

CompuGroup Medical

Vergütungsbericht 2021



INHALTSVERZEICHNIS

3 VERGÜTUNGSBERICHT

- 3 I. Vergütungsbericht 2021
- 3 II. Vergütungssysteme für die Geschäftsführung
 - 3 1. Bezüge der CompuGroup Medical Management SE
 - 3 2. Vergütungen der Geschäftsführenden Direktoren
 - 5 3. Komponenten des Vergütungssystems
 - 5 a) Grundvergütung
 - 5 b) Variable Vergütungsbestandteile
 - 9 III. Gesamtbezüge der Geschäftsführenden Direktoren und Vergütungshöhe
 - 10 1. Kurzfristige variable Vergütung
 - 10 2. Aktienoptionsprogramme
 - 12 3. Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren
 - 12 4. Vergütungen an ehemalige Geschäftsführende Direktoren der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA
 - 13 IV. Vergütung des Aufsichtsrats und des Verwaltungsrats im Jahr 2021
 - 15 V. Vergleichende Darstellung

17 BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

19 IMPRESSUM

I. Vergütungsbericht 2021

Im nachfolgenden Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG erstattet die persönlich haftende Gesellschafterin, die CompuGroup Medical Management SE, und der Aufsichtsrat der börsennotierten CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, über die Struktur und die Höhe der Vergütung der CompuGroup Medical Management SE sowie der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Bericht. Zudem werden Angaben zur Struktur und zur Höhe der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und der Verwaltungsratsmitglieder der nicht-börsennotierten CompuGroup Medical Management SE gemacht, welche insoweit auf freiwilliger Basis erfolgen.

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

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

II. Vergütungssysteme für die Geschäftsführung

1. Bezüge der CompuGroup Medical Management SE

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

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

2. Vergütungen der Geschäftsführenden Direktoren

Das vorliegende Vergütungssystem wurde in der Sitzung des Verwaltungsrats vom 2. März 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung der CompuGroup Medical gemäß § 120a Abs. 1 AktG am 19. Mai 2021 gebilligt. Dieses Vergütungssystem gilt für alle ab dem 2. März 2021 neu abzuschließende Anstellungsverträgen oder für die Verlängerung von Anstellungsverträgen von Geschäftsführenden Direktoren. Die laufenden Dienstverträge der amtierenden Geschäftsführenden Direktoren entsprechen nicht in allen Punkten diesem Vergütungssystem und genießen insoweit Bestandsschutz. Dies betrifft insbesondere die einmalige Ausgabe von Aktienoptionen für die gesamte Vertragslaufzeit (statt der in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Ausgabe von Aktienoptionen in jährlichen Tranchen) sowie die Berücksichtigung neuer aktienrechtlicher Vorschriften durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten

Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und die Berücksichtigung einzelner neuer Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wie beispielsweise die Festlegung der Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG sowie die Möglichkeiten zum Einbehalt bzw. Rückforderung bereits ausgezahlter kurzfristiger variabler Vergütungen. Die konkrete Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren auf Basis der laufenden Dienstverträge wird in Abschnitt III. dieses Berichts dargestellt.

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

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

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

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

Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie:

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

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholder Interessen:

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen der Geschäftsführenden Direktoren mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder, indem der weit überwiegende Teil der variablen Vergütung an die langfristige Performance der CompuGroup Medical und den Kurs der CompuGroup Medical-Aktie anknüpft.

Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung:

Die langfristige und nachhaltige Entwicklung der CompuGroup Medical wird durch die Gewährung eines langfristigen variablen Vergütungsbestandteils sowie die Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) in der kurzfristigen variablen Vergütung gefördert.

Leistungsorientierung („Pay for Performance“):

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

Compliance:

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

3. Komponenten des Vergütungssystems

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren setzte sich im Geschäftsjahr 2021 und damit unverändert zu den Vorjahren, aus zwei wesentlichen Komponenten zusammen, a) der Grundvergütung und b) der variablen Vergütung:

a) Grundvergütung

Festgehalt

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten eine fixe Grundvergütung, die aus einem monetären Fixum besteht und als monatlich gleichbleibendes Gehalt ausgezahlt wird.

Nebenleistungen

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten zudem bestimmte Nebenleistungen. Dazu gehören die Erstattung von betrieblichen Auslagen einschließlich etwaiger Umzugskosten und in der Regel befristete Zahlungen bei einer betrieblich veranlassten doppelten Haushaltsführung, die Stellung eines Dienstwagens sowie die Übernahme von Versicherungsprämien für eine Gruppenunfall- und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Die D&O-Versicherung sieht einen angemessenen Selbstbehalt vor, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht. Die Nebenleistungen sind von den Geschäftsführenden Direktoren grundsätzlich selbst zu versteuern. Die Bewertung der Nebenleistung in den im Abschnitt „Gesamtbezüge der Geschäftsführenden Direktoren und Vergütungshöhe“ dargestellten Vergütungstabellen erfolgte mit den steuerlichen Werten. Für den Fall einer unverschuldeten Dienstunfähigkeit ist zusätzlich vereinbart, die Bezüge befristet fortzuzahlen.

Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

b) Variable Vergütungsbestandteile

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren ist an die Leistung gekoppelt und auf die kurz- und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Sie setzt sich aus einer Kurzfristkomponente (Performance Bonus) und Langfristkomponenten (den Aktienoptionsprogrammen) zusammen. Wie hoch beide Komponenten ausfallen, ist vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die Leistungskriterien sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet und schließen auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit mit ein. Letztlich messen alle Leistungskriterien die strategisch angestrebte erfolgreiche Wertschaffung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen. Die Leistungskriterien umfassen Größen in Bezug auf Gesamtkonzern und verantwortetes Geschäftsfeld, wie zum Beispiel Net External Sales, organisches Wachstum, Adjusted EBITDA für den Gesamtkonzern, Free Cashflow, Wachstum der geschäftsfeldbezogenen Kundenplattform sowie individuell vereinbarte Erfolgsziele.

Vergütungsstruktur

Die geforderte gesetzliche Ausrichtung der Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft wird durch die Struktur der Ziel-Gesamtvergütung erreicht. So trägt das Festgehalt inklusive Nebenleistungen zwischen ~25 % und ~50 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung beträgt zwischen ~25 % und ~40 %. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung liegt zwischen ~25 % und ~40 %. Dabei wird im Einzelfall auf ein deutliches Überwiegen der variablen Vergütung gegenüber der Festvergütung sowie innerhalb der variablen Vergütung auf ein Überwiegen des Zielbetrags der langfristigen variablen Vergütung gegenüber dem Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung geachtet. Bei 100%-iger Zielerreichung wird damit der Anteil der langfristigen variablen Vergütung höher sein als der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung. Der im Regelfall deutlich überwiegende variable Anteil der Vergütung unterstreicht den Pay for Performance-Gedanken, dem die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren folgt.

Abweichungen von den dargelegten relativen Anteilen können sich ergeben, wenn bei Vertragsverlängerung neue Aktienoptionen nicht bzw. begrenzt gewährt werden, aufgrund der Entwicklung des Aktienkurses oder der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen. Ebenso können die relativen Anteile im Falle der Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen leicht variieren.

Malus- und Clawback-Regelungen

Die Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren enthalten Regelungen zum Einbehalt („Malus“) und zur Rückforderung bereits ausbezahlter („Clawback“) kurzfristiger variabler Vergütungen. Eine Reduzierung bzw. ein Einbehalt oder eine Rückforderung der gesamten oder eines Teils der kurzfristigen variablen Vergütung kann sich aufgrund einer zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Pflichtverletzung des Dienstverhältnisses oder eines vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoßes gegen wesentliche Sorgfaltspflichten i. S. d. § 40 Abs. 8 SEAG i. V. m. § 93 Abs. 1 S. 1 AktG ergeben („Compliance-Malus“ / „Compliance-Clawback“).

Ob und in welcher Höhe ein Einbehalt respektive eine Rückforderung erfolgt, liegt im billigen Ermessen des Verwaltungsrats. Hierbei hat der Verwaltungsrat neben der Bedeutung, der Dauer und einer etwaigen Wiederholung der Pflichtverletzung des Geschäftsführenden Direktors insbesondere auch den der Gesellschaft entstandenen materiellen Schaden und den Verursachungsbeitrag des Geschäftsführenden Direktors zu berücksichtigen.

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

Eine Reduzierung der kurzfristigen variablen Vergütung aufgrund eines Pflicht- oder Compliance-Verstoßes bzw. aufgrund der Korrektur der zugrunde liegenden Daten kann grundsätzlich nur für das Geschäftsjahr erfolgen, in welchem ein solcher Verstoß festgestellt wird bzw. für welches die fehlerhaften Daten bei der Ermittlung der Vergütung herangezogen wurden. Eine Rückforderung bereits ausbezahlter kurzfristiger variabler Vergütungen kann, unabhängig vom Grund, welcher Anlass der Rückforderung ist, längstens bis zu vier Jahre nach Ablauf des Geschäftsjahrs erfolgen, in welchem sich der Pflicht- oder Compliance-Verstoß ereignete bzw. für welches eine kurzfristige variable Vergütung auf Basis fehlerhafter Daten ausbezahlt wurde. Ungeachtet der vorstehenden Regelungen bleibt die Verpflichtung der Geschäftsführenden Direktoren zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft nach § 40 Abs. 8 SEAG i. V. m. § 93 Abs. 2 S. 1 AktG unberührt.

Im Berichtsjahr 2021 wurde von den Malus- und Clawback-Regelungen kein Gebrauch gemacht.

Maximalvergütung

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren ist durch eine Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt. Diese bildet die Höchstgrenze für die Summe aus Festgehalt, Nebenleistungen sowie kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen. Die Höchstgrenze bezieht sich dabei auf die Summe aller Zahlungen (inkl. Nebenleistungen), die aus der gewährten Vergütung eines Geschäftsjahres resultieren. Die Maximalvergütung für jeden Geschäftsführenden Direktor beträgt pro Geschäftsjahr 15 Mio. Euro brutto.

Die Höhe der gewählten Maximalvergütung trägt insbesondere auch dem Umstand Rechnung, dass die langfristige variable Vergütung in Form von Aktienoptionen begeben wird, die ein ausgeprägtes Chancen-Risiko-Profil aufweisen. Durch die Gewährung von Aktienoptionen bestehen regelmäßig hohe Gewinnmöglichkeiten, gleichzeitig ist aber auch ein Verfall der Optionen und somit ein kompletter Ausfall der mehrjährigen variablen Vergütung möglich, wenn die vorgegebene Steigerung des Aktienkurses nicht erreicht wird.

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Geschäftsführenden Direktoren sind vertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart. Mit den Geschäftsführenden Direktoren ist für die Dauer des Wettbewerbsverbots vereinbart, dass die Gesellschaft pro vollem Jahr des Wettbewerbsverbots die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Vergütungen als Entschädigung zahlt. Gegenüber Dr. Ralph Körfgen wurde auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet.

Nebentätigkeiten der Geschäftsführenden Direktoren

Die Geschäftsführenden Direktoren sollen Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in begrenztem Umfang übernehmen. Zudem benötigen sie zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die Zustimmung des Verwaltungsrats. Darüber ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führt. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese im Jahresabschluss der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA aufgeführt, der im Internet veröffentlicht wird. Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht generell kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung.

Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit der Geschäftsführenden Direktoren

Das System zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren regelt auch, wie hoch die Vergütung für einen Geschäftsführenden Direktor ausfällt, wenn die Tätigkeit vorzeitig beendet wird. Je nach Grund für die Beendigung gelten nachfolgende Bestimmungen für die zugesagte Vergütung beim Ausscheiden aus dem Amt:

Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung

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

Vorzeitige Beendigung der Bestellung durch Abberufung

Erfolgt eine Beendigung der Bestellung und des Anstellungsvertrages von Dr. Dirk Wössner vorzeitig auf Initiative des Verwaltungsrats trotz Bereitschaft des Vorsitzenden zur Fortsetzung seiner Direktorentätigkeit, ohne dass ein vom Vorsitzenden zu vertretender wichtiger Grund vorliegt, der eine Abberufung nach § 84 Abs. 3 AktG rechtfertigen würde, erhält der Vorsitzende anstelle der fixen und variablen Vergütungen eine Abfindung in Höhe der bis zum Ende der regulären Restlaufzeit des Vertrages ansonsten noch zu zahlenden fixen Vergütung sowie 100% der variablen kurzfristigen Vergütung. Die maximal zu zahlende Abfindung beträgt TEUR 3.000 (brutto).

Im Falle der Abberufung durch die Gesellschaft erhält Herr Frank Brecher eine Abfindung in Höhe der anteiligen bis zum Ende der Bestellungsperiode ausstehenden Gesamtvergütung. Die Abfindung ist auf einen Maximalbetrag von EUR 900.000 begrenzt.

Im Falle der Vertragskündigung durch die Gesellschaft erhalten die Herren Michael Rauch, Hannes Reichl und Dr. Eckart Pech eine Abfindung in Höhe der anteiligen bis zum Ende der Bestellungsperiode ausstehenden Gesamtvergütung. Die Abfindung ist auf einen Maximalbetrag von zwei Jahresgesamtvergütungen inklusive Bonus bzw. auf die bis zum Ende der Vertragslaufzeit geschuldete fixe Vergütung zuzüglich Bonus begrenzt.

Vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags bei Change-of-Control

Ein „Change-of-Control-Fall“ liegt vor, wenn

- die CompuGroup Medical Management SE gemäß § 10 der Satzung der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA in der derzeit gültigen Fassung (die „Satzung“) als persönlich haftende Gesellschafterin aus der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA ausscheidet; oder
- ein Erwerber im Sinne von § 10 Abs. 1 der Satzung beherrschenden Einfluss auf die CompuGroup Medical Management SE erwirbt.

Wird dem geschäftsführenden Direktor, sofern der Anstellungsvertrag im Zeitpunkt des Change-of-Control-Falles eine Restlaufzeit von weniger als zwei Jahren hat, nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Change-of-Control-Falles rechtsverbindlich ein Angebot zur Verlängerung seines Anstellungsvertrags um mindestens zwei Jahre ab dem Zeitpunkt dieses Angebots zu mindestens vergleichbaren ökonomischen Bedingungen gemacht, oder beschränkt der Kontrollerwerber die Befugnisse des geschäftsführenden Direktors innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Change-of-Control-Falles erheblich (jeweils ein „CoC-Kündigungsfall“), ist der geschäftsführende Direktor innerhalb von zwei Monaten ab dem CoC-Kündigungsfall berechtigt, das Anstellungsverhältnis außerordentlich mit einer Frist von vier Wochen zu kündigen und sein Amt als geschäftsführender Direktor mit Wirkung zum Ablauf der Kündigungsfrist niederzulegen.

Wenn der geschäftsführende Direktor von seinem Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht, erhält er zum Ausgleich eine Barabfindung in Höhe von 150% der fixen Vergütung und kurzfristigen variablen Vergütung bis zum regulären Beendigungstermin des Anstellungsvertrags, aber längstens für einen Zeitraum von zwei Jahren, wobei sich die 150% der kurzfristigen variablen Vergütung auf Grundlage des Zielbetrags im Falle einer unterstellten 100%-igen Zielerreichung berechnen. Die Barabfindung wird in 24 Monatsraten gleicher Höhe ausgezahlt und wird auf eine etwaig geschuldete Karenzentschädigung angerechnet.

Für den Fall, dass Dr. Dirk Wössner von diesem Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht, sieht der Anstellungsvertrag eine Entschädigungszahlung in Höhe von MEUR 3 vor, die in 24 gleichen monatlichen Raten zu zahlen ist, höchstens jedoch einen Gesamtbetrag in Höhe von 100 % der auf die reguläre Restlaufzeit des Vertrages dann noch entfallenden Gesamtvergütung (exklusive Optionsrechte). Eine dem Vorsitzenden etwaig zu zahlende Karenzentschädigung wird auf die Abfindung angerechnet. Der Anstellungsvertrag sieht weiterhin in Abhängigkeit von der Amtsdauer vor, dass die Aktienoptionen des Geschäftsführenden Direktors im Falle einer Kündigung infolge eines Kontrollwechsels nicht verfallen, sondern nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden können.

Der Anstellungsvertrag von Hannes Reichl sieht für den Fall, dass er von seinem Sonderkündigungsrecht bei einem Kontrollwechsel Gebrauch macht, vor, dass dieser im Grundsatz eine Abfindung in Höhe der bis zum Ende der regulären Restlaufzeit ansonsten noch zu zahlenden fixen Vergütung sowie 150 % der variablen Vergütung, maximal jedoch eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen (fixe und variable Vergütung) und in keinem Fall mehr als die bis zum Ende der Vertragslaufzeit geschuldete Gesamtvergütung (fixe und variable Vergütung) erhält. Die Optionsrechte verfallen nach diesem Anstellungsvertrag im Grundsatz nicht, sondern können nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden.

Der Anstellungsvertrag von Frank Brecher sieht kein Sonderkündigungsrecht für den Fall eines „Change-of-Controls“ vor.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags aus einem von dem jeweiligen Mitglied der Geschäftsführenden Direktoren zu vertretendem wichtigem Grunde, sehen die Anstellungsverträge keine Abfindungszahlung vor. Für den Fall der regulären Beendigung enthalten die Dienstverträge keine Regelungen.

III. Gesamtbezüge der Geschäftsführenden Direktoren und Vergütungshöhe

Die Angaben zu Gewährung und Zufluss der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren werden in fixe und variable Vergütungsbestandteile unterteilt und um Angaben zum Versorgungsaufwand ergänzt. Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängige Festvergütung und Nebenleistungen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterteilen sich in den Performance-Bonus als kurzfristige, jährliche Vergütungskomponente sowie die mehrjährigen, langfristigen Komponenten des Performance-Bonus (Deferral) und LTI. Als „Gewährte Zuwendungen“ werden der jährliche Bonus, der Performance-Bonus (Deferral) sowie das LTI jeweils mit dem Zusagewert im Zeitpunkt der Gewährung (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) angegeben. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Maximal- und Minimalvergütungen ergänzt. Der im Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich zugeflossenen fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Zeitpunkt der Aufstellung des Vergütungsberichts feststehenden Beträge des Sofortbetrags, die im Folgejahr zufließen werden. Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen, deren Planlaufzeit im Berichtsjahr endete, kommen erst im Folgejahr zur Auszahlung. Der Versorgungsaufwand entspricht bei den Angaben zum Zufluss den gewährten Beträgen, obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt. Die Geschäftsführenden Direktoren haben im Geschäftsjahr 2021 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Geschäftsführende Direktoren weder Leistungen erhalten, noch sind sie ihnen zugesagt worden.

1. Kurzfristige variable Vergütung

Die variable Vergütung, die an eine zuvor vereinbarte Zielerreichung geknüpft ist, ist individuell mit jedem Geschäftsführenden Direktor vereinbart, einschließlich Ziele, die über einen Mehrjahreszeitraum gemessen werden.

Für das Jahr 2021 wurden vom Verwaltungsrat für alle Geschäftsführenden Direktoren die Zielsetzung zur variablen Vergütung wie folgt festgelegt:

- 30% Umsatz
- 30% bereinigtes EBITDA
- 40% Individuelle Zielsetzungen

2. Aktienoptionsprogramme

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten als langfristig variable Vergütung Optionsrechte gemäß den Bedingungen der von der Hauptversammlung vom 15. Mai 2019 unter Tagesordnungspunkt 6 beschlossenen Ermächtigung zur Ausgabe von Optionsrechten der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA. Die von der Hauptversammlung verabschiedeten Optionsbedingungen gelten für alle Geschäftsführenden Direktoren gleichermaßen. Etwaig abweichende Bedingungen sind nachfolgend beschrieben.

		In Vorjahren gewährte Optionen	Berichtsjahr			Ausübungs- preis	Frühestes Aus- übungsdatum	Ausstehende Optionen gesamt
			gewährte Optionen	verfallene Optionen	ausgeübte Optionen			
Dr. Dirk Wössner	CEO	0	1.250.000	0	0	78,60 EUR	5. Jan. 2025	1.250.000
Frank Brecher	CTO	150.000	0	0	0	71,87 EUR	8. Aug. 2024	150.000
Dr. Ralph Körfggen (bis 31.10.2021)	AIS / PCS	250.000	0	250.000	0	65,53 EUR	30. Jun. 2023	0
Dr. Eckart Pech	CHS	250.000	0	0	0	56,93 EUR	2. Nov. 2023	250.000
Michael Rauch	CFO	250.000	0	0	0	56,27 EUR	30. Aug. 2023	250.000
Hannes Reichl	HIS	250.000	0	0	0	65,53 EUR	30. Jun. 2023	250.000
Gesamt		1.150.000	1.250.000	250.000	0			2.150.000

Mit seiner Berufung zum Geschäftsführenden Direktor im Januar 2021 wurden **Dr. Dirk Wössner** (Chief Executive Officer) 1.250.000 Aktienoptionen zugesprochen. Die Wartefrist endet ebenfalls entsprechend den allgemeinen Optionsbedingungen mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Ergänzend zu den allgemeinen Optionsbedingungen setzt die Ausübung der Aktienoptionen eine Verlängerung der Dauer des Anstellungsvertrages über den 31. Dezember 2024 voraus.

Frank Brecher (Chief Technology Officer) wurde im Zusammenhang der Änderung seines Anstellungsvertrages und der damit verbundenen Übernahme der Funktion als Chief Technology Officer im August 2020 150.000,00 Aktienoptionen zugesprochen. Die Wartefrist für Frank Brecher endet ebenfalls entsprechend den allgemeinen Optionsbedingungen mit Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Ergänzend zu den allgemeinen Optionsbedingungen setzt die Ausübung der Aktienoptionen bei Frank Brecher voraus, dass Frank Brecher über den 31. Dezember 2021 und für die Dauer seines Anstellungsvertrages bis zum 31. März 2023 die Funktion als Chief Technology Officer wahrnimmt.

Dr. Ralph Körfgan (Geschäftsführender Direktor Arzt-, Zahnarzt- und Apothekeninformationssysteme bis zum 31. Oktober 2021) waren ebenfalls 250.000 Aktienoptionen zugeteilt worden. Diese sind durch das Auslaufen des Anstellungsvertrages verfallen und wurden gemäß den Bedingungen des Arbeitsvertrages durch eine Bar-Ausgleichszahlung ersetzt.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit wurden **Dr. Eckart Pech** (Geschäftsführender Direktor Consumer and Health Management Information Systems), **Michael Rauch** (Chief Financial Officer) und **Hannes Reichl** (Geschäftsführender Direktor Inpatient and Social Care) je eine langfristige variable Vergütung (LTI) von jeweils 250.000 Optionsrechten zugesprochen. Die Wartefrist endet entsprechend der allgemeinen Optionsbedingungen mit Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag.

Der bei der Ausübung einer Aktienoption zu entrichtende Preis je Aktie (Ausübungspreis) entspricht gemäß den allgemeinen Optionsbedingungen dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem an die Stelle des XETRA-Systems tretenden funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem jeweiligen Ausgabetag, mindestens jedoch dem auf die Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals der Gesellschaft (§ 9 Abs. 1 AktG). Abweichend wurde für Hannes Reichl festgelegt, dass ein langfristiger Bonus in Höhe der Differenz zwischen dem Ausübungspreis für die Optionsrechte und dem zuvor genannten XETRA-Durchschnittskurs, jeweils multipliziert mit einem Faktor 250.000, ausbezahlt wird, sofern die für die Optionsrechte festgelegten Erfolgsziele (die sich aus den allgemeinen Optionsbedingungen ergeben) erreicht werden, fällig und zahlbar im Zeitpunkt der Ausübung der Optionsrechte. Hintergrund für diese gegenüber den allgemeinen Optionsbedingungen abweichende Regelung ist, dass der im Juni 2019 durch den Aufsichtsrat neu festgelegte Ausübungspreis über dem XETRA-Durchschnittskurs für den Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor dem 1. November 2018 und 45 Kalendertage nach dem 1. November 2018 lag.

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

Weiterhin können die Optionsrechte nur ausgeübt werden, wenn der Kurs der Aktien der Gesellschaft im Vergleich zum Ausübungspreis in einem Zeitraum von 3 Jahren jährlich um durchschnittlich mindestens 5 % gestiegen ist. Maßgeblicher Referenzkurs für die Bemessung der Mindestkurssteigerung ist der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft im XETRA-Handel während eines Zeitraums von drei Monaten vor dem Tag, an dem Optionsrechte erstmalig ausgeübt werden können.

Die aufwandswirksame Erfassung der anteilsbasierten („equity settled“) Aktienoptionsprogramme der jeweiligen Geschäftsführenden Direktoren bis zum fixierten beizulegenden Zeitwert erfolgt linear über die Restlaufzeit durch Verrechnung mit der Kapitalrücklage. Die Kapitalrücklage für die verfallenen Optionen von Dr. Ralph Körfgan in Höhe von MEUR 1,1 wurden erfolgswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung aufgelöst.

Für anteilsbasierte Vergütungen mit Cash-Settlement wird dagegen der Fair Value zu jedem Berichtsstichtag auf Basis der aktuellen Marktparameter neu ermittelt und aufwandswirksam erfasst. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 wurden MEUR 1,2 (Vorjahr: MEUR 1,9) als Aufwand in der Gewinn- und Verlustrechnung für Hannes Reichl erfasst. Für Dr. Ralph Körfgan wurde auf Grund der verfallenen Optionen eine Auflösung in Höhe von MEUR 1,9 (Vorjahr: Aufwand MEUR 1,9) erfolgswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst.

3. Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

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

in TEUR	Eintritt	Position / Segment	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile				Gesamtvergütung	Anteil der festen Vergütung	Anteil der variablen Vergütung	Zufluss in 2021
			Festgehalt	Nebenleistungen	Summe	kfr. Bonus	LTI	Übriges	Summe				
Dr. Dirk Wössner	01.01.2021	CEO	800	10	810	846	22.521	0	23.367	24.177	3%	97%	810
Frank Brecher	01.04.2015	CTO	400	20	420	172	-68	0	104	524	80%	20%	579
Dr. Eckart Pech	01.11.2019	CHS	400	18	418	369	0	0	369	787	53%	47%	722
Michael Rauch	01.08.2019	CFO	425	19	444	522	0	0	522	966	46%	54%	1.147
Hannes Reichl	01.11.2018	HIS	400	9	409	432	0	0	432	841	49%	51%	795

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

Für die Dauer seiner Erstbestellung von 3 Jahren erhält **Dr. Dirk Wössner** bei Ablauf dieser Erstbestellung eine zusätzliche Einmalzahlung in Höhe von MEUR 1,864. Der Anspruch auf die zusätzliche Einmalzahlung entsteht auch, wenn die Bestellung vor Ablauf der Erstbestellung endet und die Beendigung auf Initiative des Verwaltungsrats trotz Bereitschaft zur Fortsetzung seiner Tätigkeit erfolgt, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, der eine Abberufung nach § 84 Abs. 3 AktG rechtfertigen würde.

Zusätzlich zu den Aktienoptionen erhält **Frank Brecher**, sofern die für den Vertragszeitraum von 4 Jahren vereinbarten Erfolgsziele erreicht werden, eine zusätzliche variable Vergütung in Höhe von maximal TEUR 300. Dies gilt auch bei einer Zielerreichung von mehr als 100 %.

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

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

in TEUR	Austritt	Letzte Position	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile				Gesamtvergütung	Anteil der festen Vergütung	Anteil der variablen Vergütung	Zufluss in 2021
			Festgehalt	Nebenleistungen	Summe	kfr. Bonus	LTI	Übriges	Summe				
Frank Gotthardt	31.12.2020	CEO	0	0	0	0	-2.833	0	-2.833	-2.833	n/a	n/a	3.289
Dr. Ralph Körfgen	31.10.2021	AIS / PCS	333	13	346	228	0	2.273	2.501	2.847	12%	88%	650

Im Rahmen der Vereinbarung zur Mehrjahres-Tantieme für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020 erhielt Frank Gotthardt eine Auszahlung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von MEUR 3,3. Damit ist das Geschäftsjahr 2018 abgegolten. Ansprüche aus den Endabrechnungen für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 sind hiervon unberührt und gelten weiterhin fort.

Im Zusammenhang mit dem Auslaufen des Anstellungsvertrags zum 31. Oktober 2021 erhält Dr. Ralph Körfigen vertragsgemäß eine Bar-Ausgleichszahlung in Höhe MEUR 2,3, deren Auszahlung in 2022 fällig ist. Damit sind alle Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis abgegolten.

IV. Vergütung des Aufsichtsrats und des Verwaltungsrats im Jahr 2021

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

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

VERGÜTUNGSBERICHT

Die Gesamtvergütungen (ohne etwaige Umsatzsteuer) des Aufsichtsrats der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA für das Jahr 2021 inkl. der durch die CompuGroup Medical Management SE vorgenommenen Weiterbelastungen für den Verwaltungsrats betragen in TEUR:

Aufsichtsratsvergütung 2021 der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

TEUR	2021
von Ilberg, Philipp (ab 18.06.2020), Vorsitzender	100
Stefan Weinmann (ab 30.09.2021), stellv. Vorsitzender, Arbeitnehmervertreter	14
Dr. Fuchs, Michael (ab 18.06.2020)	50
Dr. Handel, Ulrike (ab 18.06.2020)	40
Prof Dr. Köhrmann, Martin (ab 18.06.2020)	40
Störmer, Matthias (ab 18.06.2020)	60
Volkens, Bettina, Dr. (ab 18.06.2020)	40
Ayfer Basal (ab 30.09.2021), Arbeitnehmervertreter	12
Frank Betz (ab 30.09.2021), Arbeitnehmervertreter	12
Adelheid Hegemann (ab 30.09.2021), Arbeitnehmervertreterin	10
Lars Johnke (ab 30.09.2021), IG Metall	12
Julia Mole (ab 15.01.2021), ver.di	38
Gesamt	428

Aufsichtsratsvergütung 2021 der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA für ehemalige Mitglieder

TEUR	2021
Müller, Sven Thomas (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	51
Veith, Thomas (vom 03.07.2020 bis 15.01.2021)	2
Becker, Andrea (vom 03.07.2020 bis 15.01.2021)	2
Keller, Ursula (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	37
Kohl, Volker (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	30
Frevel, Claudia (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	30
Andreas Wiese (vom 15.01.2021 bis 30.09.2021)	34
Gesamt	187

Überprüfung des Aufsichtsratsvergütungssystems

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

Verwaltungsratsvergütung:

TEUR	2021
Gotthardt, Frank	120
Dr. Esser, Klaus	60
Prof. Dr. Gotthardt, Daniel	60
Peters, Stefanie	60
Dr. Dirk Wössner	0
Gesamt	300

V. Vergleichende Darstellung

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

	Veränderung 2018 zu 2017	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
Geschäftsführende Direktoren zum 31.12.2021				
Dr. Dirk Wössner (CEO, ab 1.1.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Frank Brecher (CTO, ab 01.04.2015)	53%	-7%	27%	-32%
Michael Rauch (CFO, ab 01.08.2019)	n/a	n/a	222%	-28%
Hannes Reichl (ab 01.11.2018)	n/a	523%	10%	3%
Dr. Eckart Pech (ab 01.11.2019)	n/a	n/a	452%	2%
Frühere Geschäftsführende Direktoren				
Frank Gotthardt (bis 31.12.2020)	189%	-9%	40%	-150%
Dr. Ralph Körfgen (bis 31.10.2021)	n/a	534%	-5%	294%
Aufsichtsrat zum 31.12.2021				
von Ilberg, Philipp (ab 18.06.2020)	n/a	n/a	n/a	86%
Weinmann, Stefan (ab 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Fuchs, Michael (ab 18.06.2020)	n/a	n/a	n/a	86%
Dr. Handel, Ulrike (ab 10.05.2017 Mitglied im Aufsichtsrat der CompuGroup Medical SE) (ab 18.06.2020)	50%	0%	-10%	-26%
Prof. Dr. Köhrmann, Martin (ab 18.06.2020)	n/a	n/a	n/a	77%
Störmer, Matthias (ab 18.06.2020)	n/a	n/a	n/a	86%
Volkens, Bettina, Dr. (ab 18.06.2020)	n/a	n/a	n/a	85%
Basal, Ayfer (ab 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Betz, Frank (ab 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Hegemann, Adelheid (ab 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Johnke, Lars (ab 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Mole, Julia (ab 15.01.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrates				
Müller, Sven Thomas (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	79%
Veith, Thomas (vom 03.07.2020 bis 15.01.2021)	n/a	n/a	n/a	-91%
Becker, Andrea (vom 03.07.2020 bis 15.01.2021)	n/a	n/a	n/a	-92%
Keller, Ursula (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	54%
Kohl, Volker (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	50%
Frevel, Claudia (vom 03.07.2020 bis 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	50%
Wiese, Andreas (vom 15.01.2021 bis 30.09.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a

VERGÜTUNGSBERICHT

	Veränderung 2018 zu 2017	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
Verwaltungsrat zum 31.12.2021				
Gotthardt, Frank (ab 18.06.2020)	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Esser, Klaus (seit 2003 Mitglied im Aufsichtsrat der CompuGroup Medical SE) (ab 18.06.2020)	0%	0%	-11%	-25%
Prof. Dr. Gotthardt, Daniel (seit 2003 Mitglied im Aufsichtsrat der CompuGroup Medical SE) (ab 18.06.2020)	0%	0%	8%	-8%
Dr Wössner, Dirk (ab 06.01.2021)	n/a	n/a	n/a	n/a
Peters, Stefanie (ab 10.07.2020)	n/a	n/a	n/a	n/a
Wichtige Leistungsindikatoren				
Umsatzerlöse des CGM Konzerns (IFRS)	23%	4%	12%	22%
Organisches Wachstum des CGM Konzerns	22%	0%	4%	6%
Bereinigte EBITDA des CGM Konzerns	n/a	9%	8%	4%
Free Cashflow	116%	-31%	41%	7%
Jahresüberschuss der CGM SE & Co. KGaA (HGB)	52%	-23%	-19%	19%
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft				
Gesamtbelegschaft in Deutschland	n/a	n/a	n/a	4%

Mit der Gesamtbelegschaft in Deutschland wurden in der oben stehenden Vergleichsrechnung sämtliche Mitarbeitern auf FTE Basis von CGM Konzerngesellschaften erfasst, die ihren Sitz in der Bundesrepublik Deutschland haben.

BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

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

An die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats

Die persönlich haftende Gesellschafterin und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

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

Frankfurt am Main, den 5. April 2022

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Bock

Wirtschaftsprüfer

gez. Palm

Wirtschaftsprüfer

IMPRESSUM

Herausgeber:

CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

Maria Trost 21

56070 Koblenz

Telefon +49 261 8000-0

www.cgm.com

Geschäftsführende Direktoren:

Dr. Dirk Wössner (Vorsitzender), Frank Brecher, Angela Mazza Teufer, Emanuele Mugnani, Dr. Eckart Pech, Michael Rauch, Hannes Reichl

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Philipp von Ilberg

Sitz der Gesellschaft:

Koblenz, Handelsregisternummer HRB 27430

Umsatzsteueridentifikationsnummer:

DE 114 134699

Contact Investor Relations:

E-Mail: investor@cgm.com

CompuGroup Medical SE & Co. KGaA
Maria Trost 21
56070 Koblenz
Germany

www.cgm.com

Synchronizing Healthcare

