“, „CompuGroup Medical“ oder Gesellschaft) über die Struktur und die Höhe der Vergütung der CompuGroup Medical Management SE sowie der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Bericht. Zudem werden Angaben zur Struktur und zur Höhe der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren (im Folgenden „Geschäftsführende Direktoren“) und der Mitglieder der Verwaltungsrats (im Folgenden „Verwaltungsrat“) der nicht-börsennotierten CompuGroup Medical Management SE gemacht, welche insoweit auf freiwilliger Basis erfolgen.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Vergütungsbericht 2022

Am 17. Mai 2023 hat die Hauptversammlung den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt.

Veränderungen in den Organen der Gesellschaft

Im Geschäftsjahr 2023 haben sich verschiedene Änderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsführenden Direktoren ergeben:

Am 17. Mai 2023 ist der bisherige Sprecher der Geschäftsführenden Direktoren **Michael Rauch** zum Chief Executive Officer ernannt worden. Zusätzlich verantwortet er noch bis zum 31. Januar 2024 als Chief Financial Officer den Finanzbereich der CGM.

Angela Mazza Teufer ist mit Wirkung zum 31. Mai 2023 vorzeitig aus ihrer Tätigkeit als Geschäftsführende Direktorin des Bereichs Ambulatory Information Systems DACH und Connectivity Deutschland ausgeschieden, den sie seit Februar 2022 leitete.

Mit Datum vom 28. September 2023 hat **Dr. Eckart Pech** sein Amt als Geschäftsführender Direktor mit Wirkung zum 15. März 2024 niedergelegt.

Seit dem 1. August 2023 verantwortet **Dr. Ulrich Thomé** den Geschäftsbereich Ambulatory Information Systems DACH und Connectivity Deutschland. Mit Wirkung zum 1. November 2023 ist er zum Geschäftsführenden Direktor ernannt worden.

Mit Wirkung zum 1. Februar 2024 ist **Daniela Hommel** zum CFO der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA bestellt worden.

2. Vergütungssysteme für die Geschäftsführung

2.1. Bezüge der CompuGroup Medical Management SE

Die einzige persönlich haftende Gesellschafterin der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA ist die CompuGroup Medical Management SE (ihrerseits nicht börsennotiert). Die CompuGroup Medical Management SE hat keine Sondereinlage erbracht und ist weder am Gewinn und Verlust noch am Vermögen der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA beteiligt. Die CompuGroup Medical Management SE ist die gesetzliche Vertreterin und führt auch im Übrigen die Geschäfte der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA. Über § 8 Abs. 4 der Satzung der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA ist vereinbart, dass die persönlich haftende Gesellschafterin für die Übernahme der Geschäftsführung und der Haftung eine jährliche Vergütung von 4 % ihres Stammkapitals von der Gesellschaft erhält.

Im Weiteren bestimmt § 8 Abs. 3 der Satzung, dass der persönlich haftenden Gesellschafterin zudem sämtliche Auslagen im Zusammenhang mit der Führung der Geschäfte der Gesellschaft erstattet werden. Dies betrifft die nachstehend im Einzelnen beschriebenen Vergütungen der Geschäftsführenden Direktoren sowie der Verwaltungsratsmitglieder der CompuGroup Medical Management SE.

2.2. Vergütungen der Geschäftsführenden Direktoren

Das vorliegende Vergütungssystem beschreibt die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren der CompuGroup Medical Management SE, der persönlich haftenden Gesellschafterin der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA („CompuGroup Medical“ oder „Gesellschaft“). Da die Gesellschaft in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien organisiert ist, werden ihre Geschäfte durch ihre persönlich haftende Gesellschafterin und damit mittelbar durch die Geschäftsführenden Direktoren geführt, die insoweit mit den Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft vergleichbar sind.

2.2.1 Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Erarbeitung des Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren obliegt dem Verwaltungsrat der CompuGroup Medical Management SE („Verwaltungsrat“).

Bei der Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie bei dessen laufender Überprüfung werden die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Behandlung von Interessenkonflikten beachtet. Soweit Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Verwaltungsratsmitglieder diese gegenüber dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats offen und beteiligen sich nicht an den entsprechenden Abstimmungen innerhalb des Verwaltungsrats. Bestehen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, führen diese zu einer Beendigung des Mandats. An der Beschlussfassung zum vorliegenden Vergütungssystem hat Michael Rauch nicht teilgenommen bzw. sich enthalten.

Das vorliegende Vergütungssystem dient der Fortentwicklung des von der ordentlichen Hauptversammlung der CompuGroup Medical am 19. Mai 2022 gebilligten Systems. Es wurde in der Sitzung des Verwaltungsrats vom 6. Februar 2023 beschlossen und von der Hauptversammlung der CompuGroup Medical gemäß § 120a Abs. 1 AktG am 17. Mai 2023 gebilligt. Das überarbeitete Vergütungssystem enthält folgende wesentliche Änderungen:

- Anpassung der relativen Anteile der Vergütungskomponenten: Die bisherigen Bandbreiten wurden in gewissem Umfang angepasst, um unter Wahrung der nötigen Flexibilität einen größeren Anteil des Long Term Incentive zu ermöglichen. Hierdurch soll die Nachhaltigkeit und Langfristigkeit der Vergütungsstruktur weiter gestärkt werden.
- Alternative Gestaltung des Long Term Incentive als Barbonus: Im Einzelfall soll es dem Verwaltungsrat möglich sein, Geschäftsführenden Direktoren als Long Term Incentive statt Aktienoptionen einen Barbonus mit mehrjähriger Performance-Periode anbieten zu können. Damit soll nicht nur der Verhandlungsspielraum des Verwaltungsrats im Wettbewerb um außergewöhnlich qualifizierte und geeignete Geschäftsführende Direktoren gestärkt werden. Die Möglichkeit eines langfristig orientierten Barbonus mit Erfolgszielen, die sich nicht am Aktienkurs der Gesellschaft bemessen, lässt ferner auch eine gezieltere Orientierung der Vergütung am konkreten Aufgaben- und Verantwortungsbereich eines Geschäftsführenden Direktors zu.
- Möglichkeit von Sonderzahlungen in bestimmten Fällen: Dem Verwaltungsrat soll es zudem möglich sein, den Geschäftsführenden Direktoren zum Amtsantritt bzw. zu der Vertragsverlängerung oder für außergewöhnliche Leistungen einmalige Sonderzahlungen zu gewähren. Auch dies stärkt die Position der Gesellschaft im Wettbewerb um Spitzenkräfte und soll es dem Verwaltungsrat ermöglichen, die Direktoren langfristig zu Spitzenleistungen zu incentivieren.

Dieses Vergütungssystem gilt für jeden Neuabschluss und für jede Verlängerung von Anstellungsverträgen mit Geschäftsführenden Direktoren, die ab dem Tag, der auf die ordentliche Hauptversammlung 2023 folgt, vereinbart werden. Die seit der ordentlichen Hauptversammlung 2022 abgeschlossenen bzw. verlängerten Anstellungsverträge von Geschäftsführenden Direktoren antizipieren bereits die in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Änderungen. Die übrigen, vor Erstellung des Vergütungssystems abgeschlossenen Anstellungsverträge der amtierenden Geschäftsführenden Direktoren entsprechen nicht in allen Punkten diesem geänderten Vergütungssystem und genießen insoweit Bestandsschutz. Die konkrete Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren auf Basis der laufenden Dienstverträge wird in Abschnitt 3. dieses Berichts dargestellt.

2.2.2 Grundzüge des Vergütungssystems der Geschäftsführenden Direktoren

Die CompuGroup Medical zählt zu den global führenden Akteuren in der Entwicklung von eHealth-Lösungen und vertreibt effizienz- und qualitätssteigernde Software und Informationstechnologie-Dienstleistungen für die Healthcare-Branche. Diese Position als einer der führenden internationalen Anbieter von IT-Lösungen für das Gesundheitswesen soll auch in Zukunft durch organisches und anorganisches Wachstum weiter ausgebaut werden.

Die Ausrichtung der CompuGroup Medical ist stark wachstumsorientiert. Diese Wachstumsphilosophie beruht entscheidend auf dem Gedanken, dass das Wachstum über seinen wirtschaftlichen Nutzen hinaus Vorteile generiert und folglich für alle Interessengruppen der CompuGroup Medical von großer Wichtigkeit ist. Entsprechend ist die Unternehmensstrategie ganz wesentlich auf weiteres Wachstum ausgerichtet, ohne dabei Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu vernachlässigen. Die Kernelemente dieser Unternehmensstrategie bilden hierbei maßgeblich der weitere Ausbau des relevanten Kundenstamms, der Vertrieb neuer Produkte und Dienstleistungen an bestehende Kunden und eine kontinuierlich führende Position bei Technologie und Innovation.

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren setzt einen entscheidenden Anreiz zur Umsetzung der Unternehmensstrategie der CompuGroup Medical durch ambitionierte Erfolgsziele, welche sich aus der Unternehmensstrategie ableiten. Dabei fördern die einzelnen Vergütungsbestandteile die Implementierung dreier zentraler Eckpunkte der Unternehmensstrategie: Wachstum, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit.

Gleichzeitig ist die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren darauf ausgerichtet, diese entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs, welcher sich mittelbar auf die CompuGroup Medical erstreckt, angemessen zu entlohnen. Außerdem stellen Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens im maßgeblichen Vergleichsumfeld entscheidende Kriterien bei der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren dar.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden insbesondere die folgenden Leitgedanken berücksichtigt:

Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie:

Durch das Setzen anspruchsvoller kurzfristiger und langfristiger Erfolgsziele, welche im Einklang mit der gewünschten Unternehmensentwicklung stehen und diese gezielt messbar machen, trägt das Vergütungssystem in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der CompuGroup Medical bei.

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholder-Interessen:

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen der Geschäftsführenden Direktoren mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder, indem sich die Vergütung maßgeblich an der langfristigen und nachhaltigen Performance der CompuGroup Medical und der CompuGroup Medical-Aktie orientiert.

Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung:

Die langfristige und nachhaltige Entwicklung der CompuGroup Medical wird durch die Gewährung eines Long Term Incentive sowie die Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) im Rahmen des Short Term Incentive gefördert.

Leistungsorientierung („Pay for Performance“):

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten eine leistungsorientierte Vergütung, indem im Rahmen der variablen Vergütung adäquate und ambitionierte Ziele gesetzt werden. Die variable Vergütung kann bei einem Verfehlen der gesetzten Ziele bis auf null reduziert werden; gleichzeitig kann sie bei Übererfüllen der Ziele bis auf eine betragsmäßige Obergrenze (Cap) ansteigen.

Compliance:

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsführenden Direktoren werden die aktuellen regulatorischen Anforderungen der Vergütung der Unternehmensleitung berücksichtigt.

2.2.3 Angemessenheit der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Bei jeder Vergütungsentscheidung achtet der Verwaltungsrat darauf, dass die Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe wesentlich übersteigt und die Vergütungsstruktur auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Die Vergütungshöhen werden zur Ermittlung der Angemessenheit der Vergütung einem Marktvergleich mit einer geeigneten Vergleichsgruppe („horizontaler Vergleich“) unterzogen. Um eine automatische Aufwärtsentwicklung zu vermeiden, nutzt der Verwaltungsrat den horizontalen Vergleich mit Bedacht. Als Vergleichsgruppe werden regelmäßig nationale und internationale börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe und Branche herangezogen, z. B. die Unternehmen des SDAX, MDAX und TecDax sowie globale Software- und Technologieunternehmen. Außerdem berücksichtigt der Verwaltungsrat auch die internen Vergütungsrelationen, indem ein Vergleich zwischen der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren mit der Vergütung der Führungsebene unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren und der Belegschaft („vertikaler Vergleich“) erfolgt. Im Zuge des vertikalen Vergleichs wird zudem die Vergütungsentwicklung der voranstehenden Mitarbeitergruppen über die Zeit betrachtet.

2.3. Komponenten des Vergütungssystems

Bestandteile der Vergütung

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Fixe Bestandteile sind das feste Jahresgehalt („Festgehalt“) und die Nebenleistungen.

Die variable Vergütung setzt sich aus einem kurzfristigen („Short Term Incentive“) und einem langfristigen Bestandteil („Long Term Incentive“) zusammen. Der Short Term Incentive hat eine einjährige Performance-Periode und wird in Abhängigkeit von der Zielerreichung jährlich als Barbonus gewährt. Der Long Term Incentive hat eine mehrjährige Performance-Periode und wird grundsätzlich in Form von Aktienoptionen gewährt, kann aber auch ganz oder teilweise durch einen Long Term Incentive in Form eines Barbonus ersetzt werden.

Zudem kann der Verwaltungsrat den Geschäftsführenden Direktoren im Einzelfall bestimmte Sonderzahlungen gewähren, die an die Erreichung besonderer zusätzlicher Ziele anknüpfen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die regulären Vergütungsbestandteile und sonstigen wesentlichen vergütungsbezogenen Regelungen.

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütungsbestandteile auf einen Blick

Fixe Vergütungsbestandteile

Festgehalt	Fixe, erfolgsunabhängige Vergütung, die sich auf das Gesamtjahr bezieht und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung ➤ Gruppen-Unfallversicherung / D&O-Versicherung ➤ Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherung ➤ Ggf. Übernahme von Umzugs- und Übernachtungskosten für neubesetzte Geschäftsführende Direktoren

Variable Vergütungsbestandteile

Short Term Incentive

Plantyp	Zielbonusmodell
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konzernziele (30 % - 70 %) <ul style="list-style-type: none"> ➤ 15 % - 35 % Umsatz ➤ 15 % - 35 % Bereinigtes EBITDA ➤ Individuelle Ziele (30 % - 70 %) <ul style="list-style-type: none"> ➤ ESG-, Bereichs-, und ggf. weitere Konzernziele
Performance-Periode	Ein Jahr
Cap	200 % des Zielbetrags
Auszahlung	In bar nach Ablauf der Performance-Periode

Long Term Incentive

Plantyp 1	Aktienoptionsprogramm
Wesentliche Parameter	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Performance-Periode: Drei Jahre ➤ Wartezeit: Vier Jahre ➤ Ausübungszeitraum: Sechs Jahre
Ausübungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erreichung einer Aktienkurssteigerung um mindestens 15 %
Ausübung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausübungspreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs im Zeitraum 45 Tage vor bis 45 Tage nach dem Ausgabetermin ➤ Ausübung ganz oder teilweise in Tranchen von mindestens 10.000 Optionsrechten
Plantyp 2	Zielbonusmodell
Wesentliche Parameter	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konzern- und/oder individuelle Ziele als Erfolgsziele ➤ Mehrjährige Performance-Periode ➤ Auszahlung in bar nach Ablauf der Performance-Periode

Sonderzahlungen

Signing-Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ggfs. Gewährung eines Antrittsbonus
Sonderboni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ggfs. Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen (z.B. Umsetzung von Schlüsselprojekten)

Weitere Vertragsbestandteile

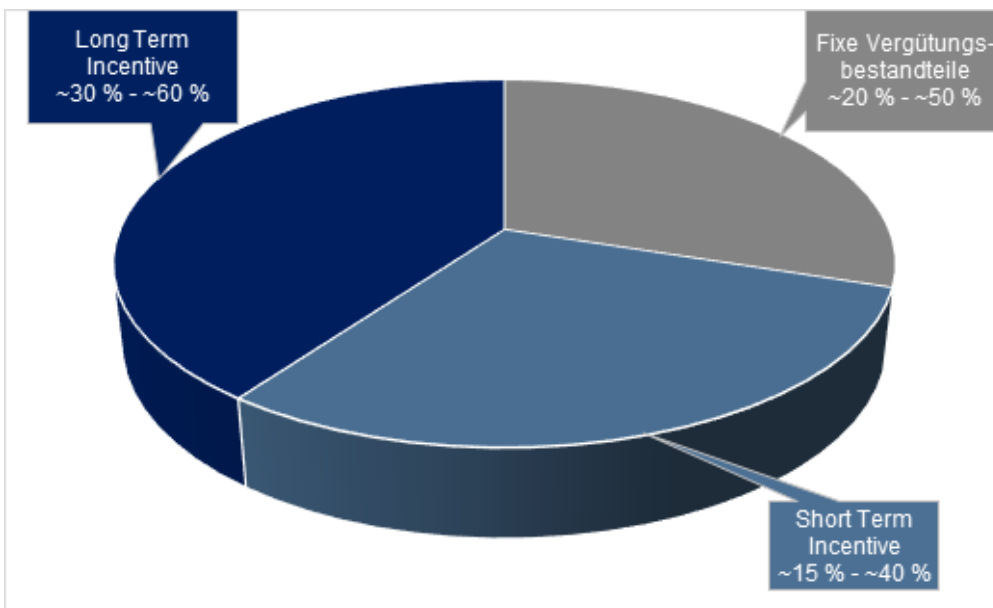
Malus- und Clawback-Regelungen	Teilweise oder vollständige Reduzierung gewährter und/oder Rückforderung bereits ausbezahlter kurzfristiger variabler Vergütung
Maximalvergütung p.a.	Höchstens 15.000.000 € p.a. je Geschäftsführendem Direktor
Leistungen bei vorzeitiger Abberufung / Beendigung des Dienstvertrags	Etwaige Abfindungszahlungen vergüten höchstens Restlaufzeit des Dienstvertrags bis zum regulären Beendigungstermin, maximal jedoch zwei Jahresgesamtvergütungen
Change of Control	Leistungen im Zuge eines Kontrollwechsels vergüten höchstens 150 % der fixen und kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile bis zum regulären Beendigungstermin des Anstellungsvertrags, aber längstens für einen Zeitraum von zwei Jahren

Vergütungsstruktur

Der Verwaltungsrat achtet bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren darauf, dass die Vergütungsstruktur starke Anreize für eine nachhaltig positive Entwicklung der CompuGroup Medical setzt und gleichzeitig eine leistungsgerechte Vergütung ermöglicht. Die Vergütungsstruktur bezeichnet dabei das Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zueinander.

Als Bezugspunkt für die Festlegung der Vergütungsstruktur dient die Ziel-Gesamtvergütung, die sich aus der Summe aller für ein Geschäftsjahr zugesagten regulären Vergütungsbestandteile (inklusive Nebenleistungen) ergibt. In die Ziel-Gesamtvergütung fließen variable Vergütungsbestandteile, die eine Barzahlung vorsehen, jeweils mit dem Wert bei einer Zielerreichung von 100% ein und die Vergütung in Form von Aktienoptionen mit dem vom Verwaltungsrat bei Vertragsschluss anhand marktüblicher Bewertungsmethoden ermittelten Optionswert. Etwaige Sonderzahlungen bleiben dagegen ebenso außer Betracht wie Wertveränderungen bei Aktienoptionen und Nebenleistungen.

Die Vergütungsstruktur stellt sich je Geschäftsjahr wie folgt dar:



Der Verwaltungsrat achtet im Einzelfall darauf, dass die variable Vergütung die Festvergütung deutlich überwiegt und dass innerhalb der variablen Vergütung der Anteil des Long Term Incentive den des Short Term Incentive übersteigt, um dem Pay for Performance-Gedanken und dem Nachhaltigkeitsziel Rechnung zu tragen. Abweichungen von den dargelegten relativen Anteilen an der Ziel-Gesamtvergütung können sich ergeben, (i) wenn bei Vertragsverlängerung neue Aktienoptionen nicht bzw. begrenzt gewährt werden oder (ii) aufgrund der Entwicklung des Aktienkurses im Hinblick auf den Wert der Aktienoptionen oder aufgrund der Bewertung der zugesagten Nebenleistungen.

2.3.1 Grundvergütung

Festgehalt

Das Festgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten zusätzlich Sach- und sonstige Bezüge („Nebenleistungen“). Neben der Gestellung eines ihrer Position angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung sind hiervon insbesondere die Übernahme von Versicherungsprämien, insbesondere für eine Gruppen-Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Deckungssumme und einem Selbstbehalt, nach Maßgabe des § 40 Abs. 8 SEAG i. V. m. § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG umfasst. Zusätzlich können Zuschüsse in Höhe von bis zu 50 % der nachgewiesenen Beitragshöhe, höchstens jedoch bis zum maximalen Arbeitgeberanteil für eine gesetzliche Krankenversicherung/Pflegeversicherung, zu einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung geleistet werden.

Der Verwaltungsrat kann des Weiteren nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Daneben können Umzugskosten für neubestellte Geschäftsführende Direktoren und zusätzlich Übernachtungskosten sowie Reisekosten übernommen werden.

Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

2.3.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren ist an die Leistung gekoppelt und auf die kurz- und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Sie setzt sich aus einer Kurzfristkomponente (Short Term Incentive), einer Langfristkomponente (Long Term Incentive) sowie Sonderzahlungen zusammen. Wie hoch die Kurz- und Langfristkomponenten ausfallen, ist vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die Leistungskriterien sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet und schließen auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit mit ein. Letztlich messen alle Leistungskriterien die strategisch angestrebte erfolgreiche Wertschaffung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen.

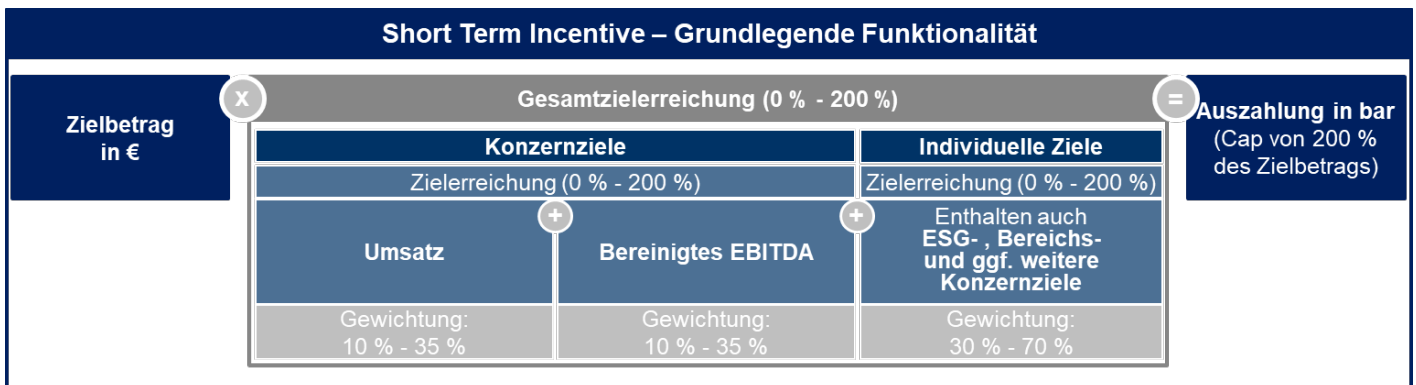
2.3.2.1 Short Term Incentive

Funktionsweise des Short Term Incentive

Der Short Term Incentive ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Für jeden Geschäftsführenden Direktor wird individualvertraglich ein Zielbetrag für den jährlich auszuzahlenden Short Term Incentive-Bonus festgelegt. Dieser Zielbetrag entspricht dem Betrag der Auszahlung im Fall einer Zielerreichung von 100%. Die tatsächliche Höhe des Bonus richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung, ist aber auf 200% des Zielbetrags (Cap) begrenzt.

Die Erfolgsziele lassen sich in zwei Ziel-Kategorien unterteilen: Konzernziele, die Umsatz und Ergebniswachstum des Konzerns in den Fokus stellen, und individuelle Ziele, die sich am konkreten Aufgabenbereich des Geschäftsführenden Direktors und ESG-Faktoren (Environmental, Social, Governance) orientieren.

Die folgende Grafik stellt die Elemente des Short Term Incentive sowie die Bandbreiten der Gewichtung der Erfolgsziele illustrativ dar:



Die Gewichtung der Erfolgsziele, die konkreten individuellen Ziele und die Zielwerte aller Erfolgsziele werden vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Verwaltungsrat festgelegt. Die Bandbreiten der Gewichtung der Erfolgsziele tragen der sachgerechten Orientierung am jeweiligen Verantwortungsbereich des Geschäftsführenden Direktors Rechnung. So kann der Verwaltungsrat z.B. für die Geschäftsführenden Direktoren mit übergeordneten Aufgabenbereichen wie CEO, Sprecher der Geschäftsführenden Direktoren, CFO oder CTO einen höheren Anteil der Konzernziele festlegen als bei den weiteren Geschäftsführenden Direktoren, die unmittelbare Verantwortung für einen bestimmten Geschäftsbereich tragen.

Erfolgsziele des Short Term Incentive – Konzernziele

Die Konzernziele, welche beim Short Term Incentive Verwendung finden, leiten sich aus der Unternehmensstrategie der CompuGroup Medical ab und beziehen sich auf den Umsatz und das bereinigte EBITDA.

- Der Umsatz stellt eine zentrale Steuerungsgröße der CompuGroup Medical dar und fließt zu 10 % bis 35 % in die Gesamtzielerreichung des Short Term Incentive ein. Die Verwendung des Umsatzes als Erfolgsziel unterstreicht die Wachstumsphilosophie der CompuGroup Medical und trägt somit maßgeblich zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie bei.
- Das bereinigte EBITDA – also die bereinigten „Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization“ (EBITDA), sprich der Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisationen – wird ebenfalls mit 10 % bis 35 % gewichtet. Das bereinigte EBITDA bildet einen guten Indikator für die Fähigkeit der CompuGroup Medical zur Generierung von Cashflow vor Berücksichtigung von Ausgaben in Verbindung mit Besteuerung, Investitionen und Finanzierung. In Ergänzung zum Umsatz wird somit der Wirtschaftlichkeit Rechnung getragen und profitables Wachstum incentiviert.

Neben dem Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) legt der Verwaltungsrat sowohl einen Schwellenwert als auch einen Maximalwert fest.

Eine Unterschreitung des Schwellenwerts führt zu einer Zielerreichung von 0 % für das jeweilige Erfolgsziel und demnach zu einem vollständigen Ausfall der anteiligen Vergütung für das entsprechende Ziel. Wird der Maximalwert für ein einzelnes Erfolgsziel erreicht oder überschritten, führt dies zu einer Zielerreichung von maximal 200 % (Cap). Eine weitere Steigerung des Wertes des jeweiligen Erfolgsziels führt zu keiner Erhöhung der Zielerreichung und kann auch nicht mit anderen Erfolgszielen mit geringerer Zielerreichung ausgeglichen werden. Zielerreichungen zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden jeweils linear interpoliert.

Erfolgsziele des Short Term Incentive – Individuelle Ziele

Die individuellen Ziele orientieren sich an den konkreten Aufgaben des Geschäftsführenden Direktors und werden innerhalb des Short Term Incentive, in Abhängigkeit vom jeweiligen Aufgabenbereich, mit 30 % bis 70 % gewichtet. Sie enthalten sowohl Bereichsziele als auch ESG-Ziele sowie gegebenenfalls weitere konzernweite Erfolgsziele auf Basis mehrerer finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien, sogenannter Key Performance Indicators (KPI). Neben jedem individuellen Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) legt der Verwaltungsrat sowohl einen Schwellenwert als auch einen Maximalwert sowie zeitliche Vorgaben für die Erreichung bestimmter Meilensteine oder andere messbare Parameter fest. Auf Basis dieser Kriterien wird der Zielerreichungsgrad für jedes Ziel bestimmt. Eine Unterschreitung des Schwellenwerts führt zu einer Zielerreichung von 0 % für das jeweilige Erfolgsziel und demnach zu einem vollständigen Ausfall der anteiligen Vergütung für das entsprechende Ziel. Wird der Maximalwert für ein einzelnes Erfolgsziel erreicht oder überschritten, führt dies zu einer Zielerreichung von maximal 200 %.

- Die **individuellen Bereichsziele** legen ein besonderes Augenmerk auf den Erfolg des vom Geschäftsführenden Direktor zu verantwortenden Geschäftsbereichs. Durch die Berücksichtigung individueller Erfolgsziele ist es dem Verwaltungsrat möglich, gezielt individuelle Anreize für Geschäftsführende Direktoren zu setzen. Diese individuellen Bereichsziele werden aus der Segmentstrategie abgeleitet. Als finanzielle KPIs werden finanzbezogene Steuerungsgrößen für das operative Geschäft des jeweiligen Segments, wie beispielsweise der Umsatz und das bereinigte EBITDA des jeweiligen Segments oder des Geschäftsbereichs, verwendet. Der Verwaltungsrat kann eine andere der in der Berichterstattung genannten finanziellen Steuerungsgrößen als finanzielles oder nichtfinanzielles KPI festlegen, wenn diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der CompuGroup Medical besser geeignet ist. Diese individuellen Bereichsziele können sich beispielsweise auf folgende Kategorien oder Kriterien beziehen: Die Geschäftsentwicklung, den erfolgreichen Abschluss von Schlüsselprojekten im eigenen Bereich (etwa die Entwicklung und der Rollout von strategischen Produkten oder Innovationen oder von OneGroup Tools oder Wachstum der Kundenplattform), die erfolgreiche Durchführung von strategischen Restrukturierungen oder Investitionen, die Produktentwicklung und Innovation, die Verbesserung der Kundenzufriedenheit in einem bestimmten Geschäftsbereich, die Gewinnung von Marktanteilen, die Steigerung der Effizienz oder die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten. Bei der Auswahl dieser Ziele wird in besonderer Weise auf ihre Relevanz und Messbarkeit geachtet.
- Neben Bereichszielen umfassen die individuellen Ziele auch aus der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele. Diese können sich beispielsweise auf folgende Kategorien oder Kriterien beziehen: den Mitarbeiterengagement-Index, die Unternehmenskultur, die Nachhaltigkeit und den Umweltschutz, die CO₂-Leistung/Carbon-zero-Strategie, die Corporate Social Responsibility oder die Förderung und die Verbesserung im Bereich des Datenschutzes und der Informationssicherheit, den Gesundheitsschutz, Gleichheit und Vielfalt, die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte oder die Compliance. Der Verwaltungsrat kann eine andere der im Konzernbericht genannten Steuerungsgrößen als KPI festlegen, wenn diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der ESG auf der Konzernebene besser geeignet ist.
- Soweit in den individuellen Zielen weitere **Konzernziele** als Erfolgsziele hinterlegt sind, knüpfen diese an die konzernweite Aufgabe und Verantwortung des Geschäftsführenden Direktors an (und incentivieren daher dessen individuelle Leistung auf Konzernebene), wie beispielsweise die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Konzernprioritäten, der nachhaltigen Konzernstrategie oder Transformationsprojekte, sowie an die Effizienzsteigerung oder Liquiditätsplanung auf der Konzernebene.

2.3.2.2 Long Term Incentive

Der Long Term Incentive wird regelmäßig in Form von Aktienoptionen gewährt, welche aber im Einzelfall auch ganz oder teilweise durch einen Barbonus mit mehrjähriger Performance-Periode ersetzt werden können. Durch die regelmäßige Verknüpfung des Long Term Incentive mit der Aktienkursentwicklung der CompuGroup Medical wird eine Angleichung der Interessen von Geschäftsführenden Direktoren und Aktionären erreicht. Zeitgleich wird durch die Länge der Performance-Periode, der Wartefrist und des Ausübungszeitraums die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft incentiviert. Die Möglichkeit der Ersetzung von Aktienoptionen durch einen Barbonus trägt dem Umstand der unterschiedlichen Aufgaben und Gesamt-, Ressort- oder Bereichsverantwortung der Geschäftsführenden Direktoren Rechnung und fördert so gezielt die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Aktienoptionsprogramm

Soweit der Long Term Incentive in der Teilnahme am Aktienoptionsprogramm besteht, erhalten die Geschäftsführenden Direktoren Bezugsrechte für auf den Namen lautende Stückaktien der CompuGroup Medical („Aktienoptionen“).

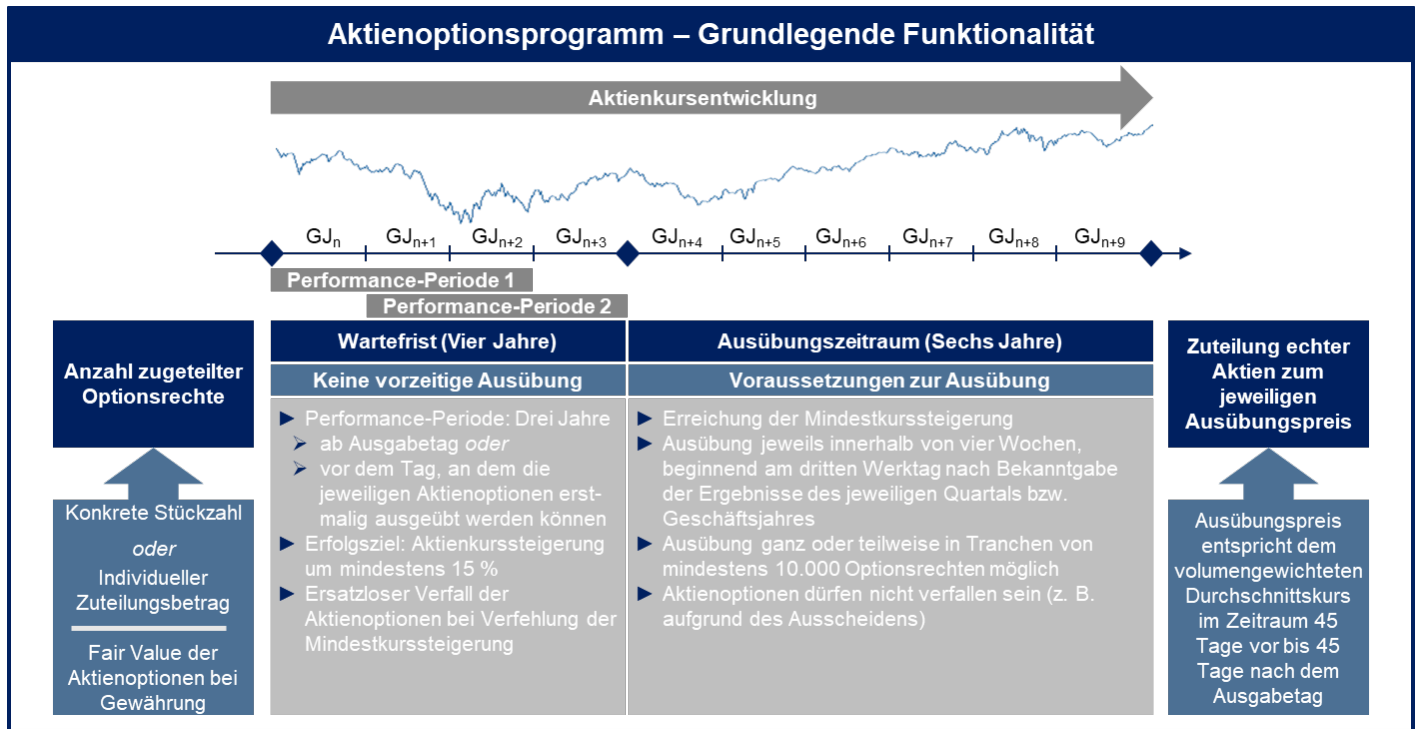
Die Gewährung von Aktienoptionen erfolgt entweder jährlich in mehreren gleichmäßigen Tranchen oder einmalig in einer einzigen Tranche. Auch bei der einmaligen Gewährung gelten die Aktienoptionen als Long Term Incentive für mehrere Jahre bzw. die gesamte Vertragslaufzeit und werden für Zwecke der Wartefristen, Ausübungsbedingungen, Verfallsregelungen und für die Wertbestimmung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung so behandelt, als seien sie in dem jeweiligen Zeitraum jährlich in gleichmäßigen Tranchen gewährt worden.

Die Anzahl der zuzuteilenden Aktienoptionen wird individualvertraglich durch Festlegung einer konkreten Stückzahl oder eines Zuteilungsbetrags vereinbart. Im Falle der Vereinbarung eines Zuteilungsbetrags bestimmt sich die Anzahl der Aktienoptionen aus der Division des individuellen Zuteilungsbetrags mit dem Fair Value der Aktienoptionen, den der Verwaltungsrat anhand marktüblicher Bewertungsmethoden ermittelt.

Unter Beachtung der jeweiligen Wartefristen und Ausübungszeiträume (siehe dazu näher unter (ii)) sowie bei Erfüllung der Ausübungsbedingungen (siehe dazu näher unter (iii)), können die Geschäftsführenden Direktoren die Aktienoptionen zum jeweiligen Ausübungspreis (siehe dazu näher unter (i)) ausüben. Die Bedienung ausgeübter Aktienoptionen kann nach Wahl des Verwaltungsrates entweder durch Ausnutzung eines zu diesem Zwecke beschlossenen bedingten Kapitals oder durch eigene Aktien der Gesellschaft oder in bar erfolgen.

Der Verwaltungsrat kann die Gewährung von Aktienoptionen ganz oder teilweise davon abhängig machen, dass der Geschäftsführende Direktor im Jahr vor der regulären Gewährung die Erfolgsziele des Short Term Incentive mit einem bestimmten Mindestzielerreichungsgrad (z.B. 70 %) erreicht hat. Ferner kann der Verwaltungsrat für den Zeitraum einer Vertragsverlängerung nach seinem Ermessen auf die Gewährung weiterer Aktienoptionen ganz oder teilweise verzichten und stattdessen ein vergleichbares langfristiges Vergütungselement vorsehen, welches auch in der Umwidmung oder Verlängerung der Wartefrist von Aktienoptionen aus früheren Anstellungsperioden bestehen kann (verlängerter Lock-up).

Die folgende Grafik stellt die Funktionsweise des Long Term Incentive in Form des Aktienoptionsprogramms illustrativ dar:



(i) Ausübungspreis

Der bei der Ausübung einer Aktienoption zu entrichtende Preis je Aktie („Ausübungspreis“) entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem jeweiligen Ausgabetag, mindestens jedoch dem auf die Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals der Gesellschaft (§ 9 Abs. 1 AktG). Als Ausgabetag einer Aktienoption gilt der Tag, an dem die vom Verwaltungsrat beschlossene Ausgabe der Aktienoption dem Geschäftsführenden Direktor mitgeteilt wird (Zugang der Zuteilungserklärung).

(ii) Wartezeit, Laufzeit und Ausübungszeiträume

Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit ausgeübt werden. Die Wartezeit beginnt jeweils mit dem Ausgabetag und endet frühestens mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Nach Ablauf der Wartezeit können die Aktienoptionen von den Geschäftsführenden Direktoren innerhalb von sechs Jahren ausgeübt werden („Laufzeit“). Innerhalb dieses Zeitraums können Aktienoptionen jeweils innerhalb von vier Wochen, beginnend jeweils am dritten Werktag nach Bekanntgabe der Ergebnisse eines jeden Quartals eines Geschäftsjahres beziehungsweise des Geschäftsjahres insgesamt, ausgeübt werden (jeweils ein Ausübungszeitraum). Gesetzliche Einschränkungen nach den allgemeinen Regelungen bleiben unberührt.

Die Laufzeit kann vom Verwaltungsrat angemessen verlängert werden, sofern aufgrund gesetzlicher Vorschriften die Ausübung zum Ablauf der ursprünglichen Laufzeit nicht möglich ist. Der Verwaltungsrat ist auch ermächtigt, die Laufzeit generell oder im Einzelfall angemessen zu beschränken und im Falle einer solchen Beschränkung im Einzelfall zu verlängern. Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat individualvertraglich die Wartefrist für einzelne bereits gewährte Aktienoptionen, insbesondere für Aktienoptionen, die während einer vorangegangenen Anstellungsperiode gewährt wurden, um einen Zeitraum von bis zu vier Jahren verlängern (verlängerter Lock-up) und die Aktienoptionen als Long Term Incentive für Geschäftsjahre der verlängerten Wartefrist vorsehen.

(iii) Ausübungsbedingung

Voraussetzung für die Ausübung von Aktienoptionen ist, dass der Kurs der Aktie der Gesellschaft entweder (i) im Zeitraum von drei Jahren ab dem Ausgabetag oder (ii) im Zeitraum von drei Jahren vor dem Tag, an dem die jeweiligen Aktienoptionen erstmalig ausgeübt werden können (jeweils eine „Performance-Periode“), um mindestens 15 % gestiegen ist („Mindestkurssteigerung“). Aktuell ist bei allen ausgegebenen Aktienoptionen eine Mindestkurssteigerung von 20 % über einen Zeitraum von drei Jahren vereinbart.

Maßgeblicher Ausgangswert ist im Falle von (i) der Ausübungspreis und im Falle von (ii) der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem ersten Tag des maßgeblichen Dreijahreszeitraums. Der maßgebliche Endwert für die Bemessung der Mindestkurssteigerung ist jeweils der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten drei Monate vor dem Ablauf des maßgeblichen Dreijahreszeitraums.

Wenn die Mindestkurssteigerung nicht erfüllt ist, verfallen die Aktienoptionen ersatzlos.

Die Ausübung ist ganz oder teilweise in Tranchen von mindestens 10.000 Aktienoptionen möglich. Eine Ausübung ist auch dann noch möglich, wenn der Anstellungsvertrag des Geschäftsführenden Direktors geendet hat, die ihm zugeteilten Aktienoptionen aufgrund des Ausscheidens jedoch nicht verfallen sind.

(iv) Anpassungen

Wenn die Gesellschaft während der Laufzeit von Aktienoptionen unter Einräumung eines unmittelbaren oder mittelbaren Bezugsrechts an ihre Aktionäre ihr Grundkapital durch Ausgabe neuer Aktien erhöht oder eigene Aktien platziert oder mit Bezugsrecht der Aktionäre Wandel- oder Optionsanleihen oder Genussrechte ausgibt, ist der Verwaltungsrat ermächtigt, den Geschäftsführenden Direktoren einen vollständigen oder teilweisen Ausgleich für den entsprechenden Verwässerungseffekt zu gewähren. Dieser Ausgleich kann durch Herabsetzung des Ausübungspreises und/oder durch Anpassung der Anzahl von Aktienoptionen erfolgen. Ein Anspruch der Bezugsberechtigten auf wirtschaftliche Gleichstellung oder Kompensation besteht jedoch nicht.

Zudem behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, im Fall von außerordentlichen Entwicklungen den wirtschaftlichen Wert der Aktienoptionen nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen.

Sollte die Hauptversammlung der CompuGroup Medical andere oder zusätzliche Erfolgsziele für die Gewährung von Aktienoptionen beschließen, sollen sich die Ausübungsbedingungen für neu auszugebende Aktienoptionen an Geschäftsführende Direktoren stets an diesen Beschlüssen der Hauptversammlung orientieren und die von der Hauptversammlung definierten Erfolgsziele und Bedingungen gelten insoweit auch als Bestandteil dieses Vergütungssystems.

(v) Verfallsregelungen bei Ausscheiden

Bei Beendigung des Anstellungsvertrags verfallen für die Zeit nach dem Ausscheiden sämtliche Aktienoptionen, die noch nicht zugeteilt wurden oder die für Zeiträume nach dem Ausscheiden gewährt wurden.

Bereits zugeteilte Aktienoptionen bleiben im Beendigungsfall entsprechend den ursprünglichen Konditionen und Bedingungen bestehen, sofern der Vertrag des Geschäftsführenden Direktors mindestens zwei Jahre bestanden hat und soweit die Zuteilung der Aktienoptionen mindestens zwölf Monate vor der Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgte. Diese Aktienoptionen können im Rahmen der Regelungen des Aktienoptionsprogramms ausgeübt werden, wenn nicht der Geschäftsführende Direktor

- sein Amt ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB niederlegt,
- eine erstmalige Vertragsverlängerung zu im Wesentlichen vergleichbaren Konditionen ablehnt oder bei Vorliegen eines vom Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden wichtigen Grundes im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG kein Angebot zu einer Vertragsverlängerung erhält,
- aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG abberufen wird, oder
- sein Anstellungsvertrag durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird.

Bereits zugeteilte Aktienoptionen können ebenfalls bei Eintritt in den Ruhestand und im Fall eines Ausscheidens aufgrund von dauernder Dienstunfähigkeit oder Invalidität oder im Todesfall im Rahmen der Regelungen des Aktienoptionsprogramms weiterhin ausgeübt werden.

Performance Bonus (Barzahlung)

Soweit die Gewährung von Aktienoptionen durch einen Long Term-Barbonus ersetzt wird, ist dieser wie im Fall des Short Term Incentive als Zielbonussystem ausgestaltet und orientiert sich an dessen grundlegender Funktionalität. Die Erfolgsziele, deren Gewichtung und der mehrjährige Bemessungszeitraum werden jedoch individuell vom Verwaltungsrat vor Beginn der Performance-Periode nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt und können sich auf individuelle Bereichsziele entsprechend dem vom Geschäftsführenden Direktor zu verantwortenden Geschäftsbereich beziehen.

2.3.2.3 Sonderzahlungen

Schließlich kann der Verwaltungsrat zum Amtsantritt bzw. der Vertragsverlängerung oder für außergewöhnliche Leistungen eines Geschäftsführenden Direktors (etwa die erfolgreiche Implementierung eines vom Verwaltungsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen definierten Schlüsselprojekts) zur besonderen Förderung der Unternehmensstrategie einmalige Sonderzahlungen gewähren.

2.3.3 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeit der Anstellungsverträge

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren haben eine feste Laufzeit von maximal fünf Jahren. Sie enden im Falle eines Widerrufs der Bestellung durch den Verwaltungsrat mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB (sog. Koppelungsklausel). Die Vertragslaufzeit bei Erstbestellungen beträgt längstens drei Jahre.

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht nicht; hiervon unberührt bleibt das beidseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB.

Unterjähriger Ein- und Austritt

Sofern ein Geschäftsführender Direktor erstmalig während eines laufenden Geschäftsjahres bestellt wird sowie im Falle des unterjährigen Austritts, wird die Gesamtvergütung einschließlich des Short Term Incentive und des Long Term Incentive bzw. des Zuteilungsbetrags nach dem Aktienoptionsprogramm pro rata temporis entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr gekürzt. Unter Umständen können je nach Grund des Ausscheidens bereits gewährte, aber noch nicht ausübbar Aktienoptionen ersatzlos verfallen.

Nebentätigkeiten, interne Aufsichts- oder Verwaltungsratsmandate

Soweit die Geschäftsführenden Direktoren weitere Aufsichts- oder Verwaltungsratsmandate innerhalb des CompuGroup Medical-Konzerns übernehmen, ist eine etwaige hierfür gezahlte Vergütung an die Gesellschaft abzuführen.

Die Übernahme von Nebentätigkeiten außerhalb des CompuGroup Medical-Konzerns erfordert die vorherige Zustimmung durch den Verwaltungsrat. Bei der Zustimmung entscheidet der Verwaltungsrat, ob und inwieweit eine etwaig gezahlte Vergütung für derartige Nebentätigkeiten auf die Vergütung für die Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor angerechnet werden soll.

Malus- und Clawback-Regelungen

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren enthalten Regelungen zum Einbehalt („Malus“) und zur Rückforderung bereits ausbezahlter („Clawback“) Short Term Incentives, deren Ausübung im billigen Ermessen des Verwaltungsrats liegt.

Eine Reduzierung bzw. ein Einbehalt oder eine Rückforderung des gesamten oder eines Teils des Short Term Incentive kann sich aufgrund einer zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Pflichtverletzung des Dienstverhältnisses oder eines vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoßes gegen wesentliche Sorgfaltspflichten i. S. d. § 40 Abs. 8 SEAG i. V. m. § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG ergeben („Compliance-Malus“ / „Compliance-Clawback“).

Des Weiteren kann der Verwaltungsrat die Festsetzung des Short Term Incentive korrigieren oder bereits ausbezahlte Short Term Incentives ganz oder teilweise zurückfordern, wenn und soweit sich nach der ursprünglichen Festsetzung bzw. nach der Auszahlung herausstellt, dass die der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegenden Daten, insbesondere ein zugrunde liegender testierter und festgestellter Konzernabschluss, fehlerhaft waren und unter Zugrundelegung der korrigierten Daten ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag des Short Term Incentive geschuldet worden wäre („Performance-Malus“ / „Performance-Clawback“).

Eine Reduzierung des Short Term Incentive aufgrund eines Pflicht- oder Compliance-Verstoßes bzw. aufgrund der Korrektur der zugrunde liegenden Daten kann grundsätzlich nur für das Geschäftsjahr erfolgen, in welchem ein solcher Verstoß festgestellt wird bzw. für welches die fehlerhaften Daten bei der Ermittlung der Vergütung herangezogen wurden.

Eine Rückforderung bereits ausbezahlter Short Term Incentives kann, unabhängig vom Grund, welcher Anlass der Rückforderung ist, längstens bis zu vier Jahre nach Ablauf des Geschäftsjahrs erfolgen, in welchem sich der Pflicht- oder Compliance-Verstoß ereignete bzw. für welches ein Short Term Incentive auf Basis fehlerhafter Daten ausbezahlt wurde.

Ungeachtet der vorstehenden Regelungen bleibt die Verpflichtung der Geschäftsführenden Direktoren zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft nach § 40 Abs. 8 SEAG i. V. m. § 93 Abs. 2 Satz 2 AktG unberührt.

Im Berichtsjahr 2023 wurde von den Malus- und Clawback-Regelungen kein Gebrauch gemacht.

Maximalvergütung

Die Vergütung eines jeden Geschäftsführenden Direktors ist individualvertraglich auf eine Maximalvergütung pro Geschäftsjahr begrenzt, die höchstens 15 Mio. Euro brutto beträgt. Die Maximalvergütung bildet die Höchstgrenze für die Summe aus Festgehalt, Nebenleistungen, Short Term Incentive, Long Term Incentive und Sonderzahlungen, die aus der für ein Geschäftsjahr tatsächlich gewährten Vergütung resultieren.

Die Höhe der im Einzelfall festgelegten Maximalvergütung berücksichtigt dabei insbesondere den Umstand, dass der Long Term Incentive gegebenenfalls in Form von Aktienoptionen begeben wird, die ein ausgeprägtes Chancen-Risiko-Profil aufweisen. Durch die Gewährung von Aktienoptionen bestehen regelmäßig hohe Gewinnmöglichkeiten, gleichzeitig ist aber auch ein Verfall der Optionen und somit ein kompletter Ausfall der mehrjährigen variablen Vergütung möglich.

In den individuellen vertraglichen Vereinbarungen sind folgende Maximalvergütungen vereinbart:

Michael Rauch	MEUR 10
Daniela Hommel	MEUR 5
Emanuele Mugnani	MEUR 5
Dr. Eckart Pech	MEUR 5
Hannes Reichl	MEUR 5
Dr. Ulrich Thomé	MEUR 5

Im Berichtsjahr wurde die Regelung zur Maximalvergütung nicht in Anspruch genommen.

Leistungen bei vorzeitiger Abberufung / Beendigung des Anstellungsvertrags

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen grundsätzlich Regelungen vor, wonach Zahlungen, welche aufgrund einer vorzeitigen Abberufung des Geschäftsführenden Direktors bzw. aufgrund einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne von dem Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden wichtigen Grund erfolgen, höchstens die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bis zum regulären Beendigungstermin vergüten, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen (Abfindungs-Cap). Die zugrunde liegende Jahresgesamtvergütung richtet sich hierbei nach der im zuletzt abgelaufenen, vollständigen Geschäftsjahr gezahlten Summe aus fixen Vergütungsbestandteilen, Short Term Incentive sowie gegebenenfalls nach der voraussichtlichen Vergütung aus fixen Vergütungsbestandteilen und Short Term Incentive des aktuellen Geschäftsjahres. Offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zum Ausscheiden des Geschäftsführenden Direktors entfallen, werden nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt.

Kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung besteht, sofern die vorzeitige Abberufung bzw. Beendigung des Anstellungsvertrags aufgrund eines durch den Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden wichtigen Grundes erfolgt. Dies gilt auch, soweit der Geschäftsführende Direktor sein Amt niederlegt und dies nicht aus Gründen erfolgt, die von der CompuGroup Medical oder der CompuGroup Medical Management SE zu vertreten sind.

Change of Control

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen für den Fall eines Kontrollwechsels („Change of Control“) ein Sonderkündigungsrecht vor, wenn (i) der Kontrolleerwerber die Befugnisse des Geschäftsführenden Direktors innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Change-of-Control-Falles erheblich beschränkt oder (ii) die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages des Geschäftsführenden Direktors weniger als zwei Jahre beträgt und dem Geschäftsführenden Direktor nicht rechtsverbindlich ein Angebot zur Verlängerung seines Anstellungsvertrags um mindestens zwei weitere Jahre ab dem Zeitpunkt dieses Angebots zu mindestens vergleichbaren ökonomischen Bedingungen gemacht wird. Das Vorliegen eines Change-of-Control-Falles wird dabei angenommen, wenn ein Erwerber (mit Ausnahme der CompuGroup Medical) beherrschenden Einfluss auf die CompuGroup Medical Management SE erwirbt oder aber die CompuGroup Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der CompuGroup Medical ausscheidet.

Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts besteht für die Geschäftsführenden Direktoren ein Anspruch auf eine Abfindungszahlung, welche einem Cap unterliegt. Ein solcher Cap besteht in Höhe von maximal 150 % der fixen Vergütungsbestandteile und des Short Term Incentive bis zum regulären Beendigungstermin des Anstellungsvertrags, wobei sich der Short Term Incentive auf Grundlage einer unterstellten Zielerreichung von 100 % berechnet, aber längstens für einen Zeitraum von zwei Jahren.

Sofern der Geschäftsführende Direktor von seinem Sonderkündigungsrecht in einem Change-of-Control-Fall Gebrauch macht, bleiben die bereits gewährten Aktienoptionen bestehen und werden unverfallbar. Das gleiche gilt, wenn der Geschäftsführende Direktor innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Change-of-Control-Falles abberufen wird, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, den der Geschäftsführende Direktor zu vertreten hat.

Wettbewerbsverbot

Für die Dauer ihrer Tätigkeit als Geschäftsführende Direktoren unterliegen diese einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

Zudem ist in den Anstellungsverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 12 Monaten festgeschrieben. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung gewährt. Diese beträgt 50 % des zuletzt bezogenen Jahresfestgehalts (exklusive Nebenleistungen) und des letzten tatsächlich zuerkannten Short Term Incentive.

Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung

Es werden keine Abfindungszahlungen oder Sonderbeiträge zur Versorgung geleistet. Es bestehen keine Versorgungszusagen bzw. anderweitigen Altersversorgungen für den Fall der regulären Tätigkeitsbeendigung.

Arbeitsunfähigkeit, Tod und Ruhestand

Soweit ein Geschäftsführender Direktor vorübergehend arbeitsunfähig wird, erhält er für die Dauer von vier Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags, eine Fortzahlung von Festgehalt und Short Term Incentive pro rata temporis.

Verstirbt der Geschäftsführende Direktor oder wird er dauerhaft arbeitsunfähig, so erfolgt eine Fortzahlung des Festgehalts und des Short Term Incentive pro rata temporis für die Dauer von drei Monaten nach dem Ablauf des Monats, in welchem der Geschäftsführende Direktor aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist. Im Todesfall erfolgt die Zahlung an die Hinterbliebenen.

2.3.4 Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Verwaltungsrat hat die Möglichkeit, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Diese außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Verwaltungsratsbeschluss festzustellen. Nicht ausreichend zur Rechtfertigung einer Abweichung vom Vergütungssystem aufgrund besonderer und außergewöhnlicher Umstände sind dagegen allgemein ungünstige Marktentwicklungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen insoweit abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die Bemessungsgrundlagen und Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile. Daneben kann der Verwaltungsrat in derartigen Fällen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder aber einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen oder von der Maximalvergütung abweichen, soweit dies zur Wiederherstellung eines angemessenen Anreizniveaus der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren erforderlich ist. Ungeachtet einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung als solche und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung der Geschäftsführenden Direktoren stehen.

3. Gesamtbezüge der Geschäftsführenden Direktoren und Vergütungshöhe

Die Angaben zu Gewährung und Zufluss der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren werden in fixe und variable Vergütungsbestandteile unterteilt und um Angaben zum Versorgungsaufwand ergänzt. Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängige Festvergütung und Nebenleistungen. Die variable Vergütung setzt sich aus einem kurzfristigen („Short Term Incentive“), einem langfristigen Bestandteil („Long Term Incentive“) sowie Sonderzahlungen zusammen. Der Short Term Incentive hat eine einjährige Performance-Periode und wird in Abhängigkeit von der Zielerreichung jährlich als Barbonus gewährt. Der Long Term Incentive hat eine mehrjährige Performance-Periode und wird grundsätzlich in Form von Aktienoptionen gewährt, kann aber auch ganz oder teilweise durch einen Long Term Incentive in Form eines Barbonus ersetzt werden.

Als „Gewährte Zuwendungen“ werden der jährliche Bonus, der Performance-Bonus (Deferral) sowie das LTI jeweils mit dem Zusagewert im Zeitpunkt der Gewährung (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) angegeben. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Maximal- und Minimalvergütungen ergänzt.

Der im Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich zugeflossenen fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Zeitpunkt der Aufstellung des Vergütungsberichts feststehenden Beträge des Sofortbetrags, die im Folgejahr zufließen werden. Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen, deren Planlaufzeit im Berichtsjahr endete, kommen erst im Folgejahr zur Auszahlung. Der Versorgungsaufwand entspricht bei den Angaben zum Zufluss den gewährten Beträgen, obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt. Die Geschäftsführenden Direktoren haben im Geschäftsjahr 2023 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Geschäftsführende Direktoren weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden.

3.1. Kurzfristige variable Vergütung

Die variable Vergütung, die an eine zuvor vereinbarte Zielerreichung geknüpft ist, ist individuell mit jedem Geschäftsführenden Direktor vereinbart, einschließlich Zielen, die über einen Mehrjahreszeitraum gemessen werden. Für das Jahr 2023 wurden folgende Zielsetzungen für die variable Vergütung von allen Geschäftsführenden Direktoren festgelegt:

- | | |
|-------------------------------|-----|
| - Umsatz: | 10% |
| - bereinigtes EBITDA: | 25% |
| - Individuelle Zielsetzungen: | 65% |

Das Umsatzziel bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes ohne Akquisitionen und Fremdwährungseffekte im Jahr 2023. Das bereinigte EBITDA-Ziel bezieht sich auf die Steigerung des normalisierten Ergebnisses der CGM, das ebenfalls um Akquisitionen und Währungseffekte bereinigt ist.

VERGÜTUNGSBERICHT

Die individuellen Zielsetzungen variieren je nach den spezifischen Herausforderungen in jedem Verantwortungsbereich der Geschäftsführenden Direktoren. Diese können unter anderem das bereinigte EBITDA, die Kundenzufriedenheit und das Neukundengeschäft, projektbezogene Ziele sowie spezifische Ziele für Softwareentwicklungen umfassen. Die Gewichtung der Ziele variiert für jeden Geschäftsführenden Direktor und hängt von der individuellen Situation des jeweiligen verantworteten Bereichs ab. Die Nachhaltigkeitsziele (5%) für das Jahr 2023 umfassen die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung, die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und eine wesentliche Verbesserung des Mitarbeiter-Net Promoter Scores (NPS).

In der nachfolgenden Tabelle sind die für den Bonus des Geschäftsjahres 2022 (insoweit relevant für den Zufluss) und 2023 maßgeblichen Zielbeträge sowie die jeweilige Zielerreichung und die daraus resultierende Gesamtzielerreichung mit den entsprechenden Auszahlungsbeträgen in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 dargestellt:

in TEUR bzw. in % des Zielbetrages	Periode	STI Vergütungs-Korridor			Ist-Vergütung	
		Pro-rata	Zielbetrag (= 100 %)	Max (<= 200 %)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- /Rückstellun- gs-betrag
Michael Rauch						
CFO (bis 30.06.2022)	01.01. - 30.06.2022	50,0%	500	1.000	50%	126
Sprecher & CFO (ab 01.07.2022 - 30.06.2023)	01.07. - 31.12.2022	50,0%	900	1.800	50%	226
CEO & CFO (ab 17. Mai 2023)	01.01. - 31.12.2023	100,0%	900	1.800	96%	860
Angela Mazza Teufer						
AIS DACH & Connectivity & CLICKDOC	15.02. - 31.12.2022	88,0%	400	800	55%	192
	01.01. - 31.05.2023	41,7%	400	800	57%	95
Emanuele Mugnani						
AIS Europe & PCS	15.02. - 31.12.2022	88,0%	400	800	52%	183
	01.01. - 31.12.2023	100,0%	400	800	69%	276
Dr. Eckart Pech						
CHS	01.01. - 31.10.2022	83,0%	400	600	60%	200
	01.11. - 31.12.2022	17,0%	400	800	60%	41
	01.01. - 31.12.2023	83,3%	400	800	67%	222
Hannes Reichl						
HIS	01.01. - 31.10.2022	83,0%	400	800	35%	117
	01.11. - 31.12.2022	17,0%	450	900	35%	27
	01.01. - 31.12.2023	100,0%	450	900	64%	289
Dr. Ulrich Thomé						
AIS DACH & Connectivity & CLICKDOC	01.11. - 31.12.2023	16,7%	400	800	100%	67

3.2. Aktienoptionsprogramm

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten als langfristig variable Vergütung Optionsrechte gemäß den Bedingungen der von der Hauptversammlung vom 15. Mai 2019 unter Tagesordnungspunkt 6 beschlossenen Ermächtigung zur Ausgabe von Optionsrechten der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA. Zur Unterlegung der Aktienoptionen hat die Hauptversammlung vom 15. Mai 2019 unter Tagesordnungspunkt 8 ein bedingtes Kapital beschlossen, welches - ebenso wie das Aktienoptionsprogramm - durch Beschluss der Hauptversammlung der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA vom 19. Mai 2021 angepasst wurde („Bedingtes Kapital 2019“). Für die Ausgabe und Erfüllung der Aktienoptionen gelten die Vorgaben gemäß den Beschlüssen der Hauptversammlungen vom 15. Mai 2019, vom 13. Mai 2020 und vom 19. Mai 2021. Die von der Hauptversammlung verabschiedeten Optionsbedingungen in der Fassung vom 2. August 2021 gelten für alle Geschäftsführenden Direktoren gleichermaßen. Etwaig abweichende Bedingungen sind nachfolgend beschrieben.

Jede Aktienoption berechtigt ihren Inhaber, eine auf den Namen lautende Stückaktie der CompuGroup Medical mit einem auf die einzelne Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals von EUR 1,00 gegen Zahlung des Ausübungspreises während der Laufzeit innerhalb der Ausübungszeiträume zu erwerben, wenn alle Ausübbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sind.

Eine Aktienoption kann nur ausgeübt werden, wenn

- (i) die Wartezeit abgelaufen ist,
- (ii) das Erfolgsziel erreicht wurde und
- (iii) die Aktienoption nicht nach Maßgabe der Optionsbedingungen oder des Dienstvertrages verfallen ist.

Die CompuGroup Medical kann ausgeübte Aktienoptionen nach ihrer Wahl bedienen durch (i) Ausgabe einer entsprechenden Anzahl von Aktien aus dem Bedingten Kapital 2019 oder aus einem sonst zu diesem Zweck beschlossenen bedingten Kapital („Bezugsaktien“) oder (ii) die Ausgabe eigener Aktien, auch in Kombination, oder (iii) Zahlung eines entsprechenden Geldbetrages, jeweils abzüglich der gesetzlichen Steuern und sonstiger Abgaben.

Wartezeit

Die Wartezeit für die Ausübung von Aktienoptionen beginnt jeweils mit dem Ausgabetag und endet mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Als Ausgabetag einer Aktienoption gilt der Tag, an dem die vom Verwaltungsrat der CompuGroup Medical Management SE beschlossene Ausgabe einer Aktienoption dem Bezugsberechtigten mitgeteilt wird („Ausgabetag“).

Nach Ablauf der Wartezeit und bei Vorliegen aller weiteren Ausübbarkeitsvoraussetzungen können die Aktienoptionen vom Bezugsberechtigten innerhalb von sechs Jahren („Laufzeit“) ganz oder teilweise in Tranchen ausgeübt werden, wobei für den Bezugsberechtigten eine Tranche jeweils mindestens 10.000 Aktienoptionen umfassen muss.

Erfolgsziel

Voraussetzung für die Ausübbarkeit von Aktienoptionen ist, dass das Erfolgsziel für die jeweiligen Aktienoptionen erreicht ist. Das Erfolgsziel ist erreicht, wenn der Kurs der Aktien der Gesellschaft entweder im Vergleich zum Ausübungspreis in einem Zeitraum von drei Jahren entweder (i) ab dem Ausgabebetrag der jeweiligen Aktienoptionen oder (ii) im Zeitraum von drei Jahren vor dem Tag, an dem die jeweiligen Aktienoptionen erstmalig ausgeübt werden können, um mindestens 20 % gestiegen ist („Erfolgsziel“). Maßgeblicher Referenzkurs für die Bemessung der Mindestkurssteigerung ist der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während eines Zeitraums von drei Monaten vor dem Tag, an dem Optionsrechte erstmalig ausgeübt werden können.

Wenn die Mindestkurssteigerung innerhalb der beiden möglichen Performance-Perioden nicht erfüllt ist, verfallen die entsprechenden Aktienoptionen ersatzlos; eine Nachholung der Erfolgszielerreichung in späteren Zeiträumen ist nicht möglich.

Zusätzlich und damit abweichend von Ziffer 4 der Allgemeinen Optionsbedingungen in der Fassung vom 2. August 2021 wurden in den individuellen Dienstverträgen der Geschäftsführenden Direktoren als weiteres Erfolgsziel vereinbart, dass die für ein jeweiliges Geschäftsjahr gewährten und diesem zugerechneten Aktienoptionen ersatzlos verfallen, wenn die für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr gewährte kurzfristige variable Vergütung nicht mindestens 70 % des Zielbetrags betragen hat.

Sofern für die kurzfristige variable Vergütung des jeweiligen Geschäftsführenden Direktors einzelne Erfolgsziele maßgeblich sind, auf deren Zielerreichung der Geschäftsführende Direktor keinen oder nur einen sehr geringen Einfluss hat, kann der Verwaltungsrat bei Festlegung bzw. Vereinbarung der entsprechenden Erfolgsziele für Zwecke der Ermittlung der 70 %-Schwelle gemäß dem vorstehenden Satz diese Erfolgsziele unberücksichtigt lassen. D.h., die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung wird für diese Zwecke dann so ermittelt, als ob das unberücksichtigte Erfolgsziel nicht festgelegt bzw. vereinbart worden wäre.

Ausübungspreis

Der bei der Ausübung einer Aktienoption zu entrichtende Preis je Aktie (Ausübungspreis) entspricht gemäß den allgemeinen Optionsbedingungen dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem an die Stelle des XETRA-Systems tretenden funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem jeweiligen Ausgabebetrag, mindestens jedoch dem auf die Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals der Gesellschaft (§ 9 Abs. 1 AktG).

Die Optionsrechte können nur ausgeübt werden, wenn der Anstellungsvertrag der jeweiligen Geschäftsführenden Direktoren über die bestehende Befristung ihres jeweils ersten Anstellungsvertrages hinaus verlängert wird und wenn der Anstellungsvertrag zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausübbarkeit der Optionsrechte noch wirksam besteht.

Zum **31. Dezember 2023** entwickelten sich die ausgegebenen Aktienoptionen wie folgt:

		In Vorjahren gewährte Optionen	Berichtsjahr			Ausübungs- preis	Frühestes Ausübungs- datum	Ausstehende Optionen gesamt
			gewährte Optionen	verfallene Optionen	ausgeübte Optionen			
Michael Rauch	CEO & CFO	400.000	0	0	0	42,77 EUR	2. Jul 2026	400.000
Angela Mazza Teufer (bis 31.05.2023)	AIS DACH	250.000	0	250.000	0	n/a	n/a	0
Dr. Ulrich Thomé (ab 01.11.2023)	AIS DACH	0	250.000	0	0	35,77 EUR	11. Nov 2027	250.000
Emanuele Mugnani	AIS Europe	250.000	0	0	0	42,77 EUR	2. Jul 2026	250.000
Dr. Eckart Pech	CHS	250.000	120.000	370.000	0	n/a	n/a	0
Hannes Reichl	HIS	250.000	80.000	250.000	0	46,18 EUR	2. Jul 2027	80.000
Gesamt		1.400.000	450.000	870.000	0			980.000

Für alle ab 2022 neu vergebenen Aktienoptionen gilt als Erfolgsziel zur Ausübung der Optionen, dass der Kurs der Aktie der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA entweder (i) im Zeitraum von drei Jahren ab dem Ausgabetag der jeweiligen Aktienoptionen oder (ii) im Zeitraum von drei Jahren vor dem Tag, an dem die jeweiligen Aktienoptionen erstmalig ausgeübt werden können, um insgesamt mindestens 20 % gestiegen ist. Alle zum 31. Dezember 2023 ausstehenden Aktienoptionen unterliegen damit diesem Erfolgsziel.

Im Rahmen der Ernennung zum Sprecher der Geschäftsführenden Direktoren neben seinem Amt als Chief Financial Officer zum 1. Juli 2022 wurden **Michael Rauch** 400.000 Aktienoptionen zugesprochen. Für die Zwecke der Zuordnung zur Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr (insbesondere für Zwecke der Ermittlung der Maximalvergütung oder die Berechnung der Wartefrist) und für die Beurteilung des Verfalls werden jeweils 100.000 Aktienoptionen jedem der Geschäftsjahre 2022 bis 2025 zugerechnet. Die Wartefrist endet entsprechend den Allgemeinen Optionsbedingungen mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Abweichend zu den Allgemeinen Optionsbedingungen ist zur Ausübung eine erneute Verlängerung des Anstellungsvertrags über den 31. Juli 2027 hinaus nicht notwendig.

Mit Berufung zur Geschäftsführenden Direktorin im Februar 2022 wurden **Angela Mazza Teufer** (Geschäftsführende Direktorin Ambulatory Information Systems DACH, Connectivity & CLICKDOC) 250.000 Aktienoptionen zugesprochen. Mit ihrem Ausscheiden als Geschäftsführende Direktorin im Mai 2023 sind die Optionen ersatzlos verfallen.

Im Februar 2022 wurden **Emanuele Mugnani** (Geschäftsführender Direktor Ambulatory Information Systems und Pharmacy Information Systems Europe) 250.000 Aktienoptionen zugesprochen. Die Wartefrist endet entsprechend den Allgemeinen Optionsbedingungen mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Die Anzahl gilt sowohl für die komplette Laufzeit des Anstellungsvertrags (drei Jahre) als auch für eine etwaige Verlängerung (weitere zwei Jahre). Für die Zwecke der Zuordnung zur Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr (insbesondere für Zwecke der Ermittlung der Maximalvergütung, für die Beurteilung des Verfalls, die Berechnung der Wartefrist oder für die Berechnung der Anzahl der Aktienoptionen, die im Change-of-Control-Kündigungsfall unverfallbar werden) werden Emanuele Mugnani jeweils 50.000 Aktienoptionen über fünf Jahre zugerechnet. Zusätzlich zu den oben aufgeführten allgemeinen Bedingungen des Aktienoptionsprogramms verfallen die Aktienoptionen ersatzlos, wenn die ab dem Jahr 2023 bis zum Ende der Bestellung ermittelte kurzfristige variable Vergütung nicht mindestens 70 % des Zielbetrags betragen hat. Dies gilt nicht für die anteilig für das Geschäftsjahr 2022 gewährten Aktienoptionen.

Im Rahmen seiner Tätigkeit wurde **Dr. Eckart Pech** (Geschäftsführender Direktor Consumer and Health Management Information Systems) in 2019 eine langfristige variable Vergütung (LTI) von 250.000 Optionsrechten zugesprochen. Die Wartefrist endete entsprechend den Allgemeinen Optionsbedingungen mit Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag am 2. November 2023. Da die Erfolgsziele nicht erreicht wurden, sind die Aktienoptionen ersatzlos verfallen.

Im Rahmen der Verlängerung seines Dienstvertrages am 8. Februar 2022 wurden Dr. Eckart Pech jährlich für jedes Geschäftsjahr, höchstens jedoch für vier Jahre, jeweils zum 1. Juli oder zwei Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der CompuGroup Medical, wenn diese nicht vor dem 1. Juli des jeweiligen Jahres stattgefunden hat, 120.000 Aktienoptionen für auf den Inhaber lautende Stückaktien der CGM zugesprochen. Die Ausgabe der jeweils 30.000 Aktienoptionen erfolgt für das jeweilige Geschäftsjahr nur, wenn die ermittelte kurzfristige variable Vergütung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr mindestens 70% des Zielbetrags betragen hat. Sofern für die kurzfristige variable Vergütung des jeweiligen Vorjahres einzelne Erfolgsziele maßgeblich waren, auf deren Zielerreichung der Geschäftsführende Direktor keinen oder nur einen sehr geringen Einfluss hatte, kann der Verwaltungsrat bei Festlegung bzw. Vereinbarung der entsprechenden Erfolgsziele für Zwecke der Ermittlung der 70 %-Schwelle diese Erfolgsziele unberücksichtigt lassen.

Im September 2023 legte Dr. Eckart Pech sein Amt als Geschäftsführender Direktor mit Wirkung zum 15. März 2024 nieder. Damit sind die gewährten Aktienoptionen mit der Aufhebung des Dienstvertrages verfallen.

Hannes Reichl (Geschäftsführender Direktor Inpatient and Social Care) wurde in 2019 eine langfristige variable Vergütung (LTI) von jeweils 250.000 Optionsrechten zugesprochen. Die Wartefrist endete entsprechend den Allgemeinen Optionsbedingungen mit Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabebetrag. Da die Erfolgsziele nicht erreicht wurden, sind die Optionen mit Ablauf der Wartefrist in 2023 ersatzlos verfallen.

Zusätzlich wurde für Hannes Reichl festgelegt, dass ein langfristiger Bonus in Höhe der Differenz zwischen dem Ausübungspreis für die am 1. November 2018 zugeteilten virtuellen Optionsrechte und dem zuvor genannten XETRA-Durchschnittskurs für die am 29. Juni 2019 zugeteilten Optionsrechte, jeweils multipliziert mit einem Faktor von 250.000, ausbezahlt wird („cash settled“). Dieser Anspruch besteht, sofern die für die Optionsrechte festgelegten Erfolgsziele (die sich aus den Allgemeinen Optionsbedingungen ergeben) erreicht werden, und ist fällig und zahlbar im Zeitpunkt der Ausübung der Optionsrechte. Hintergrund für diese gegenüber den Allgemeinen Optionsbedingungen abweichende Regelung ist, dass der im Juni 2019 durch den Aufsichtsrat neu festgelegte Ausübungspreis von EUR 65,5270 über dem XETRA-Durchschnittskurs für den Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor dem 1. November 2018 und 45 Kalendertage nach dem 1. November 2018 lag (EUR 45,1191).

Für den Fall, dass die für Optionsrechte festgelegten Erfolgsziele nicht erreicht worden sind, jedoch alle sonstigen Voraussetzungen für die Ausübung der Optionsrechte erfüllt sind, behält Hannes Reichl - wenn der maßgebliche Durchschnittskurs im Vergleich zum November-Durchschnittskurs mindestens 15 % gestiegen ist - einen Anspruch auf einen langfristigen Bar-Bonus in Höhe von 50% der Differenz zwischen dem maßgeblichen Durchschnittskurs und dem November-Durchschnittskurs multipliziert mit einem Faktor von 250.000, fällig und zahlbar im Zeitpunkt, in dem die Optionsrechte erstmalig hätten ausgeübt werden können. Auch dieses Erfolgsziel wurde nicht erreicht und der Anspruch auf einen Bar-Bonus ist erloschen.

Mit seinem neuen Anstellungsvertrag, abgeschlossen in 2022, wurden Hannes Reichl jährlich für jedes Geschäftsjahr, höchstens jedoch für bis zu vier Jahre, jeweils zum 1. Juli des betreffenden Jahres oder zwei Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, wenn diese nicht vor dem 1. Juli des jeweiligen Jahres stattgefunden hat, 20.000 Aktienoptionen zugeteilt. Die erstmalige Zuteilung erfolgte zum 1. Juli 2023. Die Ausgabe der jeweils 20.000 Aktienoptionen erfolgt für das jeweilige Geschäftsjahr nur, wenn die ermittelte kurzfristige variable Vergütung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr mindestens 70 % des Zielbetrags betragen hat. Sofern für die kurzfristige variable Vergütung ab dem Jahr 2022 einzelne Erfolgsziele maßgeblich sind, auf deren Zielerreichung der Geschäftsführende Direktor keinen oder nur sehr geringen Einfluss hat, kann der Verwaltungsrat bei Festlegung bzw. Vereinbarung der entsprechenden Erfolgsziele für Zwecke der Ermittlung der 70%-Schwelle gemäß dem vorstehenden Satz diese Erfolgsziele unberücksichtigt lassen.

Im November 2023 wurden **Dr. Ulrich Thomé** (Geschäftsführender Direktor Ambulatory Information Systems DACH) 250.000 Aktienoptionen zugesprochen. Die Wartefrist endet entsprechend den Allgemeinen Optionsbedingungen mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Die Anzahl gilt für die komplette Laufzeit des Anstellungsvertrags (drei Jahre) als auch für eine etwaige Verlängerung (weitere zwei Jahre). Für die Zwecke der Zuordnung zur Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr (insbesondere für Zwecke der Ermittlung der Maximalvergütung, für die Beurteilung des Verfalls, die Berechnung der Wartefrist oder für die Berechnung der Anzahl der Aktienoptionen, die im Change-of-Control-Kündigungsfall unverfallbar werden) werden Dr. Ulrich Thomé jeweils 50.000 Aktienoptionen über 5 Jahre zugerechnet. Zusätzlich zu den oben aufgeführten allgemeinen Bedingungen des Aktienoptionsprogramms verfallen die Aktienoptionen ersatzlos, wenn nicht die für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr gewährte kurzfristige variable Vergütung mindestens 70 % des Zielbetrags betragen hat. Sofern für die kurzfristige variable Vergütung des jeweiligen Vorjahres einzelne Erfolgsziele maßgeblich waren, auf deren Zielerreichung der Geschäftsführende Direktor keinen oder nur einen sehr geringen Einfluss hatte, kann der Verwaltungsrat bei Festlegung bzw. Vereinbarung der entsprechenden Erfolgsziele für Zwecke der Ermittlung der 70 %-Schwelle diese Erfolgsziele unberücksichtigt lassen.

Gewinn- und Verlustrechnung

Die aufwandswirksame Erfassung der anteilsbasierten („equity settled“) Aktienoptionsprogramme der jeweiligen Geschäftsführenden Direktoren bis zum fixierten beizulegenden Zeitwert erfolgt linear über die Wartefrist durch Verrechnung mit der Kapitalrücklage.

Für anteilsbasierte Vergütungen mit Cash-Settlement wird dagegen der Fair Value zu jedem Berichtsstichtag auf Basis der aktuellen Marktparameter neu ermittelt und aufwandswirksam erfasst. Im Geschäftsjahr 2023 wurde die entsprechende Rückstellung für Hannes Reichl aufgelöst und MEUR 4,3 wurden erfolgswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst (Vorjahr: MEUR 1,2 Aufwand).

3.3. Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Nachfolgend werden die im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungen an die amtierenden Geschäftsführenden Direktoren aufgeführt:

in TEUR	Eintritt	Position / Segment	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile				Gesamtvergütung	Anteil der festen Vergütung	Anteil der variablen Vergütung	Zufluss in 2023
			Festgehalt	Nebenleistungen	Summe	kfr. Bonus	LTI	Übriges	Summe				
Michael Rauch	8/1/2019	CEO/CFO	800	8	808	681	500	0	1.181	1.989	41%	59%	3.160
Emanuele Mugnani	2/15/2022	AIS Europe	500	0	500	190	0	0	190	690	72%	28%	683
Dr. Eckart Pech	11/1/2019	CHS	500	22	522	100	0	1.592	1.692	2.214	24%	76%	762
Hannes Reichl	11/1/2018	HIS	550	9	559	174	1.033	0	1.207	1.766	32%	68%	2.703
Dr. Ulrich Thomé	11/1/2023	AIS DACH	83	3	86	67	2.249	0	2.316	2.402	4%	96%	86

Die gewährte Vergütung bezieht sich auf die Entlohnung, die den Geschäftsführenden Direktoren für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagt wurde. Diese Vergütung muss nicht unbedingt in demselben Geschäftsjahr ausgezahlt werden. Eine geschuldete Vergütung hingegen bezieht sich auf die Entlohnung, die den Geschäftsführenden Direktoren tatsächlich geschuldet wird. Dies kann sich auf Vergütungen beziehen, die in der Vergangenheit gewährt wurden und nun fällig sind.

Sämtliche Zuwendungen wurden von der CompuGroup Medical Management SE geleistet, für etwaige zusätzliche Positionen im Konzern werden keine weiteren Bezüge gewährt.

Für die Unterzeichnung seines neuen Dienstvertrages in 2022 erhielt **Michael Rauch** eine Zusage für eine Einmalzahlung („Signing-Bonus“) in Höhe von MEUR 2 als Gegenleistung für die zusätzlich übernommenen Aufgaben als Sprecher der Geschäftsführenden Direktoren. Die Auszahlung erfolgte im Juli 2023. Zusätzlich erhält Michael Rauch einen einmaligen Sonderbonus in Höhe von MEUR 1 für außerordentliche Leistungen, der nach pflichtgemäßem Ermessen des Verwaltungsrats spätestens bis zum 1. Juli 2024 auszuzahlen ist. Der Sonderbonus wird für die Entwicklung und erfolgreiche Implementierung von Projekten gewährt, die vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen genehmigt wurden.

Für die Unterzeichnung seines neuen Dienstvertrages in 2022 erhielt **Hannes Reichl** eine Zusage für eine Einmalzahlung („Signing-Bonus“) in Höhe von MEUR 2. Die Einmalzahlung wurde im Juni 2023 ausbezahlt. Zusätzlich zu den Aktienoptionen erhält Hannes Reichl bei 100 %iger Zielerreichung eine weitere langfristige variable Vergütung von MEUR 1,25 für die gesamte Laufzeit seines verlängerten Anstellungsvertrages, also bis zum 31. Oktober 2027.

Zusätzlich zu den Aktienoptionen wird, in Abhängigkeit von der Erreichung von durch den Verwaltungsrat festgelegten Erfolgszielen, eine langfristige variable Vergütung für jedes Geschäftsjahr gewährt. Bei 100 %iger Zielerreichung beträgt die langfristige variable Vergütung MEUR 1,25 (brutto).

Im Rahmen seiner Vertragsauflösung zum 31. März 2024 erhält **Dr. Eckart Pech** eine Barabfindung in Höhe von MEUR 1,6. Dieser Betrag entspricht (i) der Summe aus fester Vergütung und – bei unterstellter 100 %iger Zielerreichung – kurzfristiger variabler Vergütung für den Zeitraum von 24 Monaten nach dem Ausscheiden, d.h. vom 1. April 2024 bis zum Ablauf des 31. Oktober 2025.

3.4. Vergütungen an ehemalige Geschäftsführende Direktoren der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

In der nachstehenden Tabelle werden die im Berichtsjahr an ehemalige Geschäftsführende Direktoren gewährten Zuwendungen aufgeführt:

in TEUR	Austritt	Letzte Position	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile				Gesamtvergütung	Anteil der festen Vergütung	Anteil der variablen Vergütung	Zufluss in 2023
			Festgehalt	Nebenleistungen	Summe	kfr. Bonus	LTI	Übriges	Summe				
Frank Gotthardt	12/31/2020	CEO	0	0	0	0	-57	0	-57	-57	0%	100%	447
Dr. Dirk Wössner	6/30/2022	CEO	0	0	0	-144	0	-	-144	-144	0%	100%	121
Angela Mazza Teufer	5/31/2023	AIS DACH	208	5	213	7	0	825	832	1.045	20%	80%	1.229

Im Rahmen der Vereinbarung zur Mehrjahres-Tantieme erhielt **Frank Gotthardt** eine Auszahlung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von MEUR 0,4 anteilig für den vertraglich vereinbarten Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2022. Damit ist das Geschäftsjahr 2020 abgegolten und es bestehen keine weiteren Ansprüche aus der Mehrjahrestantieme.

Im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags zum 31. Mai 2023 erhielt **Angela Mazza Teufer** eine Abfindung in Höhe von MEUR 0,8. Damit sind alle Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis abgegolten.

4. Vergütung des Aufsichtsrats und des Verwaltungsrats im Jahr 2023

Die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA werden in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt und gem. § 26 Abs. 4 der Satzung der Gesellschaft von der Hauptversammlung mit Zustimmung der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen. Gemäß dem Beschluss der ordentlichen (virtuellen) Hauptversammlung der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA vom 13. Mai 2020 beziehen die Mitglieder des Aufsichtsrats mit Eintragung der Umwandlung in eine SE & Co. KGaA seither eine feste Vergütung von TEUR 40 sowie Auslagenerstattung. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält mit TEUR 80 das 2-Fache der festen Vergütung, der stellvertretende Vorsitzende mit TEUR 60 das 1,5-fache der festen Vergütung. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhält ein Mitglied eine zusätzliche feste Vergütung von TEUR 10, der Vorsitzende eines Ausschusses mit TEUR 20 das 2-Fache.

Die Gesamtvergütungen (ohne etwaige Umsatzsteuer) des Aufsichtsrats der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA für das Jahr 2023 inkl. der durch die CompuGroup Medical Management SE vorgenommenen Weiterbelastungen für den Verwaltungsrat betragen in TEUR:

Aufsichtsratsvergütung 2023 der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

TEUR	2023
von Ilberg, Philipp, Vorsitzender	100
Weinmann, Stefan, stellv. Vorsitzender, Arbeitnehmervertreter	60
Handel, Ulrike, Dr.	48
Köhrmann, Martin, Prof. Dr.	40
Lyhs, Reinhard (ab 01.03.2023)	34
Störmer, Matthias	60
Volkens, Bettina, Dr.	40
Basal, Ayfer, Arbeitnehmervertreterin	50
Betz, Frank, Arbeitnehmervertreter	50
Hegemann, Adelheid, Arbeitnehmervertreterin	40
Johnke, Lars, IG Metall	50
Mole, Julia, ver.di	40
Gesamt	612

Überprüfung des Aufsichtsratsvergütungssystems

Anlässlich des Inkrafttretens des ARUG II ist gem. § 113 Abs. 3 Aktiengesetz der Hauptversammlung auch das Aufsichtsratsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen. Dies ist in der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 erfolgt.

Verwaltungsratsvergütung 2023

Die Bezüge der Mitglieder des Verwaltungsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin, der CompuGroup Medical Management SE, werden in § 13 der Satzung geregelt und gem. § 21 Abs. 3 der Satzung von der Hauptversammlung der CompuGroup Medical Management SE beschlossen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin erhalten eine jährliche erfolgsunabhängige feste Vergütung in Höhe von TEUR 60 sowie Auslagenerstattungen. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält mit TEUR 120 das 2-Fache der festen Vergütung. Eine Weiterbelastung gem. § 8 Abs. 3 der Satzung der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA über die Vergütung des Verwaltungsrats der CompuGroup Medical Management SE ist an die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA erfolgt. CEO Michael Rauch erhält keine Vergütung für seine Tätigkeit im Verwaltungsrat der CompuGroup Medical Management SE.

TEUR	2023
Gotthardt, Frank	120
Esser, Klaus, Dr.	60
Gotthardt, Daniel, Prof. Dr.	60
Peters, Stefanie	60
Rauch, Michael	0
Gesamt	300

5. Vergleichende Darstellung

Im Folgenden wird ein Vergleich der jährlichen Veränderung der Organvergütung, der Ertragsentwicklung des Konzerns sowie der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung dargestellt.

	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022
Geschäftsführende Direktoren zum 31.12.2023				
Rauch, Michael (Sprecher, ab 01.07.2022; CFO, ab 01.08.2019)	222%	-28%	586%	-70%
Thomé, Dr. Ulrich (ab 01.08.2023)	n/a	n/a	n/a	n/a
Mugnani, Emanuele (ab 15.02.2022)	n/a	n/a	n/a	-75%
Reichl, Hannes	10%	3%	246%	-39%
Pech, Eckart, Dr.	452%	2%	-5%	195%
Frühere Geschäftsführende Direktoren				
Gotthardt, Frank (bis 31.12.2020)	40%	-150%	-72%	-93%
Wössner, Dirk, Dr. (bis 30.06.2022)	n/a	n/a	-74%	-102%
Mazza Teufer, Angela (bis 31.05.2023)	n/a	n/a	n/a	-63%
Aufsichtsrat zum 31.12.2023				
von Ilberg, Philipp, Vorsitzender	n/a	86%	0%	0%
Weinmann, Stefan, stellv. Vorsitzender, Arbeitnehmervertreter	n/a	n/a	336%	0%
Handel, Ulrike, Dr.	-10%	-26%	0%	20%
Köhrmann, Martin, Prof. Dr.	n/a	77%	0%	0%
Lyhs, Reinhard (ab 01.03.2023)	n/a	n/a	n/a	n/a
Störmer, Matthias	n/a	86%	0%	0%
Volkens, Bettina, Dr.	n/a	85%	0%	0%
Basal, Ayfer, Arbeitnehmervertreterin	n/a	n/a	318%	0%
Betz, Frank, Arbeitnehmervertreter	n/a	n/a	318%	0%
Hegemann, Adelheid, Arbeitnehmervertreterin	n/a	n/a	292%	0%
Johnke, Lars, IG Metall	n/a	n/a	318%	0%
Mole, Julia, ver.di	n/a	n/a	4%	0%
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrates				
Fuchs, Michael, Dr. (verstorben am 25.12.2022)	n/a	86%	-2%	-100%
Verwaltungsrat zum 31.12.2023				
Gotthardt, Frank	n/a	n/a	0	0%
Esser, Klaus, Dr.	-11%	-25%	0%	0%
Gotthardt, Daniel, Prof. Dr.	8%	-8%	0%	0%
Rauch, Michael (ab 01.07.2022)	n/a	n/a	n/a	n/a
Peters, Stefanie	n/a	n/a	0	0%

VERGÜTUNGSBERICHT

	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2023 zu 2022
Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates				
Wössner, Dirk, Dr. (vom 01.01.2021 bis 30.06.2022)	n/a	n/a	n/a	n/a
Wichtige Leistungsindikatoren				
Umsatzerlöse des CGM Konzerns (IFRS)	12%	22%	10%	5%
Organisches Wachstum des CGM Konzerns	4%	6%	4%	4%
Bereinigte EBITDA des CGM Konzerns	8%	4%	4%	13%
Free Cashflow	41%	7%	-32%	64%
Jahresüberschuss der CGM SE & Co. KGaA (HGB)	-19%	19%	-9%	71%
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft				
Gesamtbelegschaft in Deutschland	n/a	4%	12%	-3%

Die Veränderungen in den Vergleichsdaten der Geschäftsführenden Direktoren sind im Wesentlichen bedingt durch unterjährige Ein- und Austritte, Zuteilung von Aktienoptionen oder Einmalzahlungen.

Mit der Gesamtbelegschaft in Deutschland wurden in der oben stehenden Vergleichsrechnung sämtliche Mitarbeiter auf FTE-Basis von CompuGroup Medical Konzerngesellschaften erfasst, die ihren Sitz in der Bundesrepublik Deutschland haben.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis den IDW Qualitätsmanagementstandard: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats

Die persönlich haftende Gesellschafterin und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 22. März 2024

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bock

Jennes

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

IMPRESSUM

Herausgeber:

CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

Maria Trost 21

56070 Koblenz

Telefon +49 261 8000-0

www.cgm.com

Geschäftsführende Direktoren:

Michael Rauch (CEO), Daniela Hommel (CFO), Emanuele Mugnani, Hannes Reichl, Dr. Ulrich Thomé

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Philipp von Ilberg

Sitz der Gesellschaft:

Koblenz, Handelsregisternummer HRB 27430

Umsatzsteueridentifikationsnummer:

DE 114 134699

Contact Investor Relations:

E-Mail: investor@cgm.com



CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

Maria Trost 21
56070 Koblenz
Germany

www.cgm.com