



CompuGroup Medical

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2023

We create the future of e-health

INHALTSVERZEICHNIS

Über diesen Bericht.....	4	Mitarbeiter.....	23
Vorgehensweise bei der Berichtserstattung und allgemeine Berichtsinformation	5	Beschäftigung	24
Berichtszeitraum	5	Lernen und Personalentwicklung	25
Datum des aktuellen Berichts.....	5	Mitarbeiterzufriedenheit	29
Berichtszyklus.....	5	Vielfalt und Chancengleichheit	29
Allgemeine Berichtsinformationen	5	Mitarbeiter-Gesundheit und Arbeitsicherheit	31
Beschreibung des Geschäftsmodells.....	7	Umwelt und Klimaschutz	34
Der CGM-Konzern	7	EU-Taxonomie.....	35
Geschäftssegmente	7	Lieferkette	40
Unser Purpose	8	Kontaktangaben	41
Unsere Ambition.....	8	Anlage 1 – Umsatzerlöse	42
Unsere Mission	9	Anlage 2 – Investitionsausgaben	43
Unsere Werte.....	9	Anlage 3 – Betriebsausgaben.....	45
CGM in Zahlen.....	10	Anlage 4 - Tabelle gemäß Fußnote (c) von Anhang V EDA.....	46
Bestimmung der Wesentlichkeit	11	PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS	47
CR-Verständnis und Managementansatz	11	IMPRESSUM	51
Wesentliche Stakeholder und deren Einbeziehung	12		
Abgeleitete CR- Handlungsschwerpunkte	14		
Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele	16		
Risikomanagement.....	18		
Akquisitionen im Berichtsjahr	18		
Datenschutz und Informationssicherheit	19		
Datenschutz	19		
Informationssicherheit	20		
Wirtschaftsethisches Verhalten und Compliance	21		
Achtung der Menschenrechte	22		

ERLÄUTERUNG

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht (im Folgenden: nichtfinanzieller Bericht) der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA für das Berichtsjahr 2023.

Über diesen Bericht

Als gestaltender Akteur der Healthcare-Branche mit weltweiter Kundenbasis sehen wir unsere Verantwortung gegenüber der Gesundheit der Menschen als Teil unserer Unternehmens-DNA. Gesundheit im Allgemeinen und insbesondere die Vernetzung von gesundheitsbezogenen Informationen stehen im Mittelpunkt unserer Tätigkeit. Als Teil der Gesellschaft übernehmen wir jedoch auch Verantwortung über das Gesundheitswesen hinaus. In einer Zeit zunehmender sozialer und ökologischer Herausforderungen erkennen wir diese Rolle aktiv, umfassend und nachhaltig an und bekennen uns zu unseren Werten, in diesem Zusammenhang insbesondere zu dem Folgenden: We care and give back!

Unter Corporate Responsibility (CR) verstehen wir die Anerkennung der und Verantwortung für die Folgen, die unser wirtschaftliches Handeln auf die Gesellschaft hat. Es werden alle Maßnahmen des CompuGroup Medical SE & Co. KGaA-Konzerns (CGM) zugeordnet, die nachhaltig die positiven Effekte auf Gesellschaft und Stakeholder maximieren sowie die negativen Effekte minimieren.

Damit richten wir uns an alle unsere Stakeholder wie Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartnerinnen und -partner, Aktionärinnen und Aktionäre und Kapitalmarktteilnehmende, politische Entscheidungstragende, Wissenschaft und Hochschule, Medienvertretende sowie letztlich alle interessierten Leserinnen und Leser.

Wir bemühen uns, unsere Berichte geschlechtsneutral zu formulieren. Jedoch weisen wir darauf hin, dass aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulin verwendet wird, sofern keine geschlechtsneutrale Formulierung erfolgt. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter. Als Einheiten verwenden wir in den nachstehenden Kapiteln entweder MEUR (Millionen Euro) oder TEUR (Tausend Euro).

Vorgehensweise bei der Berichtserstattung und allgemeine Berichtsinformation

Berichtszeitraum

Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2023. Dieser entspricht, soweit nicht anders vermerkt, dem Berichtszeitraum des Geschäftsberichts.

Datum des aktuellen Berichts

Der nichtfinanzielle Bericht des CompuGroup Medical SE & Co. KGaA-Konzerns soll am 28. März 2024 veröffentlicht werden.

Berichtszyklus

Der nichtfinanzielle Bericht wurde erstmals im Jahr 2017 erstellt und wird jährlich veröffentlicht.

Allgemeine Berichtsinformationen

Der nichtfinanzielle Bericht des CompuGroup Medical SE & Co. KGaA-Konzerns bezieht sich, soweit nicht anders im Bericht angegeben, auf das Geschäftsjahr 2023 und wurde gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB) erstellt und außerhalb der Lageberichterstattung der CGM veröffentlicht.

Die Konzernzentrale des Mutterunternehmens der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA ist in Koblenz, Deutschland. Das operative Geschäft liegt bei den eigenständigen Tochtergesellschaften im In- und Ausland. Die Steuerung der Konzernunternehmen erfolgt übergreifend auf Konzernebene, weswegen die folgenden Aussagen und Konzeptbeschreibungen, soweit nicht anders vermerkt, für die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA als auch für den Konzern gleichermaßen zutreffen. Dies gilt auch für die im Berichtsjahr akquirierten und integrierten Unternehmen.

Gem. § 171 Abs. 1 S. 4 AktG hat der Aufsichtsrat den nichtfinanziellen Bericht zu prüfen. Unterstützend hat der Aufsichtsrat eine betriebswirtschaftliche Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit (limited assurance) durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt.

Vorgehensweise bei der Berichterstattung und allgemeine Berichtsinformation

Für jeden der handelsrechtlich geforderten fünf Aspekte (Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Umweltbelange) basiert die Berichterstattung des vorliegenden nichtfinanziellen Berichts auf den im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Kernthemen. Als Grundlage für die Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns an den Themen der ESRS-Standards orientiert. Der nichtfinanzielle Bericht wendet darüber hinaus kein Standard-Rahmenwerk an, um zunächst ein auf den Unternehmensbedarf zugeschnittenes Berichtswesen zu verfolgen, welches wir perspektivisch auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) überführen. Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Lageberichts/-abschlusses sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts.

Nach Anwendung der Nettomethode haben wir gemäß §§ 315c i. V. m. 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB keine wesentlichen Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind, und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen Aspekte haben oder haben werden. Der Chancen- und Risikobericht ist Teil des zusammengefassten Lageberichtes und befindet sich im Abschnitt 3.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Der CGM-Konzern

Wir entwickeln und vertreiben effizienz- und qualitätssteigernde Software sowie Informationstechnologie-Dienstleistungen für die Healthcare-Branche. Das Unternehmen gehört zu den wichtigsten Akteuren in der Entwicklung von globalen E-Health-Lösungen und zählt in Deutschland und anderen europäischen Schlüsselmärkten sowie im US-Markt zu den bedeutenden Anbietern. Die Softwareprodukte und -dienstleistungen unterstützen die medizinischen und organisatorischen Tätigkeiten in Arztpraxen, Apotheken, Krankenhäusern, medizinischen Laboren und anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens. Darüber hinaus gehören Informationsdienstleistungen für Krankenversicherungs- und Pharmaunternehmen zum Produktportfolio.

Das Unternehmen verfügt über eine breite und globale Reichweite mit Unternehmensstandorten in 20 Ländern weltweit. Mehr als 9.000 Mitarbeiter unterstützen die Kunden mit innovativen Lösungen bei den stetig wachsenden Anforderungen des Gesundheitssystems und haben im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz von MEUR 1.187,7 erzielt.

Geschäftssegmente

Die nachfolgend beschriebenen vier operativen Segmente umfassen unser gesamtes Portfolio an Produkten, Lösungen und Dienstleistungen.

- **Ambulatory Information Systems (AIS):** Das historische Kernsegment beinhaltet die Entwicklung und den Vertrieb von Praxismanagementsoftware für niedergelassene Ärzte, medizinische Versorgungszentren und Ärztenetzwerke. Für diese Gesundheitsdienstleister werden die Produkte und Dienstleistungen in Form einer Komplettlösung zusammengestellt, die alle klinischen, verwaltungs- und abrechnungstechnischen Funktionen abdeckt, welche zum Betrieb einer modernen Gesundheitspflegeeinrichtung erforderlich sind. Außerdem bieten wir ergänzend Internet- und Intranetlösungen an, welche den sichereren Austausch von Arzt- sowie Patientendaten gewährleisten.
- **Hospital Information Systems (HIS):** Im HIS-Segment liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung und dem Vertrieb von klinischen und verwaltungstechnischen Lösungen für den stationären Bereich, in dem Gesundheitsdienstleistungen über einen längeren Zeitraum in hoch spezialisierten Primär- und Sekundärpflegeeinrichtungen erbracht werden. Zum Kundenkreis gehören Akutkrankenhäuser, Rehabilitationszentren, soziale Einrichtungen, Krankenhausnetzwerke mit mehreren Standorten, regionale Pflegeorganisationen, medizinische Labore und Radiologen. Die Softwarelösungen und die damit zusammenhängenden Dienstleistungen erleichtern die Patientenverwaltung, das Ressourcen- und Personalmanagement, die medizinische Dokumentation und die Rechnungsstellung. Als Full-Service-Dienstleister verfolgen wir einen integrierten Versorgungsansatz und stellt maßgeschneiderte Softwarelösungen für praktisch alle Aspekte der Verwaltung, Planung und pflegerischen Versorgung in Pflegeeinrichtungen zur Verfügung.

Beschreibung des Geschäftsmodells

- **Consumer & Health Management Information Systems (CHS):** Die Produkte und Dienstleistungen im CHS-Segment adressieren Pharmaunternehmen, Krankenversicherungen, andere IT-Gesellschaften im Gesundheitswesen sowie Patienten und Verbraucher. Zum Portfolio gehören IT-Sicherheitsdienstleistungen, datenbasierte Produktangebote, Softwareschnittstellen zum Informationsaustausch, klinische Entscheidungshilfen, Arzneimittel- und Therapiedatenbanken für Gesundheitsdienstleister sowie digitale Gesundheitsanwendungen, Verbraucherportale und mobile Apps. Zudem zeichnet der Geschäftsbereich CHS verantwortlich für die Telematikinfrastruktur und für die Bereitstellung von Sicherheitslösungen für Leistungserbringer.
- **Pharmacy Information Systems (PCS):** Bei diesem Geschäftssegment liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung und dem Vertrieb von integrierten administrativen und abrechnungstechnischen Softwareanwendungen für Apotheken. Die Softwarelösungen und die damit zusammenhängenden Dienstleistungen bieten genaue Informationen und wertvolle Entscheidungshilfen zum Management der gesamten Arzneimittellieferkette, ausgehend von der Beschaffung und dem Versand von Medikamenten über das effiziente Management und die Kontrolle des Warenbestands bis hin zur Planung, Durchführung und Kontrolle der Einzelhandelsfunktion. Die sichere und kosteneffiziente Abgabe von Medikamenten an Patienten wird durch fortschrittliche Medikamentensicherheits- und Kontrollfunktionen, Entscheidungshilfe-Tools für die Substitution durch Generika und Kostenoptimierungsstrategien gewährleistet.

Unser Purpose

„Niemand soll leiden oder sterben, nur weil einmal irgendwann, irgendwo eine medizinische Information fehlt.“
Frank Gotthardt – Gründer und Vorsitzender des Verwaltungsrates

Wir sind bestrebt, Gesundheitsdienstleistern und Patienten medizinische Informationen und Dienstleistungen zum Nutzen der bestmöglichen Versorgung orts- sowie zeitunabhängig zur Verfügung zu stellen. Wir entwickeln Software zur Optimierung der medizinischen und administrativen Prozesse von Leistungserbringern und setzen dabei auf intuitive Benutzerführung, modernste Technologien und kompromisslose Sicherheit für medizinische Daten – um die Gesundheitsversorgung effektiv und effizient zu gestalten. Wie in unserem Purpose beschrieben, stehen Patienten und Patientensicherheit dabei im Fokus.

Unsere Ambition

„Wir werden ein weltweit führendes Unternehmen für medizinische Software sein.“

Unser Anspruch ist es der unangefochtene Partner für medizinische Software für Gesundheitsdienstleister und für deren Interaktion mit Patienten zu sein.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Unsere Mission

„We create the future of e-health.“

Wir bieten unseren Kunden eine abgestimmte, technische Arbeitsumgebung und machen medizinische und administrative Daten jederzeit und überall verfügbar. Mit unseren großen Plattformen und jahrzehntelanger Markterfahrung sind wir die treibende Kraft für mehr Zusammenarbeit mit dem Ziel, die bestmögliche und eine effiziente Versorgung zu bieten. Durch die persönliche elektronische Patientenakte kann jeder aktiv an der eigenen Gesundheitsversorgung und Behandlung teilnehmen. Wir ermöglichen eine patientenzentrierte Versorgung – ganzheitlich und sicher. Wir verbinden Menschen, Gesundheitsdienstleister, Gesundheitseinrichtungen, die pharmazeutische Industrie und Versicherungen für die optimale Wirkung von Diagnose und Therapie. Wir bieten Interoperabilität unserer Plattformen und wegweisende Technologien. Wir nutzen künstliche Intelligenz, um zwischen Menschen und Maschinen zu kommunizieren und flexible und lernende intelligente Netzwerktopologien zu entwickeln.

Unsere Werte

Unternehmenswerte dienen uns als Grundlage und Wegweiser zur Erreichung unserer Ambition. Bereits 2022 hat das Senior Management von CGM folgende Unternehmenswerte definiert:

- Act with integrity and respect!
- Deliver great service every day!
- Collaborate and take ownership!
- Take pride in simplicity!
- Stay curious and have fun!
- We care and give back!

Diese wurden im Berichtsjahr durch globale Kommunikationskampagnen weiter in der Organisation verankert. Darüber hinaus bilden sie einen elementaren Bestandteil unseres Performance Evaluationsprozesses, welcher für alle Mitarbeiter verpflichtend ist.

Im Besonderen unterstreicht der Unternehmenswert „We care and give back!“ unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung, die wir ganzheitlich sehen.

In diesem Rahmen haben wir im Jahr 2023 weltweit verschiedene soziale Projekte unterstützt und umgesetzt, die unser Bestreben zeigen, nicht nur wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen, sondern auch einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Beschreibung des Geschäftsmodells

In Indien haben wir zum Beispiel ein entsprechendes Programm etabliert, welches sich insbesondere auf die Förderung von Bildung für Kinder in wirtschaftlich benachteiligten Gesellschaftsschichten konzentriert. Hierbei haben wir nicht nur finanzielle Mittel und Sachspenden wie Computer, Lebensmittel und Sportausrüstung bereitgestellt, sondern auch durch persönliche Besuche in Schulen die Bedeutung von Bildung hervorgehoben. Des Weiteren haben wir in der Verbesserung von Altersheimen investiert, den Zugang zu ärztlicher Betreuung und Physiotherapie vereinfacht, für angemessene Raumkühlung gesorgt und eine zuverlässige Versorgung mit täglichen Mahlzeiten sichergestellt. Das Engagement setzte sich in Südafrika fort, wo wir am Nelson Mandela Tag in Zusammenarbeit mit der Organisation RAM (Rescue Among Many) Freude in die Herzen von 1.000 Kindern eines kleinen Dorfs bei Kapstadt brachten, indem wir 2.000 Hotdogs verteilten. Und auch Zahnärzte aus Belgien, die sich freiwillig für medizinische Einsätze in Madagaskar einsetzten, konnten wir durch die Bereitstellung unserer CGM-Software unterstützen. Dies ermöglichte es ihnen, den Menschen vor Ort eine Behandlung zu bieten, die sie sonst nicht hätten erhalten können.

CGM in Zahlen

in TEUR (IFRS) (*)	2023	2022	2021
Konzernumsatz	1.187.663	1.129.739	1.025.322
EBITDA	229.760	216.351	213.390
EBITDA bereinigt	264.737	234.004	224.310
Investitionen	124.327	145.414	163.976
Forschung & Entwicklung gesamt	252.163	237.804	202.513
davon Forschung und Entwicklung (eigene Entwicklungsprojekte)	148.524	106.156	78.941
Ertragssteuern	25.800	32.699	28.842
Betriebliche Leistungen	549.747	525.425	476.170
davon Löhne und Gehälter	453.968	432.966	389.433
davon soziale Abgaben	62.550	59.548	57.438
davon Altersvorsorge	33.229	32.911	29.299
Eigenkapital	669.271	673.823	612.284
Bilanzsumme	1.899.943	1.944.438	1.790.813

Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit sowie unserer Wirtschaftlichen Leistung und Wachstum finden sich im über https://www.cgm.com/corp_de/unternehmen/investor-relations.html verfügbaren Geschäftsbericht von CGM. Wir verweisen hier vor allem auf die weiterführenden Angaben in den Kapiteln „1. Grundlagen des Konzerns“ und „2. Wirtschaftsbericht“ des zusammengefassten Lageberichts.

(*) Die Inhalte dieser Tabelle sind nicht Bestandteil der gesonderten betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Bestimmung der Wesentlichkeit

CR-Verständnis und Managementansatz

Unsere Konzernstrategie ist auf Innovation und nachhaltiges Wachstum ausgerichtet. Das Verständnis unserer gesellschaftlichen Verantwortung ergibt sich dabei insbesondere aus unserer Vision, unseren Werten und dem verantwortungsvollen Beitrag für das Gesundheitswesen.

Seit 1987 gestalten wir das digitalisierte Gesundheitssystem mit. Seitdem entwickeln wir Produkte, die medizinisches Fachpersonal und Bürger gleichermaßen dabei unterstützen, ihre Arbeit und ihr Leben zu verbessern. Als Teil der Gesellschaft sehen wir uns in der Pflicht auch über das Gesundheitswesen hinaus Verantwortung zu tragen: We care and give back!

In Zeiten zunehmender sozialer und ökologischer Herausforderungen erkennen wir unsere Rolle aktiv, umfassend und nachhaltig an und bekennen uns zu unseren Werten. Bei unserer Geschäftstätigkeit fühlen wir uns unseren Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und Kapitalmarktteilnehmenden, politischen Entscheidungstragenden, Wissenschaft und Hochschule sowie auch Medienvertretern gegenüber verantwortlich.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Informationssicherheit stehen für uns im Mittelpunkt. Darüber hinaus wollen wir auch neue Maßstäbe setzen und streben kontinuierlich nach Verbesserung. Insbesondere die Themen Mitarbeiter sowie Umwelt und Klimaschutz rücken weiter in den Fokus, die wir mit Zielen und dezidierten Maßnahmen untermauern werden.

Um die Wichtigkeit von Corporate Responsibility (CR) im Unternehmen zu verankern, wurden bereits 2022 konkrete CR-Zielsetzungen in die Vergütungsvereinbarungen der Geschäftsführenden Direktoren von CGM aufgenommen.

Ziel unseres CR-Managementansatzes ist die Integration wesentlicher Aspekte der Nachhaltigkeit in alle Bereiche und Prozesse des Unternehmens.

Unsere CR- Leitlinien ergeben sich im Einzelnen aus unserem Ethik-Kodex, unserer Erklärung zur Unternehmensführung sowie aus unserer Datenschutzerklärung, welche auf unserer Webseite öffentlich einsehbar sind. Die darin aufgeführten Ansprüche und Prinzipien bilden einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter von CGM.

Operativ und strategisch wird Corporate Responsibility sowie die nichtfinanzielle Berichterstattung von Group Human Resources verantwortet, welche dem CEO, Michael Rauch, zugeordnet ist. Sowohl die Strategie- als auch die Maßnahmenentwicklung und deren Umsetzung werden zentral durch die Abteilung Sustainability, Talent and Diversity gesteuert.

Wesentliche Stakeholder und deren Einbeziehung

Die Beziehung zu Kunden und den Mitarbeitern ist für uns von höchster Priorität. Auch der Kapitalmarkt und seine Akteure sind wesentliche Interessengruppen. Als im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse börsennotiertes Unternehmen sind wir seit dem 23. September 2013 im TecDAX Index gelistet. Dieser umfasst die 30 nach Marktkapitalisierung und Börsenumsatz größten Unternehmen der Technologiebranchen im Prime Standard. Nach mehr als zwei Jahren im MDAX, sind die Aktien seit dem 21. März 2022 im SDAX gelistet.

Die Identifizierung der wichtigsten Stakeholder sowie deren Interessen sind für einen erfolgreichen Stakeholder-Dialog entscheidend. Die Kategorisierung und Priorisierung der Stakeholder erfolgten anhand nachfolgender Kriterien:

- Interessen der Stakeholder,
- Einflussnahme der Stakeholder,
- Erwartungen der Stakeholder an CGM,
- Abhängigkeit der Stakeholder von CGM, und
- Relevanz für CGM, mit diesem Stakeholder einen Dialog zu führen.

Da sich Stakeholder aufgrund neuer Technologien, Märkte, Kunden und Vorschriften sowie gesellschaftlicher Entwicklungen verändern können, werden die Identifizierung der wichtigsten Stakeholder und ihre Kategorisierung regelmäßig überprüft und - soweit notwendig - aktualisiert.

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über den Austausch, den wir mit unseren Stakeholdergruppen führen. Vielfach fanden die unten exemplarisch aufgeführten Formen des Dialoges im Jahr 2023 digital, virtuell oder in hybriden Formaten statt.

Bestimmung der Wesentlichkeit

Stakeholdergruppen	Dialogform
Kapitalmarkt	(Virtuelle) Meetings und Konferenzen
	Quartalsberichterstattung
	Jahresabschluss und Geschäftsbericht
	Jährliche Hauptversammlung
	Capital Markets Day
	Ad-hoc-Mitteilungen
	Corporate News
	ESG-Berichterstattung
Kunden	Betreuung durch Experten
	CompuGroup After Sales
	Produktanforderungen
	Gemeinsame Entwicklung mit dem Kunden
	Messen und Konferenzen
Lieferanten und Geschäftspartner	Lieferanten-Evaluierung
	Einkaufsgrundsätze
Politische Entscheidungstragende	Unternehmensführung
	Gespräche mit Politikern
Mitarbeitende	Regelmäßige Townhalls
	Digitale Austauschplattformen (z.B. Yammer)
	Intranet
	Mitarbeitendenversammlungen
	Interne Veröffentlichung
	Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage
Wissenschaft und Hochschule	Eigener Studiengang Medical Software Engineering
	Forschungsprojekte
	Veranstaltungen
Medienvertretende	Interviews
	Pressemeldungen
	Betreuung durch Experten

Gerade als international tätiger Konzern unterhalten wir durch unsere Forschung und Entwicklung sowie über den Service und Vertrieb unserer Produkte wechselseitige Beziehungen zu den verschiedenen Stakeholdern. Wir stehen über verschiedene Formen des Dialogs im regelmäßigen Austausch mit den wichtigsten Gruppen: Kunden, Mitarbeitern, Aktionären, Lieferanten, Staat und Politik, Medien sowie Wissenschaft und Forschung. Der zwischen uns und unseren Stakeholdern beständige Kontakt soll dazu beitragen, deren Sichtweisen zu verstehen, Vertrauensverhältnisse zu schaffen und bestehende Kooperationen und Partnerschaften zu festigen. Wir wollen Erwartungen offen diskutieren und den Interessen der Stakeholdergruppen nach Möglichkeit gerecht werden. Der regelmäßige Dialog bietet zudem eine Möglichkeit darzustellen, welche Handlungsspielräume es in sozialen Belangen und Umweltfragen gibt und welche Voraussetzungen bzw. Rahmenbedingungen dafür wichtig sind.

Abgeleitete CR-Handlungsschwerpunkte

Wir orientieren uns bei der Auswahl und Reihenfolge der Themen und Sachverhalte dieses Berichts an der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse.

Im November 2017 wurde erstmalig eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die für CGM wichtigen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und zu priorisieren. In den vergangenen Jahren wurden mittels Befragungen von Vertretern relevanter Konzerneinheiten etwaige Veränderungen in den wesentlichen Sachverhalten abgefragt.

Grundlage waren hierbei bisher die wesentlichen ökonomischen, ökologischen, gesellschaftlichen und ethischen Aspekte, in Anlehnung an die GRI-Standards, um eine möglichst umfassende Sicht auf die relevanten Sachverhalte zu gewährleisten.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse erneut durchgeführt. Erstmals und in Vorbereitung auf das CSRD-Berichtswesen bildeten die ESRS- Standards den Rahmen unserer 2023er Wesentlichkeitsanalyse. Ein weiteres Mal waren die Teilnehmer die ständigen Mitglieder des CR- Komitees, die in ihrer Position auch unsere Stakeholdergruppen vertreten. Im Rahmen eines Workshops wurden die Hintergründe und theoretischen Grundlagen geschult sowie Raum für Diskussion geschaffen. Die finale Bewertung der wesentlichen Themen erfolgte anschließend selbständig in einer strukturierten Abfrage, nachdem zunächst durch eine Fokusgruppe eine Shortlist erstellt wurde. Es erfolgte eine gewichtete Bewertung aller Themen in Hinblick auf Outside-in sowie Inside-out Perspektive. Die Themen (Topic, Sub-Topic und Sub-Sub-Topic) wurden den Aspekten nach §289c Abs. 2 HGB zugeordnet. Im vorliegenden Bericht werden wir gemäß den Anforderungen aus § 289c Abs. 3 HGB auf die Themen, die die Voraussetzungen der einfachen Wesentlichkeit erfüllen, eingehen. Dies bedeutet, dass sie für den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis, die Lage der Kapitalgesellschaft sowie in ihren Auswirkungen auf die in § 289c Abs. 3 HGB genannten Belange wesentlich sind.

Die Wesentlichkeitsanalyse ergab eine teilweise Neubewertung der zuvor definierten Themen. Insgesamt wurden acht wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert.

Während Patientensicherheit, Datenschutz- und Informationssicherheit, Wirtschaftsethisches Verhalten und Geschäftsgebaren, Umwelt und Klimaschutz, Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung sowie Vielfalt und Chancengleichheit der eigenen Belegschaft bereits in der Vergangenheit Kernthemen unseres täglichen Handelns waren, wurde im Geschäftsjahr das Thema Digitalisierung neu aufgenommen, welches außerhalb des genutzten ESRS- Rahmens identifiziert wurde. Auch das Thema Energie, welches 2022 zunächst unterhalb der Wesentlichkeitsgrenze eingeordnet wurde, ist nun als wesentlich identifiziert. Im Rahmen der Neubewertung wurden die Themen Fairer Wettbewerb, Wirtschaftliche Leistung und Wachstum und Beitrag zur lokalen Wirtschaftsentwicklung im Sinne des HGB nicht mehr als wesentlich eingestuft. Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeitergesundheit sowie Anti-Diskriminierung wurden thematisch in den Bereich Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft beziehungsweise Vielfalt und Chancengleichheit verortet und werden unter diesem Aspekt behandelt. Das Thema Compliance wird weiterhin im Bereich Wirtschaftsethisches Verhalten und Compliance erläutert. Unter Wirtschaftsethischem Verhalten verstehen wir hierbei das bewusste, organisationsweite Verhalten unter Berücksichtigung der Gesetze, Regeln und Normen, während Fairer Wettbewerb das Bekenntnis zu einem freien Markt und lauterer Geschäftspraktiken darstellt. Compliance definieren wir ergänzend als systematisches Compliance Managementsystem zur Sicherstellung der Regelkonformität.

Bestimmung der Wesentlichkeit

Unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften zur doppelten Wesentlichkeit nach § 315c Abs. 2 HGB wurde eine Priorisierung der nichtfinanziellen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung vorgenommen.

Unsere wesentlichen Themen sind den Aspekten Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Umweltbelange sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung zugeordnet und finden im vorliegenden Bericht entsprechend Erwähnung. Das Thema Menschenrechte hat einen übergreifenden Charakter und wird daher sowohl unter Wirtschaftsethisches Verhalten und Compliance als auch im Kapitel Mitarbeiter behandelt.

Das übergreifende Thema Lieferkette und Beschaffung stellt kein wesentliches Thema im Sinne des HGB dar, sondern behandelt in einem separaten Kapitel freiwillige Angaben im Zusammenhang mit den nichtfinanziellen Themenbereichen.

Wesentliche Themen	Aspekte nach HGB	Enthalten im Kapitel	Verweis
Datenschutz und Informationssicherheit	Sozialbelange	Datenschutz und Informationssicherheit	S.19
Patientensicherheit	Sozialbelange	Beschreibung des Geschäftsmodells, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele	S.7, S.16
Wirtschaftsethisches Verhalten und Geschäftsgebaren	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte	Wirtschaftsethisches Verhalten und Compliance	S.21
Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung	Arbeitnehmerbelange	Beschäftigung, Lernen und Personalentwicklung, Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiter- Gesundheit	S.24, S.25, S.29, S.31
Vielfalt und Chancengleichheit	Arbeitnehmerbelange	Vielfalt und Chancengleichheit	S.29
Umwelt und Klimaschutz	Umweltbelange	Umwelt und Klimaschutz	S.34
Energieeffizienz	Umweltbelange	Umwelt und Klimaschutz	S.34
Digitalisierung	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange	Beschreibung des Geschäftsmodells, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele	S.7, S.16

Obige Darstellung zeigt die Aspekte nach HGB sowie die wesentlichen Handlungsfelder des CompuGroup Medical SE & Co. KGaA-Konzerns, die auf Basis einer 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und den Aspekten zugeordnet worden sind.

Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN), die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Sie wurden 2015 geschaffen und bilden mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030), einen weltweit akzeptierten und weit verbreiteten Rahmen für öffentliche und private Nachhaltigkeitsziele.

Auch wir als CGM möchten die SDGs unterstützen, um so unserer Verantwortung als Teil der globalen Gesellschaft gerecht zu werden. Wir sind weiterhin der festen Überzeugung, dass wir im Rahmen unserer Kernkompetenzen und mit unserem bestehenden Produktportfolio drei Kernziele unterstützen. Diese sind „Gesundheit und Wohlbefinden“ (SDG 3), „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (SDG 8) sowie „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ (SDG 9). Neben den drei genannten Zielen haben wir im Berichtsjahr die klaren internen Zielsetzungen bestätigt, dass wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen und diese auch nachhaltig stärken wollen. Vor diesem Hintergrund ist es unser klares Bestreben, auch zu dem Ziel „Geschlechtergleichheit“ (SDG 5) beizutragen.

Ziel 3: EIN GESUNDES LEBEN FÜR ALLE MENSCHEN JEDEN ALTERS GEWÄHRLEISTEN UND IHR WOHLERGEHEN FÖRDERN

Mit unserem vielfältigen Produktangebot stellen wir Gesundheitsprofis und Patienten helfende medizinische Informationen zur Verfügung und arbeiten kontinuierlich an der Optimierung der medizinischen und administrativen Prozesse der Leistungserbringer. Durch die Einbindung aller an der ‚Patient Journey‘ Beteiligten unterstützen wir eine flächendeckende Gesundheitsversorgung.

Ziel 5: GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ERREICHEN UND ALLE FRAUEN UND MÄDCHEN ZUR SELBSTBESTIMMUNG BEFÄHIGEN

Als börsennotiertes Unternehmen ergibt sich der Frauenanteil unserer Gremien unter anderem auch aus der Gesetzgebung, welcher in unserer Erklärung zur Unternehmensführung erläutert ist. Um die Steigerung des Anteils von Frauen auf den Führungsebenen zu erreichen, sind in den vergangenen Jahren im gesamten Konzern gezielte Maßnahmen eingeführt und umgesetzt wurden. Darunter zählen unter anderem die Etablierung des internen Frauennetzwerks unter der Schirmherrschaft eines Geschäftsführenden Direktors, ein dezidiertes Mentoringprogramm für Frauen sowie Talentkonferenzen zur Identifikation weiblicher Talente.

Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele

Ziel 8: DAUERHAFTES, BREITENWIRKSAMES UND NACHHALTIGES WIRTSCHAFTSWACHSTUM, PRODUKTIVE VOLLBESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE FÖRDERN

Unsere Wachstumsambitionen spiegeln sich in unserer Strategie wider. Diese Ambitionen ermöglichen es uns, zum Wirtschaftswachstum beizutragen und in unserem Konzern eine dauerhafte, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu sichern, die unseren ethischen Grundsätzen entspricht. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir die Investitionen für weiteres Wachstum deutlich erhöht; so investierten wir im Vergleich zum Vorjahr MEUR 42 mehr in Forschung und Entwicklung.

Ziel 9: WIDERSTANDSFÄHIGE INFRASTRUKTUR AUFBAUEN, BREITENWIRKSAME UND NACHHALTIGE INDUSTRIALISIERUNG FÖRDERN UND INNOVATIONEN UNTERSTÜTZEN

In unserer gesamten Unternehmensgeschichte folgen wir der Vision eines digitalisierten Gesundheitswesens. Dies treibt uns unablässig an, neue und entscheidende Technologien zu entwickeln. Wir investieren jährlich erhebliche Ressourcen in die Entwicklung von Innovationen und beteiligen uns maßgeblich an der Umsetzung der nationalen Infrastrukturen zur Vernetzung des Gesundheitswesens. Dies zeigt sich zum Beispiel auch in unserer 2023er Initiative, den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in unseren Produkten und Lösungen auszuweiten. Ziel ist es, KI in Bereichen wie Diagnostik und Betriebsabläufen im Gesundheitswesen einzusetzen und dadurch Vorteile für Ärzte, medizinisches Fachpersonal und Patienten zu schaffen. Die intelligente Nutzung von Daten in Verbindung mit hohen Datenschutzstandards ist dabei ein zentraler Fokus.

Wir sind überzeugt davon, dass KI den Healthcare-IT-Sektor in den kommenden Jahren maßgeblich prägen und verändern wird und wir möchten in dieser Entwicklung maßgeblich partizipieren.

Risikomanagement

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit unternehmerischen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Den Geschäftsführenden Direktoren von CGM stehen konzernübergreifende und unternehmensspezifische Berichts- und Kontrollsysteme zur Verfügung, die die Erfassung, Bewertung und Steuerung dieser Risiken gewährleisten. Die Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt und den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst.

Das Geschäftsführende Direktorium informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über bestehende Risiken und deren Entwicklung. Der Prüfungsausschuss befasst sich hauptsächlich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, einschließlich der Berichterstattung, der Effektivität des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements, der Compliance sowie der Abschlussprüfung.

Einzelheiten zum CGM-Risikomanagement werden im zusammengefassten Lagebericht unter dem Teil Risikobericht dargestellt. Zudem ist der gemäß Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) geforderte Bericht zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystem im zusammengefassten Lagebericht enthalten.

Akquisitionen im Berichtsjahr

Auch im Berichtsjahr 2023 konnten wir mehrere Unternehmen akquirieren und integrieren, darunter z.B. die m.Doc GmbH. Im Hinblick auf CR und damit verbundene Risiken wurden mit Vertretern aller Unternehmen Interviews anhand eines strukturierten Fragebogens geführt.

Mit besonderem Fokus auf die Mitarbeiter wurden alle im Jahr 2023 akquirierten Unternehmen bereits im Berichtsjahr in die Group Human Resources- Organisation integriert und die bestehenden Prozesse sowie Standards adaptiert. Es konnten keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, auch nicht im Hinblick auf neue Standorte.

Datenschutz und Informationssicherheit

Kunden sowie wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung der Informationssicherheit und des Datenschutzes genießen bei uns von Beginn an höchste Priorität. Wir verpflichten uns, die Persönlichkeitsrechte eines jeden, dessen personenbezogene Daten verarbeitet werden, zu schützen.

Datenschutz

Im Dezember 2020 wurde der Datenschutz in die Group Legal & Compliance Affairs integriert. Das Datenschutzteam wurde bereits im Berichtsjahr 2022 verstärkt und dabei ein zentraler Chief Data Privacy Officer Group Data (CDPOGD) ernannt. Weiterhin ist in jedem europäischen Land ein Corporate Data Protection Officer (CDPO) tätig, welcher die Unternehmen des jeweiligen Landes betreut. Dabei berichten alle europäischen CDPOs regelmäßig an den CDPOGD. Hierbei partizipiert auch der deutsche CDPO der Muttergesellschaft. In Deutschland sind zusätzlich zwei externe Datenschutzbeauftragte tätig. Alle CDPOs werden von Datenschutzkoordinatoren in jeder Business Unit unterstützt. Das gesamte Datenschutzteam, inklusive Datenschutzkoordinatoren, umfasst ca. 100 Mitarbeiter.

Im Berichtsjahr 2023 wurde das zentrale Datenschutzteam durch zwei neue Mitarbeiter – Privacy Governance Manager - gestärkt, die sich um Verbesserung und Skalierbarkeit der Datenschutzprozesse kümmern. Zusätzlich wurde ein neues zentrales Datenschutz-Management-Tool angeschafft, das im Jahr 2024 Schritt für Schritt ausgerollt wird. Konzernweit gelten verbindliche Richtlinien, die die Bereiche des geltenden Datenschutzrechtes abdecken, um in den Prozessen ein hohes und einheitliches Schutzniveau zu gewährleisten sowie die Einhaltung des Datenschutzrechtes sicherstellen. Es werden sowohl die Bestimmungen des europäischen als auch des nationalen Rechts berücksichtigt. Die Richtlinien werden regelmäßig aktualisiert.

Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema Datenschutz geschult und durch die Richtlinien und Anweisungen über datenschutzrechtliche Anforderungen unterrichtet sowie verpflichtet, diese konsequent zu befolgen. Das Thema Datenschutz ist auch Bestandteil des monatlichen Onboardings aller neuen Mitarbeiter geworden. Die Teilnahme an einer wiederkehrenden, webbasierten Datenschutzbildung ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, das Datengeheimnis nach EU-DSGVO zu wahren. Mitarbeiter in bestimmten Ländern haben zusätzlich landesspezifische Gesetze, wie zum Beispiel in Deutschland die Verschwiegenheit gemäß § 203 StGB, SGB sowie TKG, zu beachten. Der Prozess ist automatisiert, die Verpflichtung neuer Mitarbeiter erfolgt zeitgleich mit ihrer Einstellung.

Die internen Meldewege bei Datenschutzvorfällen sind eindeutig geregelt. Bei jedem Verdachtsfall werden sowohl der Datenschutzbeauftragte als auch der zuständige General Manager unverzüglich benachrichtigt. Im Berichtsjahr ereigneten sich keine Datenschutzvorfälle, die auf strukturelle Defizite zurückzuführen waren. Alle Vorfälle oder Verdachtsmeldungen nehmen wir sehr ernst und unterziehen sie einer ausführlichen internen Prüfung.

Die bereits implementierten Prozesse werden bei Bedarf angepasst, konkretisiert und kontinuierlich verbessert. Ebenfalls wurden zusätzlich zahlreiche kontextbezogene Prüfungen und Datenschutz-Folgenabschätzungen durchgeführt. In einigen Fällen wurden darüber hinaus unabhängige externe Gutachten angefordert.

In jährlichen internen Datenschutzaudits prüfen wir, ob die getroffenen Regelungen eingehalten werden. Die regelmäßige Überprüfung der Prozesse und Maßnahmen durch Datenschutzaudits durch den formal bestellten Datenschutzbeauftragten, der in jeder organisatorischen Einheit von einem Datenschutzkoordinator unterstützt wird, ist Teil des Gesamtkonzeptes. Der Datenschutzbeauftragte berichtet über die Prüfergebnisse und Maßnahmen zur Verbesserung des Schutzniveaus direkt an die Unternehmensleitung.

Informationssicherheit

Zur Gewährleistung des Schutzes von uns anvertrauten Patienten- und Kundeninformationen sowie unternehmenseigenen Informationen haben wir ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach ISO/IEC 27001 implementiert und zertifiziert.

Als Reaktion auf die immer größer werdende Bedrohungslage im Cyberspace haben wir uns auch in 2023 wieder der Initiative European Cyber Security Month angeschlossen und im Oktober mit einer internen Kampagne verschiedene wöchentliche Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Unter anderem wurde auch dieses Jahr wieder eine Phishing Simulation ausgerollt, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzuzeigen, welche tragende Rolle ihnen bei der Erkennung und Abwehr von Cyberkriminalität zukommt. Der Cybersicherheitsmonat hat einen hohen Zuspruch erfahren.

Wie in den Vorjahren wurde auch in diesem Jahr die konzernweite Initiative zur Optimierung der Sicherheit aller CGM-Produkte fortgesetzt. Hierzu wurde ein gängiges, den Best-Practices folgendem Framework entwickelt, entlang welchem die Produkte analysiert wurden. Auf Basis der Ergebnisse wurden Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Produktsicherheit abgeleitet. Des Weiteren beschäftigte sich CGM intensiv mit der Anforderung des im Jahr 2024 inkrafttretenden „Gesetz zur Beschleunigung der Digitalisierung des Gesundheitswesens“ alle Clouddienste, welche personenbezogene Gesundheitsdaten verarbeiten, nach dem Kriterienkatalog Cloud Computing C5 des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik attestieren zu lassen.

Das Security Operations Center (SOC) wurde in 2023 weiter ausgebaut und mit weiteren Modulen zur Gewährleistung der operativen Sicherheit aller CGM-Systeme ausgestattet. Unter anderem wurde ein SOAR-System (Security Orchestration, Automation and Response) implementiert, um die Reaktion auf Sicherheitsvorfälle zu automatisieren. Des Weiteren wurde ein System zur Überwachung von containerisierten Umgebungen eingeführt, um die Abdeckung der Detektionsmechanismen für Sicherheitsvorfälle zu verbessern. Das Personal des SOC wird kontinuierlich weitergebildet, so dass auch neuste Angriffs-Verfahren und -Muster zuverlässig erkannt, analysiert und abgewehrt werden können.

Alle genannten Maßnahmen werden im Jahr 2024 systematisch fortgeführt, um sowohl internen als auch externen Gefährdungen zu begegnen und unseren Kunden sichere Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können.

Wirtschaftsethisches Verhalten und Compliance

Ethik und Compliance sind zentrale Themen bei CGM – nicht nur für die Konzernleitung, sondern für alle Mitarbeiter. Neben der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Regeln gilt unsere Verantwortung auch der Beachtung ethischer Grundsätze – unabhängig davon, ob sie in den geltenden Gesetzen festgeschrieben sind.

Als ausdrückliches Bekenntnis zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung stellt der Ethik-Kodex die spezifischen Anforderungen an die Geschäftspraxis und das persönliche Verhalten dar. Der Ethik-Kodex gilt für alle Mitarbeiter sowie für alle Geschäftspartner und sonstige in unserem Auftrag tätige Dritte.

Die Verpflichtung zur Einhaltung der im Ethik-Kodex der CGM beschriebenen Unternehmensgrundsätze durch Mitarbeiter und Geschäftsführung erfolgt insbesondere durch ein zentrales Modul während der Onboarding Days, welches die Mitarbeiter bei Arbeitsbeginn durchlaufen.

Der Ethik-Kodex wurde von der CGM-Unternehmensleitung (Geschäftsführendes Direktorium) unterschrieben und ist auf unserer Website veröffentlicht. Der Ethik-Kodex wird regelmäßig überprüft. Änderungen bedürfen der Freigabe durch die Geschäftsführenden Direktoren, wobei im Berichtsjahr keine vorgenommen wurden.

Fairer Wettbewerb wurde im Berichtsjahr nicht mehr als wesentliches Thema identifiziert, wir machen hierzu jedoch freiwillige Angaben. Wir verstehen darunter das Bekenntnis zu einem freien Markt und lauterer Geschäftspraktiken. Aus diesem Grund dulden wir auch keine Kartellverstöße in unserem Konzern und haben den Anspruch stets verantwortungsvoll, fair und im Einklang mit den nationalen und internationalen wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen, Richtlinien und Gesetzen zu handeln. Entsprechend unserer in diesem Jahr überarbeiteten Kartellrechtsrichtlinie erwarten wir in allen kartellrechtlichen Belangen rechtskonformes Verhalten nicht nur von unseren Mitarbeitern, sondern auch von unseren Geschäftspartnern und anderen Marktteilnehmern.

Wir sind zudem gegen alle Formen von Korruption und Bestechung und unterstützen Anstrengungen zu deren Bekämpfung in allen Formen. Daher ist jegliches Anbieten, Versprechen oder Gewähren von Vorteilen jedweder Art durch unsere Mitarbeiter, um ein für CGM günstiges Handeln zu bewirken (aktive Korruption), strengstens untersagt. Weiterhin nehmen wir keine Angebote, Versprechen oder andere Vorteile an, wenn hierdurch der Eindruck erweckt werden könnte, dass dies unsere Geschäftsentscheidungen beeinflusst (passive Korruption). Dieser Grundsatz wurde in diesem Jahr durch die Einführung einer neuen unternehmensweit gültigen Antikorruptionsrichtlinie verstärkt.

Kontrollen erfolgen sowohl durch interne als auch durch externe Audits. Zur weiteren Förderung der klaren Position von CGM nach innen und außen ist ein konzernweit zuständiger Bereich „Legal and Compliance“ unter dem CEO implementiert. Wir verbessern dabei kontinuierlich das konzernweite Compliance Management System.

Wir streben an, bei Beziehungen mit externen Geschäftspartnern in den geschlossenen vertraglichen Vereinbarungen, Partnerschaften und Kooperationsverhältnissen die im Ethik-Kodex beschriebenen Unternehmensgrundsätze einzuhalten. Dies erreichen wir durch sorgsame Prüfung vor Vertragsabschluss und einer entsprechenden Auswahl unserer externen Geschäftspartner.

Wir haben ein Hinweisgebersystem implementiert, welches unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kundinnen und Kunden sowie sonstigen Dritten die Möglichkeit zur Meldung von Verdachtsvorfällen im Zusammenhang mit unethischem, illegalem, betrügerischem oder unerwünschtem Verhalten bei Aktivitäten des CGM-Konzerns bietet. Mit der Ende 2021 neu eingeführten CGM Ethics Line bieten wir eine digitale Lösung, um Hinweisen auf entsprechende Verstöße unverzüglich und auf eine angemessene Weise nachgehen zu können, ohne dass der Hinweisgebende negative Konsequenzen befürchten muss. Insgesamt gingen ca. 30 % der Meldungen über das Hinweisgebersystem ein. Valide Hinweise werden unmittelbar an das Direktorium und den Aufsichtsrat berichtet.

Im Berichtsjahr wurden weder von intern noch von extern berichtspflichtige Vorfälle gemeldet. Die Wirkung und Ausgestaltung des Hinweisgebersystems wird kontinuierlich überprüft und an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst.

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte erkennen wir als selbstverständlichen Teil unserer Verantwortung als weltweit agierendes Unternehmen. Deshalb verpflichten wir uns nicht nur zur strikten Einhaltung aller jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch zur entschiedenen Wahrung der Menschenrechte in unserem Einflussbereich. Dieser Anspruch findet sich explizit in unserem Ethik-Kodex.

In diesem haben wir ein Bekenntnis zu gesellschaftlich verantwortungsvollem Handeln abgegeben. Die Einhaltung dieser Vorgaben gilt nicht nur für alle Mitarbeiter des Konzerns, sondern ebenfalls für alle Lieferanten, Geschäftspartner, Berater oder für im Auftrag von CGM tätige Dritte.

Mitarbeiter

Fast 9.200 CGM Mitarbeiter stehen hinter unseren Innovationen und Entwicklungen. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen haben die Mitarbeiter einen erheblichen Einfluss auf das Leben von Millionen von Menschen in Europa, den USA und Südafrika. Dies ist uns bewusst und daher ist es unsere Verpflichtung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen ihr persönliches Bestes geben können.

Wir wollen die Menschen, ihre Talente und Ideen in den Mittelpunkt stellen. Unsere People Strategie zielt darauf ab, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen insbesondere in der eigenen Organisation aufzubauen und weiterzuentwickeln. Mit unserem Purpose, unserem Geschäftsumfeld sowie unserer Unternehmenskultur wollen wir unsere Mitarbeiter halten sowie auch passende Talente von außen für uns gewinnen.

Hierbei ist es essenziell, dass unsere Mitarbeiter zufrieden sind, dass wir regelmäßig und aktiv Feedback einholen, die daraus evaluierten Erkenntnisse nutzen und einen besonderen Fokus auf Chancengleichheit legen.

Die Aktivitäten zur Umsetzung unserer People Strategie werden durch Group Human Resources verantwortet und gesteuert.

Group Human Resources war im Berichtsjahr dem CEO und CFO direkt zugeordnet und in folgende Kernbereiche aufgeteilt.

- Das Segment HR ist entsprechend der CGM-Geschäftsbereiche organisiert und begleitet die CGM-Führungskräfte entlang des gesamten Beschäftigungszyklus ihrer Mitarbeiter. Sie sind die erste Anlaufstelle für Führungskräfte im Bereich Führung, Steuerung und Organisation. Indem sie gleichzeitig Geschäftsanforderungen in relevante HR-Aktivitäten übersetzen, prägen und etablieren sie Leadership, Talent Management, die Organisationsentwicklung sowie Change und People Management.
- Unterstützt wird das Segment HR durch lokale HR-Experten in den Ländern (HR-Areas). HR-Areas sorgen innerhalb ihrer Region für harmonisierte Prozesse und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter. Sie stellen sicher, dass Prozesse effizient, einheitlich und mit hoher Qualität durchgeführt werden. Ihre regionale Expertise sichert in Kollaboration mit Segment HR die internationale, standardisierte Zusammenarbeit.

Die vom Senior Management und dem HR-Bereich formulierten Anforderungen werden in HR-Initiativen initiiert und durch das Global HR-Team gesteuert. In diesem Rahmen wird insbesondere die weitere globale Digitalisierung der HR-Landschaft vorangetrieben. Nach der Einführung eines neuen HR-Management-Systems im Dezember 2022, welches die relevanten HR-Kernprozesse des Beschäftigungszyklus kennzahlengestützt abbildet und für Mitarbeiter sowie Führungskräfte eine Plattform der unterstützten Interaktion darstellt, wurde dieses im Berichtsjahr weiterentwickelt und ergänzende Funktionalitäten aktiviert. Weitere Aspekte des Personalwesens, welche eine globale Reichweite sowie Standardisierungscharakter haben, werden im Bereich Sustainability, Talent & Diversity konzipiert, umgesetzt und bearbeitet. Fokusthemen sind hierbei insbesondere Führungskräfteentwicklung, Performance Management, Vergütungsstrategien, Lernen und HR-Kommunikation.

Beschäftigung

Langfristige Beschäftigung und nachhaltige Personalentwicklung sind wesentliche Themen von CGM. Im Berichtsjahr verzeichnen wir eine stabile Mitarbeiterstruktur, mit einer leichten Reduktion der Beschäftigten von 9.229 zum Stichtag 31. Dezember 2022 auf 9.199 Mitarbeiter zum 31. Dezember 2023.

Recruiting

In Zeiten des Fachkräftemangels stellen unsere Wachstumsambitionen das globale Recruiting vor besondere Herausforderungen. Wir möchten Bewerbenden die passenden Stellen und eine optimale Candidate Experience liefern und gleichzeitig unseren Geschäftseinheiten die besten Kandidaten in angemessener Zeit vorstellen.

Neben der weiteren Verbesserung der Candidate Experience durch die Integration des Prozesses in unser HR-Management-System, liegt unser Fokus weiterhin auch auf der Förderung der internen fachlichen Ressourcen. Hierzu dient das Programm "CGM First", welches Mitarbeiter dazu ermutigt, proaktiv ihren nächsten Karriereschritt zu planen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Work-Life-Balance

Wir sind bestrebt, die wirtschaftlichen Interessen der Gesellschaft mit den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Auch im Berichtsjahr haben wir an unserer Mobile Work Richtlinie festgehalten, die einen zentralen Meilenstein darstellt sowie die digitale Zusammenarbeit regelt und für alle ermöglicht.

Jedoch sind wir fest davon überzeugt, dass der persönliche und direkte Kontakt für unsere Innovationskraft und den wichtigen sozialen, informellen Austausch unerlässlich ist. Daher sind etablierte und starke Arbeitsplatznetzwerke wichtiger Bestandteil unserer internen Zusammenarbeit. Wir verfolgen aus diesem Grund eine hybride Arbeitskultur, die in Abstimmung mit den Teams eine Flexibilität in der Arbeitszeit und Arbeitsortgestaltung ermöglicht. Damit werden individuelle Gegebenheiten besser berücksichtigt, näheres regelt die Mobile Work Policy.

Um jungen Familien die Verknüpfung von Arbeit und Privatleben zu erleichtern, haben wir in der Firmenzentrale in Koblenz eine Kindertagesstätte auf dem Firmengelände eingerichtet. Die Plätze werden vorrangig an Kinder von Betriebsangehörigen vergeben. Die Öffnungszeiten von täglich zehn Stunden sind auch für gleitend arbeitende Mitarbeiter komfortabel.

Lernen und Personalentwicklung

Damit sich unsere Mitarbeiter persönlich, fachlich, methodisch und im Zuge der weiteren Internationalisierung auch interkulturell entwickeln können, ist es unser Bestreben, dafür die idealen Rahmenbedingungen bereitzustellen und zu sichern. Eine unserer wichtigsten Maßnahmen zur Förderung der individuellen Weiterbildung sind die jährlichen Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche, die nach interner CGM-Richtlinie für alle Mitarbeiter durchzuführen sind. Es handelt sich hierbei um einen digital unterstützten Dialog zwischen Mitarbeitern und ihren Führungskräften. Ziel des Dialogs ist es, Entwicklungspotenziale zu identifizieren, Ziele zu definieren sowie entsprechende Trainings- und Schulungsmaßnahmen zu ermitteln und anzustoßen. Ergänzend dazu werden die durchgeführten Maßnahmen im Prozess des Jahreschulungsplans dokumentiert.

Im Zuge der Einführung des neuen HR-Management-Systems wurde auch der Performance-Management-Prozess neu aufgesetzt. Zu Beginn des Berichtsjahres wurde mit einem ganzheitlichen, systemunterstützten Prozess zum einen das Jahr 2022 beurteilt und zum anderen das Jahr 2023 geplant. Weiterhin wurde mit der sogenannten Growth Perspective prozessual eine weitere Interaktion zur Verifizierung oder Anpassung der gesetzten Ziele sowie ein Austausch zu Entwicklungsmöglichkeiten eingeführt. Die Jahresbeurteilung erfolgt zum einen auf der Dimension der Zielerreichung, zum anderen anhand der Eruiierung des persönlichen Verhaltens basierend auf den CGM-Werten sowie einem definierten Kompetenzset, welches im System hinterlegt ist. Dieses umfasst Kriterien wie zum Beispiel effiziente und systematische Herangehensweise, Verantwortlichkeit und Verlässlichkeit oder Teamplayer. Führungskräfte haben darüber hinaus weitere Kriterien anhand derer sie bewertet werden, wie zum Beispiel Unternehmerisches Handeln, Wachstumsorientierung oder Mitarbeiterentwicklung. Ein wesentlicher, neuer Bestandteil des Prozesses ist hierbei auch, dass die Mitarbeiter befähigt sind, die einzelnen Schritte selbst zu initiieren und somit mehr Möglichkeiten bekommen, ihre persönliche Entwicklung voranzutreiben.

Im Durchschnitt haben wir im Berichtsjahr über EUR 265 pro Mitarbeiter für Personalentwicklung und Weiterbildung investiert, und uns zunehmend auf virtuelle Weiterbildungsmöglichkeiten verlagert. Die unternehmensweite Online-Lernplattform haben wir bereits 2019 ausgerollt; sie umfasst weitreichende Pflichtschulungen wie Datenschutz, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung oder Arbeitssicherheit sowie speziell abgestimmte Angebote im Bereich Produktschulungen oder Marktkenntnisse. Die Plattform verfügt über 300 Weiterbildungsangebote, die im Berichtsjahr von insgesamt 75,2 % der Mitarbeiter genutzt wurde.

Auch das Thema Onboarding neuer Kollegen haben wir überarbeitet und im April 2023 mit den sogenannten CGM-Onboarding Days ein Pilotprojekt in Deutschland gestartet. Der globale Rollout fand dann im August 2023 statt. Die CGM-Onboarding Days sind eine verpflichtende Veranstaltung und bestehen aus drei globalen Modulen und einem vierten länderspezifischen Modul. Es werden monatlich alle neuen Kollegen weltweit dazu eingeladen. Zusätzlich stellen wir auch begleitende Dokumente für die Onboarding Phase zentral zur Verfügung.

Durch die globale Neueinführung des HR-Management-Systems lag im Berichtsjahr ein hoher Fokus auf den entsprechenden Systemschulungen. Wir haben eine Vielzahl an zielgruppengerechten weltweiten Go-Live Schulungen durchgeführt und auch umfassende Schulungsmaterialien erstellt. Ebenso wurde ein Prozess zur Qualitätssicherung und weiterem Schulungsbedarf etabliert und je nach Bedarf wurden weitere Schulungsmaßnahmen unternommen.

In Ergänzung zu den internen Angeboten bieten wir auch weitere Online- sowie externe Weiterbildungsmöglichkeiten für Fachexperten und Projektmanager an. Diese ermöglichen größtmögliche Flexibilität für die Mitarbeiter hinsichtlich des Trainingszeitraums und -ortes.

Um die Kommunikation der Mitarbeiter untereinander, aber auch zu Kunden und Partnern zu erleichtern, wurde das bewährte Sprachlerntraining in internationalen CGM-Lerngruppen auch im Jahr 2023 angeboten. Unverändert wird es für Englisch und Deutsch von einem externen Dienstleister durchgeführt, ebenfalls ausschließlich im Remoteformat. Am Englischtraining nehmen all diejenigen teil, für die eine Auffrischung oder Vertiefung der Zielsprache für den Beruf notwendig oder hilfreich ist. Fremdsprachige Mitarbeiter sollen nicht nur bei ihrer Integration ins Unternehmen gefördert werden, sondern auch im täglichen Leben in Deutschland. Aus diesem Grund wird intern ein Deutschunterricht angeboten, der bereits von zahlreichen Mitarbeitern in Anspruch genommen wird.

Im Rahmen unserer Bemühungen um die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter haben wir im Berichtsjahr einen besonderen Fokus auf die Entwicklung unserer Führungskräfte gelegt. Dazu haben wir einen neuen, ganzheitlichen und globalen Ansatz zur Führungskräfteentwicklung bei CGM entwickelt, der als grundlegendes Rahmenwerk für alle laufenden und geplanten Programme im Bereich der Führungskräfteentwicklung dient. Mithilfe dieses Ansatzes unterstützen wir unsere Führungskräfte in ihrer Rolle, befähigen sie und fördern ihre kontinuierliche Weiterentwicklung. Neben Maßnahmen, die an alle Führungskräfte gerichtet sind, bieten wir auch zielgruppenspezifische Programme an, die sich je nach Erfahrungsgrad der Führungskraft in Inhalt und Format unterscheiden und auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet sind. Insgesamt betrachten wir dabei drei Zielgruppen: Führungskräfte, die neu in ihrer Rolle sind, solche mit bereits gesammelter Führungserfahrung und jene, die vor besonderen unternehmensstrategischen Führungsaufgaben stehen.

Es ist uns ein wichtiges Anliegen unserem Führungspersonal ein solides Basiswissen für Führungskräfte zu vermitteln sowie die essenziellen Führungskompetenzen zu schulen. Daher lag die Priorität im Berichtsjahr auf der Entwicklung von Initiativen und Programmen, die unsere Führungskräfte darin befähigen und unterstützen, ihre Aufgaben als CGM-Führungskraft zu kennen und auszuführen. Dafür wurde eigens eine neu strukturierte Übersicht erstellt, die online zugänglich ist und alle wichtigen Informationen und Richtlinien für CGM-Führungskräfte im Überblick zusammenfasst. Darüber hinaus bieten wir neben einem umfassenden E-Learning Angebot interne Trainings zu CGM spezifischen Führungskraftethemen an. Beispiele hierfür sind Trainings für das Führen von Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche, Trainings zur Methodik und Analyse der Mitarbeiterumfrage sowie Trainings zu internen Organisationprozessen. Dadurch erhalten alle Führungskräfte die Möglichkeit, sich (CGM) Basiswissen für Führungskräfte anzueignen sowie in den essenziellen Führungskompetenzen geschult zu werden.

Zu den einzelnen Initiativen, Maßnahmen und Trainings haben wir zudem im Berichtsjahr ein gezieltes Führungskräfteentwicklungsprogramm, die "CGM Leadership Essentials Training Week", implementiert. Fokus des internationalen Programms ist, neben der Vermittlung von Wissen und Kompetenzentwicklung in den Kernbereichen Kommunikation, Feedback und Changemanagement, der Erfahrungsaustausch zwischen den teilnehmenden Führungskräften und damit die Förderung und Stärkung eines internen Führungskräfte-Netzwerks.

Neben den unternehmensweiten Maßnahmen und Programmen wurden im Berichtsjahr darüber hinaus unternehmensbereichsspezifische Führungskräftebildungen durchgeführt, um die Führungskräfte bei individuellen, bereichsspezifischen Herausforderungen zu unterstützen.

Als Teil unserer kontinuierlichen Bemühungen werden wir auch im kommenden Jahr weitere Programme und Maßnahmen initiieren, um die Führungskräftebezogenen Kompetenzen in unserem Unternehmen weiter auszubauen. Diese Programme werden alle auf dem grundlegenden Rahmen des ganzheitlichen Ansatzes basieren und sich auf neue Herausforderungen, die sich aus einer sich wandelnden Unternehmenskultur und -struktur ergeben, ausrichten.

Neben den dezidierten Führungskräfteprogrammen führten wir im Jahr 2023 außerdem eine Talentkonferenz mit dem Schwerpunkt auf weibliche Talente durch. Sie ermöglichte es uns, weibliche Talente in unserem Unternehmen zu identifizieren und gezielt zu fördern. Diese Konferenz war ein wichtiger Schritt, um die Diversität zu stärken und mehr weibliche Führungskräfte langfristig etablieren zu können.

Darüber hinaus organisierten wir auch eine allgemeine Talentkonferenz mit internationaler Reichweite, um potenzielle, zukünftige Führungskräfte zu identifizieren. Diese Konferenz bot eine Plattform, um vielversprechende Talente zu erkennen und sie auf ihrem Weg auf den verschiedenen Führungsebenen zu unterstützen. Die Talente wurden innerhalb der Segmente von den Leitungskreisen nominiert und anschließend, auf einer, von Group Human Resources geleiteten Konferenz, dem Vorstand vorgestellt.

Im Nachgang beider Talentkonferenzen wurden individuelle Entwicklungspfade mit den Talenten vereinbart, die auch Maßnahmen wie Mentoring oder dezidierte Schulungsinhalte beinhalten, um die kontinuierliche Entwicklung und Förderung der Talente sicherzustellen.

Im Hinblick auf den stetig wachsenden IT-Fachkräftemangel ist es uns grundsätzlich wichtig, nachhaltig in die Ausbildung und Förderung junger Talente zu investieren. Überdies steigert dies die frühe Talentbindung unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten, und trägt zu einer Stärkung des Fachwissens in unserer Branche bei. Wir haben im Bereich Junior Talent Management allein in Deutschland 52 neue Auszubildende und dual Studierende eingestellt und zum Ende des Berichtsjahres 163 Auszubildende sowie dual Studierende beschäftigt.

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir unser Engagement innerhalb der Berufsorientierung weiter ausgebaut. Durch verstärkte Schulkoperationen in der Region 56+ haben wir unsere Präsenz an Schulen erhöht und konnten Schülerinnen und Schüler noch gezielter über unsere Ausbildungs- und Studienangebote informieren. In der R56+ Initiative finden sich Unternehmen aus der Postleitzahlenregion 56 zusammen, um aktiv für den Wirtschafts- und Bildungsstandort sowie die besondere Lebensqualität der Region zu werben und diese weiterzuentwickeln.

Zudem haben wir an verschiedenen (Bildungs-)Messen teilgenommen, auf denen wir nicht nur unsere Angebote präsentiert haben, sondern auch Vorträge zu Bewerbertrainings im Rahmen der Ausbildungssuche gehalten haben. Dies hat dazu beigetragen, dass wir eine größere Zielgruppe erreichen und unsere Bekanntheit steigern konnten. Unser Fokus lag dabei auf einer persönlichen und individuellen Beratung der Interessierten, um sie bei der Wahl ihrer Ausbildung oder ihres Studiums zu unterstützen. Wir sind stolz auf unser Engagement in der Berufsorientierung im Geschäftsjahr 2023 und werden uns auch in Zukunft weiterhin dafür einsetzen, jungen Menschen den besten Start ins Berufsleben zu ermöglichen.

Im November 2023, somit zwei bis drei Monate nach Ausbildungsbeginn, haben wir für den Ausbildungsjahrgang 2023 deutschlandweit eine Reihe von virtuellen Azubi-Workshops zu den Themen Unternehmensvision, -mission, Werte, Mindset und über ausbildungsrelevante Prozesse durchgeführt sowie einen Einblick in die CGM-Produktwelt gegeben. Sie erhielten somit detaillierte Einblicke in unsere Unternehmenskultur, Werte und Ziele und hatten dazu die Möglichkeit, virtuell erste standortübergreifende Kontakte zu knüpfen. Dies ermöglicht ihnen, von Anfang an eine Verbindung zum Unternehmen aufzubauen und sich besser mit ihm zu identifizieren. Dieser virtuelle Austausch stellte somit einen wertvollen Beitrag dar, der den Auszubildenden eine optimale Ergänzung zu deren standortspezifischem Onboarding bietet.

Erfreulich ist auch, dass wir in Deutschland im Jahr 2023 49 von insgesamt 65 und somit 75 % aller Absolventen nach ihrem Abschluss übernehmen konnten, die Mehrheit hiervon in IT-Berufen.

Die hohe Qualität unserer Ausbildung bestätigte sich auch in den sehr guten Prüfungsergebnissen unserer Absolventen. Die zuständige Industrie- und Handelskammer ehrte dies im Berichtsjahr 2023 mit der Auszeichnung „Beste Azubis – Bei uns ausgebildet“. Im Rahmen der Besten-Ehrung durch die Industrie- und Handelskammer Koblenz, deren Einladung an Absolventen mit sehr gutem Prüfungsergebnis ausgesprochen wurde, durften wir zu diesem Anlass unserer ausgezeichneten Absolventin herzlich gratulieren.

Neben der stetigen Entwicklung und Förderung unserer Auszubildenden und dual Studierenden, wurde im Geschäftsjahr 2023 ebenfalls in die Weiterbildung unserer Ausbildungsbeauftragten investiert. Erklärtes Ziel war die Steigerung der Ausbildungsqualität durch Qualifizierung unseres Ausbildungspersonals, u.a. durch das Angebot eines Inhouse- Kurses „Ausbildung-der-Ausbilder“ (nach AEVO) inkl. Prüfungsteilnahme vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer. Im Präsenzkurs innerhalb der unternehmensinternen Räumlichkeiten wurden ausschließlich CGM-Mitarbeitern folgende Ausbildungsschwerpunkte vermittelt:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
- Ausbildung durchführen
- Ausbildung abschließen

Nach einem ersten Durchlauf mit 10 Teilnehmern im Juli 2023, erfolgte im November/Dezember 2023 ein zweiter Durchlauf mit 12 Teilnehmern, und somit voller Kursbesetzung. Auch für das folgende Geschäftsjahr wird diese Qualifizierungsmaßnahme fester Bestandteil des Weiterbildungskatalogs sein.

Mitarbeiterzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist wesentlich für den Erfolg unseres Unternehmens, da sich das Engagement zum einen in unseren Produkten widerspiegelt und zum anderen an unsere Kunden projiziert wird. Mit der CGM Employee Voice werden die Mitarbeiter regelmäßig nach ihrer Meinung befragt und in diesem Rahmen die verschiedenen Faktoren der Zufriedenheit und des Engagements beleuchtet. Die einzelnen Aspekte können dabei qualitativ kommentiert sowie in der Analyse nach mehreren Attributen betrachtet werden.

Im Betrachtungszeitraum wurden vier Umfragen durchgeführt. Die Partizipationsquote lag hierbei bei durchschnittlich 70 % und insgesamt wurden über 58.000 Kommentare abgegeben, die den jeweiligen Führungskräften zur Verfügung stehen. Dabei hat sich die Mitarbeiterzufriedenheit im Berichtsjahr 2023 verbessert. Die Reflexion erfolgt lokal zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern. Group Human Resources hat hierfür zentral Hilfsmaterialien zur Verfügung gestellt und begleitet bei Bedarf die Besprechung der Themen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir respektieren die Würde jedes Einzelnen und bemühen uns aktiv um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, das durch Gleichbehandlung und Vielfalt geprägt ist. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung ab. Dies beinhaltet jede Art der Ungleichbehandlung, der Ablehnung oder Bevorzugung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, politischer Meinung, nationaler oder ethnischer Herkunft und aller sonstigen Gegebenheiten, die zu einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes führen können. Diese Grundsätze wurden im für alle verbindlichen Ethik-Kodex sowie in der Erklärung zur Unternehmensführung festgeschrieben und sind im Internet frei einsehbar.

Für uns gehören eine aus verschiedenen Kulturen zusammengesetzte Belegschaft und eine ausgewogene Altersstruktur zur gelebten Unternehmenskultur.

Diversitätskategorie (Anzahl Mitarbeiter)	Gesamtergebnis nach Zugängen	Anteil Mitarbeiter (in %)
Gesamtbelegschaft	9.199	
Nach Geschlecht		
weiblich	3.397	37%
männlich	5.797	63%
Altersgruppen		
<30 Jahre	1.928	21%
30 - 50 Jahre	5.159	56%
>50 Jahre	2.111	23%

Die abgebildete Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeiter aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe zum Stichtag 31. Dezember 2023 inklusive aller Akquisitionen. Weitere Informationen zu unseren Mitarbeitern finden sich im Geschäftsbericht.

Alle Mitarbeiter sollen dieselbe Wertschätzung, den gleichen Respekt und die gleichen Chancen erhalten. Als Unternehmen haben wir den Anspruch, uns streng an nationale gesetzliche Vorgaben zum Schutz der Arbeitnehmerrechte zu halten. Auch bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse sind für CGM nationale gesetzliche Regelungen, innerbetriebliche Vereinbarungen und vorgeschriebene gesetzliche Mitteilungsfristen bindend. Wir agieren in einem sich schnell verändernden wirtschaftlichen Umfeld und stehen im Wettbewerb um hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte, z. B. aus den Bereichen Informatik und Betriebswirtschaft. Da wir nicht nur regional, sondern auch weltweit rekrutieren, ist für uns die Chancengleichheit aller Bewerber selbstverständlich.

Das Geschlechterverhältnis bei CGM entspricht dem Branchen- Benchmark, aber ungeachtet unseres Anspruchs eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu gewährleisten, erkennen wir an, dass wir als Unternehmen auch eine Verantwortung zur Förderung von Frauen haben.

Dies trifft insbesondere auch auf die Führungsebenen zu. Aus diesem Grund hatten wir es uns zum Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren bis zum 31. Dezember 2023 auf 30 % zu erhöhen. Dieser Zielsetzung konnten wir in der Muttergesellschaft entsprechen. Auf der Gesamtgruppenebene hatten wir die Zielsetzung leider leicht verpasst, konnten sie dennoch um 3,2 Prozentpunkte auf 26,4 % erhöhen. Die grundsätzliche Steigerung des Anteils von Frauen auf den Führungsebenen in den letzten Jahren ist auch ein Ergebnis der Maßnahmen, die im gesamten Konzern eingeführt und umgesetzt wurden. Darunter zählen unter anderem die Gründung eines internen Frauennetzwerks unter der Schirmherrschaft eines Geschäftsführenden Direktors, ein dezidiertes Mentoringprogramm für Frauen, Talentkonferenzen zur Identifikation weiblicher Talente sowie die Verankerung der Ambitionen in den STI relevanten Zielvereinbarungen der Geschäftsführenden Direktoren. Die leichte Verfehlung der Zielgröße ergibt sich ungeachtet dessen insbesondere aus der Herausforderung weibliche Führungskräfte für die technologischen Bereiche der Gesellschaft zu rekrutieren, die in der Fachkraftausgestaltung nach wie vor sehr männerdominiert ist.

Im Jahr 2023 waren für uns Mitarbeiter aus 77 Nationen an 154 Standorten tätig. In dieser Vielfalt sehen wir einen Mehrwert und Zugewinn für das Unternehmen, sei es in seiner Innovationskraft oder auch in der Stärkung seiner Wettbewerbsfähigkeit, indem beispielsweise Kundenbedürfnisse besser verstanden oder Lösungsansätze aus unterschiedlichen Perspektiven entwickelt werden können.

Die Auswahl der Mitarbeiter erfolgt bei CGM auf Basis des Anforderungsprofils nach fachlichen und persönlichen Qualifikationen sowie der beruflichen Erfahrung der Bewerber. In der Regel bieten wir unbefristete Arbeitsverträge an. Ausnahmen begründen sich in speziellen, betrieblichen Erfordernissen wie zum Beispiel temporärer Mehrbedarf bei Projektarbeiten oder Vertretungsregelungen bei zeitlich begrenzter Abwesenheit anderer Mitarbeiter. In beiden Fällen wird nach Ablauf der Befristung geprüft, ob eine andere Beschäftigungsoption im Konzern darstellbar ist.

Sofern es entgegen unserem Selbstverständnis zu Fällen von Diskriminierung kommen sollte, stehen der unmittelbare Vorgesetzte, die jeweiligen Geschäftsbereichsleiter und selbstverständlich auch die HR Business Partner mit offenem Ohr zur Seite. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter auch über die CGM Ethics Line, wenn gewünscht auch anonym, zu den Vorfällen äußern.

Mitarbeiter-Gesundheit und Arbeitssicherheit

Den Mitarbeitern Stabilität, Sicherheit und Unterstützung am Arbeitsplatz zu bieten, bleibt eine verantwortungsvolle Aufgabe für CGM als Arbeitgeber.

Lautete der bisherige Claim „BE HEALTHY. FEEL GOOD.“ und stand für das ganzheitlich ausgerichtete Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements, orientiert man sich im Zuge der neuen Kommunikations-Strategie im Unternehmen seit 2023 mehr an den Themenfeldern SPORTS & HEALTH - inhaltlich bleibt es jedoch bei den bekannten Angeboten zur Gesundheitsförderung, dem Gesundheitsschutz und der innerbetrieblichen Vernetzung von Akteuren. Über das Jahr verteilte Maßnahmen und Veranstaltungen bieten dabei Anregungen zu gesundem Verhalten und vermitteln Know-how zu verschiedenen Gesundheitsthemen.

In Ergänzung zu unseren Präsenzangeboten an unseren größten Standorten spielt auch das durch die Pandemie stark gewachsene digitale Gesundheitsmanagement eine wichtige Rolle – um allen Mitarbeitern deutschlandweit bezüglich ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit nachhaltig zu unterstützen, ist es ein elementarer Bestandteil unseres Angebots. In Einklang mit den firmenspezifischen Leitlinien des BGM fassen wir unter dem Bereich SPORTS alle klassischen Sport- und Bewegungs-Angebote zusammen ganz nach dem Motto „BE ACTIVE. FEEL GOOD.“. Das Sortiment umfasst einen großen digitalen Bereich mit dem primären Ziel alle Mitarbeitende an jedem Arbeitsplatz abzuholen – sei es in den CGM-Büroräumlichkeiten, zu Hause oder im Mobile-Office. Dem Kollegium steht eine breite Palette an digitalen Tools zur Verfügung, welche über das Intranet als On-Demand-Lösungen abgerufen werden können.

Dabei handelt es sich um eigens produzierte Live-Kursangebot, Home-Workouts sowie bewegte Pausen und Übungen für den Arbeitsalltag. Außerdem finden die Mitarbeiter dort eine firmeneigene Gesundheits-App, Anregungen zum Themenbereich gesunde Ernährung sowie Lösungen aus dem Segment psychische Gesundheit und vieles mehr. Als neues Angebot haben wir das Thema eSPORTS aufgenommen. SimRacing und die Teilnahme an einer regionalen Unternehmens-Veranstaltung bilden dabei das Highlight. Unter eSPORTS verstehen wir den sportlichen Wettkampf mit Computerspielen. SimRacing beschreibt dabei eine Rennsimulation, bei dem der Spieler in der Rolle einer der wetteifernden Fahrer ein möglichst wirklichkeitsgetreu simuliertes Fortbewegungsmittel zum Sieg steuern muss.

An unserem Hauptstandort Koblenz steht unseren Mitarbeitern ein firmeneigenes Gesundheitszentrum mit moderner Trainingsfläche und Kraftgeräten sowie einem eigenen Kursraum zur Verfügung. Hier gibt es ein umfangreiches Programm, das sich aus Fitnesskursen sowie Kraft- und Ausdauertraining unter professioneller Anleitung des hochqualifizierten Personals zusammensetzt. Eine grundsätzliche Leistung im CGM HEALTH CENTER in Koblenz stellt die Erstellung individueller Trainingspläne dar. Abgerundet wird das Angebot u.a. durch Ernährungsberatungen, Personal-Training-Sessions und diverse Messungen im Bereich der körperlichen Leistungsfähigkeit. Die Leistungen umfassen dabei Bio-Impedanz-Analysen, einen Cardio-Scan, eine videogestützte Laufbandanalyse, als auch Screenings zu den Themen Beweglichkeit und Koordination. Ebenfalls steht der Belegschaft am Hauptsitz temporär ein Angebot im Bereich Physiotherapie zur Verfügung. Durch die im Jahr 2023 neu geschaffenen „Event- & Congress-Packages“ mit den Schwerpunkten Sports & Health werden der Belegschaft Vorab-Pakete für firmeninterne Meetings & Team-Events zur Verfügung gestellt, welche in den Ausführungen einheitlich als digitale oder Vor-Ort Leistung gebucht werden können. Ein weiterer wichtiger Teil des Gesundheits- und Arbeitsschutzes wird in Deutschland jährlich unter der Prämisse „TAKE CARE. FEEL GOOD.“ abgebildet. Hierbei konnten unsere Mitarbeitenden auch im Jahr 2023 an verschiedenen Standorten arbeitsmedizinische Angebote wie die G37 Augenuntersuchung, die Gripeschutzimpfung und die Ausbildung zum Ersthelfenden wahrnehmen.

Auch die Herausforderung „Rückengesundheit“ wurde thematisiert. Um die Mitarbeiter zu befähigen ihren – oft auch wechselnden – Arbeitsplatz eigenständig entsprechend empfohlenen Parametern einzustellen, fand im April ein Seminar unter dem Titel „Ergonomie am Schreibtisch“ statt. Dieses wurde sowohl in Deutsch als auch in Englischer Sprache für alle Mitarbeitenden in Deutschland, Österreich und der Schweiz angeboten.

Da auch die Ernährung eine wichtige Rolle bei der Gesunderhaltung spielt, wurde die Fastenzeit genutzt um über Probleme, Vorurteile und Mythen hinsichtlich Zucker und ungesunden Snacks aufzuklären. In einem interaktiven Online-Workshop für die DACH-Region, wurde die Verbindung zwischen einem hohen Zuckerkonsum und der Volkskrankheit Prädiabetes untersucht. Dabei erhielten die Mitarbeiter Tipps & Tricks sowohl zur Analyse als auch zur Optimierung ihr eigenes Essverhaltens. Ergänzend konnten spezielle Themen in einer individuellen Ernährungsberatung besprochen werden.

Am Standort Koblenz wurde die Aktion mit einem Probierstand im campuseigenen Bistro abgerundet. Neben Brainfood zum Testen, gab es Informationen über Zucker- und Snackalternativen, die einen leistungsstarken Arbeitstag unterstützen. Mit dem Zugang zur Online-Plattform „HelloBetter“, hatten wir für interessierte Mitarbeiter auch 2023 wieder ein Angebot mit dem Fokus auf mentale Gesundheit. Die darüber angebotenen psychologischen Online-Trainings leisten Hilfestellung beim Umgang mit stressigen Situationen, Depressionen, Alkoholkonsum und Schlafstörungen. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter regelmäßig Informationen über weitere gesundheitsorientierte Themen. Diese werden unter anderem über das Intranet und Social Media als monatliche FEEL GOOD Tipps zur Verfügung gestellt.

Da das BGM der CGM von der Teilhabe der Mitarbeiter lebt, werden unter dem Überbegriff „TAKE PART. FEEL GOOD“ unter anderem jährlich gesundheitsbezogene Events veranstaltet.

Die größte Veranstaltung in diesem Rahmen bildeten die Gesundheitstage. Im Jahr 2023 luden die CGM FEEL GOOD DAYS zu einem „Gesundheitscampus“ mit unterschiedlichsten Infoständen ein. Neben einer Körperfettanalyse konnten die Mitarbeiter am Smoothie-Bike und beim Charity-Cycling kräftig in die Pedale treten und hatten außerdem die Möglichkeit ihr potenzielles Leasingfahrrad zu testen. Gemeinsames Hatha Yoga sowie ein Seminar zum Thema „Snacking ist kein Sport“ rundeten das zweitägige Event ab. Zu den CGM FEEL GOOD DAYS wurde für alle Gesellschaften in Deutschland das Fahrrad-Leasing eingeführt. Dies gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, neue Fahrräder über ein attraktives Leasingmodell und entsprechende Steuervorteile zu erhalten, und somit Arbeitswege und Freizeitaktivitäten auf eine umweltfreundliche und gesunde Art zu gestalten.

Um auch das Teamgefühl nach zwei Jahren Pandemie zu stärken, hatten unsere Beschäftigten im Jahr 2023 zum ersten Mal deutschlandweit die Möglichkeit gemeinsam aktiv zu werden und sich zu einem Firmenlauf in ihrer Region anzumelden. So traten mehr als sieben CGM-Teams in verschiedenen Städten zum gemeinsamen Laufen an.

Umwelt und Klimaschutz

Umwelt und Klimaschutz sind von essenzieller, globaler Bedeutung und wurden auch 2023 erneut als wesentliches Thema für CGM identifiziert. Wir erkennen unsere Verantwortung an und wollen dazu beitragen, den Klimawandel zu verlangsamen und die Umwelt zu schützen.

Im Vorjahr haben wir es uns zum Ziel gesetzt ein Konzept zu entwickeln, welches unseren Weg zur Klimaneutralität darlegt. In diesem Rahmen identifizierten wir einige Handlungsfelder. Die Einflussstärke zur Feststellung der tatsächlichen Zielsetzung bedarf jedoch noch weitere Erkenntnisse, die wir nun in Vorbereitung aus CSRD dezidiert ausarbeiten.

Energie, und hier insbesondere der Einsatz von elektrischer Energie, ist für uns als Kommunikations- und Datendienstleister unverzichtbar und daher für die Fortführung des Geschäftsbetriebes unumgänglich. Für CGM ist die ununterbrochene Verfügbarkeit von Energie an den Hauptstandorten, mit besonderem Fokus auf die Rechenzentren, ein primäres Ziel. Da die Energieerzeugung einen wesentlichen Treiber des Klimawandels darstellt, erkennen wir unsere Pflicht, unsere Energieeffizienz weiter zu erhöhen, um die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu schützen.

Im Zuge unseres fortwährenden Engagements für Umwelt und Klimaschutz haben wir bei CGM im Jahr 2023 weitere Fortschritte erzielt. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und handeln proaktiv, um den Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen.

Eine unserer Schlüsselinitiativen war die Erweiterung unserer umweltfreundlichen Heizinfrastruktur am Standort Koblenz. Durch den Anschluss von fünf weiteren Gebäuden an die bestehende Wärmepumpe konnten wir das klimaneutrale Heizen weiter ausbauen. Dieser Erfolg baut auf unserer vorangegangenen Investition auf, in der wir basierend auf den Ressourcen der dortigen Brunnen ein innovatives Energiekonzept entwickelt haben. Die Energiezentralen, die bereits im Jahr 2020 fertiggestellt wurden, versorgen nun insgesamt acht Gebäude am Standort Koblenz mit emissionsneutraler Wärme und Kälte, einschließlich unseres Serverzentrums, das durch seine Abwärme integraler Bestandteil des Heiz- und Kühlsystems ist. Mit der Eröffnung des Neubaus, der das CGM Conference Center und Bistro beherbergt und nach dem KfW-55-Standard für Energieeffizienz errichtet wurde, setzen wir auch in der baulichen Entwicklung neue Maßstäbe.

Darüber hinaus haben wir eine umfassende Sanierung unseres größten Gebäudes am Standort Koblenz durchgeführt. Mit der Installation einer neuen Heizungsanlage und der Umrüstung auf LED-Beleuchtung haben wir einen weiteren großen Schritt in Richtung Energieeffizienz und Nachhaltigkeit gemacht. Dieses modernisierte Gebäude wird perspektivisch Platz für mehr als 600 Mitarbeiter in unserer Konzernzentrale bieten und ist ein Vorzeigebispiel für unser Engagement in Sachen Energieeffizienz.

ITSS - unser Hardwaregeschäft in Deutschland - hat einen weiteren wichtigen Schritt getan, indem es die ISO-Umweltzertifizierung erlangt hat. Hiermit wurde die Logistik unserer genutzten IT Hardware und Software im Rahmen der Konzernbeschaffung sowie auch in Hinblick auf erbrachte Dienstleistungen für Organisationen im Gesundheitswesen unter Beachtung der Umwelt und Energie-Management Aspekte evaluiert.

In München haben wir eine Standortkonsolidierung vorgenommen und dabei auch die Energieeffizienz im Blick behalten. Durch die Zusammenlegung von zwei Standorten konnten wir Ressourcen bündeln und Synergien schaffen. Insbesondere durch die Einführung der Mobile Work Richtlinie und die Flexibilität in Hinblick auf die geographische Arbeitsplatzgestaltung unterhielten

wir Büroräumlichkeiten, die in Folge unzureichend ausgelastet waren. Durch die Zusammenlegung erhöhen wir die Auslastung eines Standorts, und reduzieren Aufwände in Unterhaltung sowie auch Administration.

Die geplante Parkplatzüberdachung mit Photovoltaik- Anlage an unserem Standort in Oberessendorf soll im Berichtsjahr 2024 realisiert werden, und wir sind zuversichtlich, dass dies einen weiteren Beitrag zu unserem Engagement für die emissionsneutrale Stromversorgung leisten wird.

Diese Initiativen sind Teil unseres ganzheitlichen Ansatzes, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren und einen positiven Beitrag zum globalen Klimaschutz zu leisten.

EU-Taxonomie

EU-Taxonomie Verordnung

Die EU-Taxonomie ist ein Bestandteil des im März 2018 vorgestellten „Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum“ und dient als einheitliches und verbindliches Klassifizierungsinstrument zur Einordnung von Wirtschaftsaktivitäten in der EU hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit. Ein Element des daraufhin entwickelten Aktionsplanes ist die Verordnung (EU) 2020/852 („EU-Taxonomie VO“), welche als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten fungiert und darauf abzielt, Kapitalflüsse in nachhaltige Investitionen zu lenken. Die EU-Kommission hat hierbei Kriterien mit genauen Messgrößen festgelegt, anhand derer die unternehmerischen Tätigkeiten zu bewerten sind.

Im Zuge der EU-Taxonomie VO ist das Unternehmen dazu verpflichtet, Angaben zu Umsatzerlösen (UE), Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx), die im Zusammenhang mit „ökologisch nachhaltigen“ Wirtschaftstätigkeiten stehen, zu tätigen. Wirtschaftstätigkeiten gelten gemäß Artikel 3 der EU-Taxonomie VO als „ökologisch nachhaltig“ bzw. taxonomiekonform, sofern diese einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren Umweltzielen leisten, die übrigen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen und die Anforderungen an die Einhaltung des Mindestschutzes erfüllen. Neben den delegierten Rechtsakten zu den technischen Bewertungskriterien existieren weitere delegierte Rechtsakte zur Berichterstattung. Bisher wurden die folgenden delegierten Rechtsakte erlassen:

- EU-Verordnung 2020/852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 („EU-Taxonomie-Verordnung“, „EU-Tax-VO“),
- Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 der EU-Kommission in der Fassung vom 21.11.2023 zu den technischen Bewertungskriterien für die klimabezogenen Umweltziele (enthält Complementary CDA sowie Amended CDA),
- Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission in der Fassung vom 21.11.2023 zu Inhalt und Darstellung der EU-Taxonomie nach Art. 8 EU-Tax-VO und
- Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486 der EU-Kommission (am 21.11.2023 im EU-Amtsblatt veröffentlicht) zu den technischen Bewertungskriterien für die nicht-klimabezogenen Umweltziele (Environmental Delegated Act).

Insgesamt wurden folgende sechs Umweltziele gemäß Artikel 9 der Verordnung (EU) definiert:

- **Klimaschutz:** Dieses Umweltziel umfasst rund 100 Wirtschaftstätigkeiten aus den Sektoren Energieversorgung, Herstellung von Waren, Bauwesen, Verkehr, Information und Kommunikation, Wasserwirtschaft, Abfallwirtschaft, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Aquakultur, Tourismus und Finanzdienstleistungen. Die Wirtschaftstätigkeiten müssen entweder eine niedrige Treibhausgasintensität aufweisen, einen Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft ermöglichen oder eine Unterstützung für emissionsarme Technologien bieten.
- **Anpassung an den Klimawandel:** Dieses Umweltziel umfasst rund 100 Wirtschaftstätigkeiten aus den gleichen Sektoren wie das erste Umweltziel. Die Wirtschaftstätigkeiten müssen die Anpassung an die erwarteten Veränderungen der klimatischen Bedingungen und die damit verbundenen physischen Risiken berücksichtigen und angemessene Anpassungslösungen anwenden, um die Klimaresilienz zu erhöhen.
- **Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen:** Dieses Umweltziel umfasst 6 Wirtschaftstätigkeiten aus den Sektoren Wasserversorgung, Abwasserentsorgung, Abfallwirtschaft, Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei und Aquakultur. Die Wirtschaftstätigkeiten müssen einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Wasserqualität, der Wasserquantität, der Wasserbewirtschaftung, der Meeresgesundheit, der Meeresressourcen oder der Küstenökosysteme leisten.
- **Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft:** Dieses Umweltziel umfasst 21 Wirtschaftstätigkeiten aus den Sektoren Herstellung von Waren, Bauwesen, Verkehr, Information und Kommunikation, Wasserversorgung, Abfallwirtschaft, Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Tourismus. Die Wirtschaftstätigkeiten müssen einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung der Abfallerzeugung, zur Erhöhung der Ressourceneffizienz, zur Förderung der Wiederverwendung, Reparatur, Aufbereitung und des Recyclings von Produkten und Materialien oder zur Vermeidung von Lebensmittelverschwendung leisten.
- **Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung:** Dieses Umweltziel umfasst 6 Wirtschaftstätigkeiten aus den Sektoren Energieversorgung, Herstellung von Waren, Bauwesen, Verkehr, Wasserversorgung und Abfallwirtschaft. Die Wirtschaftstätigkeiten müssen einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung oder Vermeidung der Emissionen von Schadstoffen in die Luft, das Wasser oder den Boden oder zur Verringerung der Lärmbelastung leisten.
- **Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme:** Dieses Umweltziel umfasst 2 Wirtschaftstätigkeiten aus den Sektoren Landwirtschaft und Forstwirtschaft. Die Wirtschaftstätigkeiten müssen einen wesentlichen Beitrag zum Schutz, zur Erhaltung oder zur Wiederherstellung der biologischen Vielfalt, der Ökosysteme oder der Ökosystemdienstleistungen leisten.

Taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten

Darüber hinaus ist eine Unterscheidung zwischen taxonomiefähigen sowie taxonomiekonformen für die ersten beiden Umweltziele erforderlich. Neben der sogenannten Taxonomiefähigkeit muss ebenso eine Taxonomiekonformität nachgewiesen werden, um entsprechend klassifiziert zu werden. Dies bedeutet konkret, dass die festgelegten technischen Bewertungskriterien der beschriebenen Wirtschaftstätigkeit, die Anforderungen an das Do- no- significant- harm (DNSH) Prinzip und die Anforderungen an die Einhaltung des Mindestschutzes erfüllt sein müssen. Die Umweltziele 3 bis 6 müssen für das Geschäftsjahr 2023 nur auf Taxonomiefähigkeit untersucht werden.

Berichtspflichtige Unternehmen weisen, soweit zutreffend, den Anteil ihrer Umsatzerlöse, Investitionsausgaben („CapEx“) sowie Betriebsausgaben („OpEx“) der Wirtschaftsaktivitäten aus, die mindestens eins der Umweltziele positiv beeinflussen. Die anderen Ziele dürfen dabei nicht beeinträchtigt werden („DNSH“). Investitionsausgaben sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Anlagevermögen sowie Nutzungsrechte nach IFRS 16 vor Abschreibungen und etwaigen Neubewertung für das Geschäftsjahr. Betriebsausgaben hingegen sind direkte, nicht aktivierte Kosten für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristige Leasingverhältnisse, Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Ausgaben für die laufende Instandhaltung von Sachanlagen.

Wir haben uns eingängig mit der EU-Taxonomie befasst und alle beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit, Taxonomiekonformität und Relevanz für CGM überprüft. Dabei wurden sämtliche Tochtergesellschaften in diesen Prozess einbezogen und auch eine Nicht-Aufgriffsgrenze für einzelne Sachverhalte definiert. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich bei der Betroffenheitsanalyse nur eine Veränderung bei dem Kreis der betroffenen Wirtschaftsaktivitäten ergeben: die Wirtschaftstätigkeit „5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle“ aus dem Umweltziel Kreislaufwirtschaft ist hinzu gekommen. Hierbei bestätigten sich die Taxonomiefähigkeiten einzelner Wirtschaftstätigkeiten in einem niedrigen Prozentanteil. Die entsprechende Prüfung hinsichtlich der Taxonomiekonformität konnten wir bei den anteilig größeren Positionen nicht als eindeutig erfüllt bewerten. In der Einzelbetrachtung erwiesen sich die übrigen Positionen als nicht wesentlich und eine entsprechende, notwendige tiefer gehende Prüfung in Bezug auf investierte Ressourcen und vermutetes Ergebnis wäre unverhältnismäßig ausgefallen. Aus diesem Grund haben wir entschieden, unsere Wirtschaftstätigkeiten auf allen Betrachtungsebenen als nicht Taxonomiekonform auszuweisen. An dieser Stelle erlauben wir uns den Hinweis, dass wir als Unternehmen das Ziel verfolgen, ressourcenschonend und entsprechend der Umweltziele zu agieren, unser Produktportfolio zum jetzigen Zeitpunkt jedoch in den beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten nicht reflektiert ist.

Die Kennzahlen ergeben sich aus dem Konzernabschluss zum 31. Dezember 2023, welcher gemäß den Internationalen Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt ist. Bei Auslegungsunsicherheiten in Bezug auf die in der EU-Taxonomie VO und in den Delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffen wurde sich, soweit möglich, an den zusätzlichen Veröffentlichungen der EU-Kommission in Form von FAQs sowie ebenfalls an den vom IDW veröffentlichten „Fragen und Antworten“ orientiert.

Für die **Umsatz-Kennzahl** wurde untersucht, ob Umsatzerlöse nach IFRS mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erzielt wurden. Entsprechend konnten wir bestimmte wiederkehrende Umsatzerlöse aus „8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ als taxonomiefähig identifizieren. Die Kriterien für die Taxonomiekonformität der Tätigkeit 8.1 waren im Geschäftsjahr 2023 nicht erfüllt. So dürfen in Rechenzentren eingesetzte Kühlmittel gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung ein bestimmtes Treibhauspotenzial nicht übersteigen. CGM verwendet derzeit noch Kühlmittel, die diese Grenzwerte nicht erfüllen.

Darüber hinaus tätigt der Konzern auch Umsätze mit Wirtschaftsaktivitäten 8.2 „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ des Klimaziels „Anpassung an den Klimawandel“. Grundsätzlich spiegelt sich insbesondere in dieser Tätigkeit die Kerntätigkeit von CGM wieder, welche die Entwicklung und Wartung von Softwarelösungen beinhaltet. Allerdings ist die ursprüngliche Intention der Tätigkeiten von CGM nicht auf eine Anpassung an den Klimawandel ausgerichtet und daher keine

„ermöglichende“ Tätigkeit. Diese Umsätze sind lt. Definition der Umsatz-Kennzahl in der (EU) 2021/2178 nicht in der Umsatz-Kennzahl zu berücksichtigen.

Zusätzlich wurden im Berichtsjahr 2023 Umsatzerlöse aus „5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle“ aus dem Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“ aus dem für 2023 erstmalig zu berichtenden Umweltziel Kreislaufwirtschaft identifiziert. Zum Geschäftsmodell von CGM gehört Leasing ebenso wie das Anbieten von ergebnisorientierten Dienstleistungen. Unter diese Tätigkeit fallen deshalb Umsätze, die separat ausgewiesen werden, welche durch das Leasing/Vermieten von Hardwareprodukten wie beispielsweise Laptops, Kartenlesegeräten etc. generiert werden. Zudem fallen unter diese Tätigkeit auch Umsätze mit ergebnisorientierten Dienstleistungen für die Bereitstellung von TI-Verbindungen für Kunden in Form eines Services ("TI as a Service") generiert werden. Insgesamt belaufen sich diese Umsätze in Höhe von TEUR 10.798. Eine Überprüfung der Taxonomiekonformität ist im Berichtsjahr 2023 nicht notwendig.

Darüber hinaus haben wir geprüft, ob Investitions- und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit dem Erwerb und Leasing von Fahrzeugen angefallen sind, die unter die Tätigkeit „3.3 Herstellung von CO2-armen Verkehrstechnologien“ fallen. Im Berichtsjahr hat CGM einen Betrag von TEUR 13.789 im Zusammenhang mit dem Erwerb und dem Leasing von Fahrzeugen aufgewendet, die wir als taxonomiefähig eingestuft haben. Ebenso sind Betriebsausgaben in Höhe von TEUR 3.223 identifiziert worden. Mangels der erforderlichen Bestätigungen zur Einhaltung der Anforderungen des Mindeschutzes seitens unserer Lieferanten ist eine Taxonomiekonformität nicht nachweisbar.

Zudem haben wir geprüft, ob Investitions- und Betriebsausgaben bezüglich der Tätigkeit „7.2 Renovierung bestehender Gebäude“ taxonomiefähig und-konform sein könnten. Insbesondere am Standort Koblenz unterhält CGM eine größere Anzahl von Gebäuden, die regelmäßige Renovierungsarbeiten erfordern. Im Berichtsjahr wurden Investitionsausgaben in Höhe von TEUR 2.781 identifiziert, die in Zusammenhang mit Renovierungsarbeiten stehen und grundsätzlich taxonomiefähig sind. Sie werden aber nicht als taxonomiekonform ausgewiesen, da die einzelnen Maßnahmen für sich unwesentlich sind und eine detaillierte Untersuchung der Einhaltung der Bewertungskriterien zu einem unverhältnismäßig hohen Aufwand führt. Betriebsausgaben in Zusammenhang mit Renovierungsaufwendungen sind insgesamt in Höhe von TEUR 1.833 angefallen, die ebenfalls als nicht taxonomiekonform angesehen werden.

Zur Vermeidung von Doppelzählungen wurden bei der Erfassung der Capex- und Opex-Kennzahlen Plausibilitätsüberprüfungen durchgeführt.

Umsatz KPI

Die Umsatzerlöse im Berichtsjahr von MEUR 1.187,7 bilden den Nenner der Umsatz-Kennzahl und finden sich in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wieder. Im Berichtsjahr sind 4 % der Umsatzerlöse (Vorjahr: 2 %) von CGM als taxonomiefähig und 0 % als taxonomiekonform zu klassifizieren (Vorjahr: 0 %). Vgl. dazu auch die Anlage 1: Umsatzerlöse.

CapEx KPI

Die CapEx-Kennzahl gibt den Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) an, der entweder mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit oder einem glaubwürdigen Plan zur Ausweitung oder Erreichung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten und Leistungen aus einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht. Wir konnten taxonomiefähige Investitionsausgaben in Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten aus „3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“, „5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle“ und „7.2 Renovierung bestehender Gebäude“ identifizieren. Die gesamten Investitionsausgaben im Berichtsjahr bestehen u.a. aus den Zugängen an Sachanlagen und immateriellen Vermögensgegenständen sowie Nutzungsrechten nach IFRS 16 vor Abschreibungen und etwaigen Neubewertungen für das Geschäftsjahr. Sie betragen MEUR 128,1 und bilden den Nenner der CapEx-Kennzahl.

Das Unternehmen weist für das Geschäftsjahr 2022 18 % taxonomiefähige CapEx (Vorjahr: 11 %) und 0 % taxonomiekonforme CapEx aus (Vorjahr: 0 %). Vgl. dazu auch die Anlage 2: Investitionsausgaben.

OpEx KPI

Die OpEx-Kennzahl gibt den Anteil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie an, der mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, mit einem oben beschriebenen CapEx-Plan oder dem Erwerb von Produkten aus einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist. Auch hier konnten wir taxonomiefähige Betriebsausgaben durch den Erwerb von Produkten aus „3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ und „7.2 Renovierung bestehender Gebäude“ bestimmen. Zur Ermittlung des Nenners wurden die Konten, welche die direkten, nicht aktivierten Kosten für Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen widerspiegeln, betrachtet. Die relevanten, gesamten Betriebsausgaben betragen im Berichtsjahr MEUR 257,5.

Das Unternehmen weist für das Geschäftsjahr 2022 2 % taxonomiefähige OpEx (Vorjahr: 2 %) und 0 % taxonomiekonforme OpEx aus (Vorjahr: 0 %). Vgl. dazu auch die Anlage 3: Betriebsausgaben.

Meldebogen Gas und Kernenergie

CGM hat keine Wirtschaftstätigkeit in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie. Aufgrund des Darstellungsumfanges der Meldebögen 1 bis 5 der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 wurde auf eine tabellarische Darstellung dieser verzichtet, da die Meldebögen mit „Nein“ bzw. Nullmeldungen auszufüllen wären.

Lieferkette

Als Organisation im Geltungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) hat CGM im Jahr 2023 einen Risikoanalyseprozess durchgeführt, um menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette zu identifizieren. Als Grundlage hierfür dienten Instrumente und Indizes im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz von internationalen Organisationen und unabhängigen Think Tanks. Anschließend wurde jeder Lieferant in der Supplier Base einer bestimmten Länderrisikostufe und einer bestimmten Kategorierisikostufe zugeordnet, wodurch eine kombinierte LkSG-Gesamtrisikobewertung ermittelt wurde. Dies ermöglichte es dem Konzerneinkauf, einen Pool von Hochrisikolieferanten zu identifizieren, auf die wir besonderen Fokus legen wollen. Als erster Schritt zur Sorgfaltspflicht und im Einklang mit dem LkSG wurde im Jahr 2023 ein Verhaltenskodex für Lieferanten verfasst und vom Vorstand genehmigt. Dieses Dokument legt die Grund- und Mindeststandards zu Menschenrechten, Umweltschutz und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken fest, die von Lieferanten erwartet werden. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wurde dann an einen ausgewählten Pool von Hochrisikolieferanten gesendet, die in der zuvor erwähnten Risikoanalyse identifiziert wurden. Darüber hinaus wurden Trainings zum LkSG und Verhaltenskodex für Lieferanten an die Group Procurement sowie an lokale Ländereinkäufer und interne Business Partners, die Hochrisikolieferanten verwalten, durchgeführt. Im Jahr 2024 erfolgt die Übermittlung der ersten Meldung an das BAFA und es ist mit der Durchführung weiterer Due Diligence-Prüfungen zum LkSG zu rechnen.

Eine Software zum Business Spend Management für den Konzerneinkauf wird zum Ende des Berichtsjahres erworben und im Laufe des Jahres 2024 ausgerollt. Ziel ist es, die Effizienz in den verschiedenen Beschaffungsprozessen im gesamten Unternehmen zu verbessern.

Im Jahr 2023 führten wir verschiedene Schulungen für Einkaufsmitarbeiter durch, insbesondere zu LkSG, um ihnen den Einstieg in die neue Konzern-Einkaufsorganisation zu erleichtern und ihre Leistung, Effizienz, ihr Engagement und ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern.

Aufbauend auf die initialen Bestrebungen aus dem Vorjahr, haben wir im Jahr 2023 die Group Procurement-Funktion konsolidiert. Die endgültige Organisationsstruktur ist im Bereich Group Finance angesiedelt und berichtet im Berichtsjahr direkt an den CEO Michael Rauch und ab dem 1. Februar 2024 an die CFO Daniela Hommel.

Kontaktangaben

Chief Executive Officer

Michael Rauch

Chief Human Resource Officer

Philip Heßen

Corporate Vice President Talent and Sustainability

Tina Kreitmayr

Corporateresponsibility.de@cgm.com

Anlage 1 – Umsatzerlöse

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")							
		absoluter Umsatz	Umsatzanteil, Jahr N	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
																	Umsatzanteil 2022	E	T
KEUR	(%)	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(%)	E	T	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
davon ermöglichende Tätigkeiten																			
davon Übergangstätigkeiten																			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
8.1 Datenverarbeitung und Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	J63.11	33.075	3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									2%	
5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	N77.33	10.798	1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									0%	
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		43.873	4%															2%	
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1. + A.2)		43.873	4%															2%	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.143.790	96%																
Gesamt		1.187.663	100%																

Anlage 2 – Investitionsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")								
	Codes	absoluter CapEx	Anteil CapEx, Jahr N	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx-Anteil 2022	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
		KEUR	(%)	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(%)	E
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon ermöglichende Tätigkeiten																			
davon Übergangstätigkeiten																			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
CapEx in Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten aus "3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien"	C29.1	13.789	11%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10%		
CapEx in Zusammenhang mit Gebäudesanierung aus 7.2 Renovierung bestehender Gebäude	F41.2	2.781	2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1%		
CapEx in Zusammenhang mit Dienstleistungen und Leasing aus 5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	N77.33	6.199	5%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		22.769	18%														11%		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1. + A.2)		22.769	18%														11%		

Kriterien für einen wesentlichen Beitrag

DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	absoluter CapEx	Anteil CapEx , Jahr N	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel				DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")				Mindestschutz	Taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx-Anteil 2022	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)		
					Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung					Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt
		KEUR	(%)	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(%)	E	T
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																		
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		105.373	82%															
Gesamt		128.142	100%															

Anlage 3 – Betriebsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")								
	Codes	OpEx	OpEx - Anteil, Jahr N	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger OpEx-Anteil 2022	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
		KEUR	(%)	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(%)	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon ermöglichende Tätigkeiten																			
davon Übergangstätigkeiten																			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
OpEx in Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten aus "3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien"	C29.1	3.223	1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										1%
OpEx in Zusammenhang mit der Renovierung von Gebäuden "7.2 Renovierung bestehender Gebäude"	F41.2	1.833	1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										1%
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		5.056	2%																2%
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1. + A.2)		5.056	2%																2%
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		252.445	98%																
Gesamt		257.501	100%																

Anlage 4 - Tabelle gemäß Fußnote (c) von Anhang V EDA

	Anteil am Umsatz		Anteil am CapEx		Anteil am OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz	0 %	3 %	0 %	13 %	0 %	2 %
Anpassung an den Klimawandel	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Vermeidung und Verhinderung der Umweltverschmutzung	0 %	1 %	0 %	5 %	0 %	0 %
Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „CompuGroup“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts für den Zeitraum vom Januar bis 31. Dezember 2023 in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von CompuGroup zu erlangen;
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von ComouGroup in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten anhand von ausgewählten Einzelfällen;
- Befragungen von verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung relevanter Wirtschaftsaktivitäten gemäß EU-Taxonomie zu erlangen;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen, Prozessen und Maßnahmen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsaufwendungen für die taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftsaktivitäten;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 22. März 2024

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Götz

Brandt

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 Corporate Responsibility:

E-Mail: corporateresponsibility.de@cgm.com



CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

Maria Trost 21
56070 Koblenz
Germany

www.cgm.com