



CompuGroup Medical

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2022

Synchronizing Healthcare.
Creating the future of e-health.

INHALTSVERZEICHNIS

Über diesen Bericht.....	4	Wirtschaftsethisches Verhalten und Compliance.....	23
Vorgehensweise bei der Berichtserstattung und allgemeine Berichtsinformation	5	Achtung der Menschenrechte	24
Berichtszeitraum	5	Mitarbeiter.....	25
Datum des aktuellen Berichts.....	5	Beschäftigung	26
Berichtszyklus.....	5	Lernen und Personalentwicklung	27
Allgemeine Berichtsinformationen	5	Mitarbeiterzufriedenheit	29
Beschreibung des Geschäftsmodells	7	Vielfalt und Chancengleichheit	29
Der CGM-Konzern	7	Mitarbeiter-Gesundheit und Arbeitssicherheit	31
Geschäftssegmente	7	Umwelt und Klimaschutz	33
Unser Purpose	8	EU-Taxonomie.....	34
Unsere Ambition.....	8	Energieeffizienz.....	38
Unsere Mission	9	Soziales Engagement	39
Unsere Werte.....	9	Lieferkette	40
CGM in Zahlen.....	10	Kontaktangaben	41
Bestimmung der Wesentlichkeit	11	Anlage 1 – Umsatzerlöse	42
CR-Verständnis und Managementansatz	11	Anlage 2 – Investitionsausgaben	43
Wesentliche Stakeholder und deren Einbeziehung	12	Anlage 3 – Betriebsausgaben.....	44
Abgeleitete CR-Handlungsschwerpunkte.....	14	PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS	45
Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele	16	IMPRESSUM.....	49
Risikomanagement.....	18		
Pandemierisiko	18		
Akquisitionen im Berichtsjahr	19		
Datenschutz und Informationssicherheit	20		
Datenschutz	20		
Informationssicherheit	22		

ERLÄUTERUNG

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht (im Folgenden: nichtfinanzieller Bericht) der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA für das Berichtsjahr 2022.

Über diesen Bericht

Als aktiv 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 2022. 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 24. März 2023 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 2022 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 Berichtserstattung 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, wobei der Aspekt Achtung der Menschenrechte gemäß HGB aufgrund des CGM Geschäftsmodells als nicht wesentliches Thema identifiziert wurde. Als Grundlage für die Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns an den Themen des GRI-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 im Zuge der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in einen Standard 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 4.

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 9.200 Mitarbeiter unterstützen die Kunden mit innovativen Lösungen bei den stetig wachsenden Anforderungen des Gesundheitssystems und haben im Geschäftsjahr 2022 einen Umsatz von MEUR 1.129,7 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 hilfreiche 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

„Creating 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 2021 haben wir uns dezidiert mit unseren Werten auseinandergesetzt und diese formuliert sowie formalisiert. Ausgangsbasis war eine Umfrage unter den Mitarbeitern im Juni 2021, welche im Besonderen Unternehmenskulturaspekte behandelte. Daraus abgeleitet hat das Senior Management von CGM im Jahr 2022 in mehreren Workshops 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!

2022 haben wir diese Werte global mit einer Kommunikationskampagne in die gesamte Konzernstruktur eingeführt. Darüber hinaus bilden sie einen elementaren Bestandteil unseres neuen Performance Evaluationsprozesses, der für den Beurteilungszeitraum 2022 initial eingeführt wurde.

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

Beschreibung des Geschäftsmodells

CGM in Zahlen

in TEUR (IFRS) (*)	2022	2021	2020
Konzernumsatz	1.129.739	1.025.322	837.259
EBITDA	216.351	213.390	197.476
EBITDA bereinigt	234.004	224.310	214.882
Investitionen	145.414	163.976	457.116
Forschung & Entwicklung gesamt	237.804	202.513	152.453
davon Forschung und Entwicklung (eigene Entwicklungsprojekte)	106.156	78.941	70.696
Ertragssteuern	32.699	28.842	37.006
Betriebliche Leistungen	525.425	476.169	363.729
davon Löhne und Gehälter	432.966	389.433	298.957
davon soziale Abgaben	59.548	57.438	42.858
davon Altersvorsorge	32.911	29.299	21.914
Eigenkapital	673.823	612.284	638.937
Bilanzsumme	1.944.438	1.790.813	1.565.772

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 2022 in die Vergütungsvereinbarungen der geschäftsführenden Direktoren von CGM erstmalig konkrete CR-Zielsetzungen 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, selbstverständlich einschließlich der Geschäftsführung.

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

Bestimmung der Wesentlichkeit

Im Berichtsjahr wurde ein CR- Komitee konstituiert. Ständige Teilnehmende an den Sitzungen sind insbesondere Führungskräfte aus den Fachbereichen Legal und Compliance, Procurement, Corporate Communications, Finance, Investor Relations, Human Resources sowie Operational Excellence. Ziel des Komitees sind der Austausch zur strategischen Weiterentwicklung von CR, Ziel- und Maßnahmenfestlegung sowie die entsprechende Projektallokation. Den geschäftsführenden Direktoren wird regelmäßig ein Fortschrittsbericht vorgestellt.

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.

Bestimmung der Wesentlichkeit

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über den Austausch, den wir mit unseren Stakeholdergruppen führen. Vielfach fanden die unten exemplarisch aufgeführten Formen des Dialogs im Jahr 2022 digital, virtuell oder in hybriden Formaten statt.

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 Aspekte 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 und im Berichtsjahr 2020 eine erneute Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen.

Grundlage waren hierbei immer 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. Es erfolgte eine gewichtete Bewertung aller Aspekte in Hinblick auf Outside-in sowie Inside-out Perspektive.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse erneut durchgeführt. Teilnehmende waren 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 Bewertung der wesentlichen Themen erfolgte anschließend selbständig in einer strukturierten Abfrage.

Die Wesentlichkeitsanalyse ergab eine teilweise Neubewertung der zuvor definierten Themen. Insgesamt wurden 13 wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die auch die Grundlage des vorliegenden Berichts bilden sowie zur Schärfung der CR-Strategie von CGM führt.

Während Patientensicherheit, Datenschutz- und Informationssicherheit, Wirtschaftsethisches Verhalten, wirtschaftliche Leistung und Wachstum, Beitrag zur lokalen Wirtschaftsentwicklung sowie Beschäftigung und Personalentwicklung und auch Mitarbeiter-Gesundheit und Arbeitssicherheit bereits in der Vergangenheit Kernthemen unseres täglichen Handelns waren, wurden die 2021 ergänzten, wesentlichen Themen Mitarbeiterzufriedenheit, Vielfältigkeit und Chancengleichheit sowie Umwelt und Klimaschutz bestätigt. Im Berichtsjahr wurden nun auch Fairer Wettbewerb, Anti-Diskriminierung und Compliance als wesentliche Themen identifiziert. Im Rahmen der Neubewertung wurden die Themen Energieeffizienz und soziales Engagement im Sinne des HGB nicht mehr als wesentlich eingestuft. Energieeffizienz wurde thematisch in den Bereich Umwelt und Klimaschutz verortet und wird unter diesem Aspekt behandelt. Wir werden auch weiterhin über unser soziales Engagement berichten, welches mit We care and give back! in unseren Unternehmenswerten verankert ist, und machen hierzu freiwillige Angaben im vorliegenden Bericht.

Die Themen Wirtschaftsethisches Verhalten, Fairer Wettbewerb sowie Compliance werden gemeinsam in einem Kapitel behandelt. Unter Wirtschaftsethischem Verhalten verstehen wir hierbei das bewusste, organisationsweite Verhalten entlang von Gesetzen, 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.

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

Bestimmung der Wesentlichkeit

Unsere wesentlichen Handlungsschwerpunkte sind den Aspekten Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Umweltbelange sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung zugeordnet und finden im vorliegenden Bericht entsprechend Erwähnung. Neben Energieeffizienz und sozialem Engagement wurde auch das Thema Menschenrechte als nicht wesentlich im Sinne des HGB identifiziert. Im Kapitel Umwelt, Wirtschaftsethisches Verhalten und Mitarbeiter machen wir hierzu freiwillige Angaben.

Auch 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. 20
Patientensicherheit	Sozialbelange	Beschreibung des Geschäftsmodells, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele	S. 7, S. 16
Wirtschaftsethisches Verhalten	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte	Wirtschaftsethisches Verhalten	S. 23
Fairer Wettbewerb	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte	Wirtschaftsethisches Verhalten	S. 23
Beschäftigung und Personalentwicklung	Arbeitnehmerbelange	Beschäftigung, Lernen und Personalentwicklung	S. 26, S. 27
Vielfalt und Chancengleichheit	Arbeitnehmerbelange	Vielfalt und Chancengleichheit	S. 29
Anti-Diskriminierung	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte	Wirtschaftsethisches Verhalten, Mitarbeitende	S. 23, S. 29
Wirtschaftliche Leistung und Wachstum	Arbeitnehmerbelange	CGM in Zahlen, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele	S. 10, S. 16
Mitarbeitenden-Gesundheit und Arbeitssicherheit	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeitenden-Gesundheit und Arbeitssicherheit	S. 31
Umwelt und Klimaschutz	Umweltbelange	Umwelt und Klimaschutz	S. 33
Beitrag zur lokalen Wirtschaftsentwicklung		Mitarbeitende, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele	S. 25, S. 16
Compliance	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte	Wirtschaftsethisches Verhalten	S. 23
Zufriedenheit der Mitarbeitenden	Arbeitnehmerbelange	Mitarbeitende, Zufriedenheit der Mitarbeitenden	S. 25, S. 29

Obige Darstellung zeigt die Aspekte nach HGB sowie die wesentlichen Handlungsfelder des CompuGroup Medical SE & Co. KGaA-Konzerns, die auf Basis einer 2022 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 und anteilig erhöhen 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 Beteiligten der ‚Patient Journey‘ 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. Darüber hinaus haben im Jahr 2022 alle geschäftsführenden Direktoren erstmalig das Ziel die Förderung von Frauen im Unternehmen voranzutreiben sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu verfolgen, welches in den Tantiemevereinbarungen verankert ist. Zur Erreichung des Ziels wurden erste Maßnahmen umgesetzt, wie zum Beispiel die Konstituierung eines internen Frauennetzwerks unter der Schirmherrschaft eines geschäftsführenden Direktors sowie die Kooperationspartnerschaft mit den Healthcare Frauen e.V. zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus haben wir gezielt Initiativen im Bereich Junior Talent zur Begeisterung für Mädchen für MINT- und insbesondere IT-Berufe umgesetzt.

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 2022 haben wir die Investitionen für weiteres Wachstum deutlich erhöht; so investierten wir im Vergleich zum Vorjahr MEUR 35 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 in einer beidseitigen Absichtserklärung für eine Kooperation zur gemeinsamen Entwicklung integrierter Lösungen für den klinischen Bereich auf der Basis des Fast Health Interoperability (FHIR) Standards.

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 im November 2021 begonnene Projekt zur Einführung eines neuen Risikomanagementinformationssystems wurde im Jahr 2022 abgeschlossen und die neue Applikation konnte im ersten Quartal planmäßig verwendet werden.

Nachdem der Wechsel des technischen Unterbaus im Risikomanagement nicht zu einer grundlegenden Änderung der Methodik führte, kam es lediglich zu redaktionellen Anpassungen in den bestehenden Richtlinien. Die durch die neue Benutzeroberfläche gestiegene Transparenz wurde genutzt, um in unmittelbarem Austausch mit den Risikoverantwortlichen zu treten. Dies führte zu einer grundsätzlichen Steigerung der Datenqualität.

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.

Pandemierisiko

Wir haben die sich durch die COVID-19-Pandemie entwickelnden Risiken in einem quartalsweisen Reporting aller Geschäftseinheiten weltweit verfolgt. Die aus dem Reporting erschlossenen Ergebnisse wurden über den vorhandenen Berichtsweg an das Direktorium weitergegeben.

Die zentrale Koordination der Maßnahmen und Regelungen wurde zu Beginn des Berichtsjahrs weiterhin durch das Corona Committee verantwortet. Darunter fielen neben Anweisungen zur Arbeitssicherheit und Homeoffice-Regelungen auch die Beschaffung von Gesichtsmasken sowie ausreichende Testmöglichkeiten für die Mitarbeiter und an ausgewählten Standorten die Durchführung von freiwilligen Impfungen. Diese Maßnahmen wurden mit zunehmender Entspannung und der schlussendlichen Beendigung der Pandemielage reduziert.

Unverändert ist das wichtigste Ziel der Schutz der Mitarbeiter, welcher mittelbar auch die Kunden schützt. Dies beinhaltet, die Ärzte sowie Gesundheitsinstitutionen auch im Pandemie-Fall sicher zu betreuen, damit weder der CGM-Betrieb noch -in der Folge- der Betrieb der Einrichtungen des Gesundheitswesens gefährdet wurden.

Gesamtwirtschaftlich lässt sich eine rückläufige Gefährdungseinschätzung durch COVID-19 festhalten. Dazu tragen verbesserte Impfquoten genauso wie die an die Situation angepassten Abläufe bei. Kontakte werden unter Einhaltung von gebotenen Maßnahmen wahrgenommen oder gar vermieden beziehungsweise gänzlich auf die virtuelle Ebene verlegt.

Dessen ungeachtet ist ein erneut verhängter Lockdown nicht gänzlich auszuschließen. Wenngleich dieser weiterhin als nicht sehr wahrscheinlich eingestuft wird, wäre ein Lockdown aus Unternehmenssicht nur dann als schwerwiegend einzustufen, wenn er über einen langen Zeitraum anhalten würde und damit den gesellschaftlichen Wohlstand und die Sicherheit gefährden würde. Dies ginge über reine Kontaktbeschränkungen über einen absehbaren Zeitraum weit hinaus.

Akquisitionen im Berichtsjahr

Auch im Berichtsjahr 2022 konnten wir mehrere Unternehmen akquirieren und integrieren, darunter z.B. die INSIGHT Health Gruppe. 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 2022 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 im Berichtsjahr 2022 weiter 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. 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.

Durch die Integration des Datenschutzes in die Group Legal & Compliance Affairs wurde die Berichterstattung verdichtet. Alle europäischen CDPOs berichten regelmäßig an den CDPOGD, welcher die konsolidierten Inhalte wöchentlich an die Leitung des Legal-Bereiches übermittelt. Hierbei partizipiert auch der deutsche CDPO der Muttergesellschaft. Zusätzlich erfolgt auch eine direkte Berichterstattung durch den CDPOGD und den CDPO der Muttergesellschaft an die geschäftsführenden Direktoren.

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.

Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema Datenschutz geschult und durch die Richtlinien und Anweisungen über datenschutzrechtliche Anforderungen unterrichtet sowie verpflichtet, diese konsequent zu befolgen. Die Teilnahme an einer wiederkehrenden, webbasierten Datenschutzbildung ist für alle Mitarbeiter verpflichtend. Die Schulung wird mehrsprachig angeboten, der Einladungsprozess sowie die Kontrolle erfolgen automatisiert. Eine weitere, speziell an die Führungskräfte angepasste Schulung wurde fertiggestellt und wird bereits seit 2020 eingesetzt.

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. Im Berichtsjahr 2022 haben wir drei Vorfälle als meldepflichtig bewertet, welche durch die Datenschutz- Aufsichten jedoch nicht weiterverfolgt wurden.

Die bereits implementierten Prozesse werden bei Bedarf angepasst, konkretisiert und kontinuierlich verbessert. Ende 2021 wurde ein neuer Core-Prozess bei der Einführung neuer Dienste eingeführt, der eine Prüfung durch die Informationssicherheit und den Datenschutz voraussetzt. 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 letzte Prüfung wurde Ende 2021 gestartet und Anfang 2022 abgeschlossen. Die Wiederholung hat im Januar 2023 begonnen. Die regelmäßige Überprüfung der Prozesse und Maßnahmen durch Datenschutzaudits in allen Geschäftseinheiten 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. Dieses wurde im Geschäftsjahr 2022 erfolgreich rezertifiziert, um die systematische Identifizierung von Informationsrisiken und deren Behandlung mit gezielten Maßnahmen im Rahmen des ISMS zu gewährleisten und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Als Reaktion auf die immer größer werdende Bedrohungslage im Cyberspace haben wir uns unter anderem der Initiative European Cyber Security Month angeschlossen und im Oktober 2022 mit der internen Kampagne #thinkb4click verschiedene wöchentliche Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Der Cybersicherheitsmonat hat einen hohen Zuspruch erfahren und wird neben weiteren Schulungsmaßnahmen erneut im Jahr 2023 stattfinden.

Wie in den Vorjahren wurde auch in diesem Jahr die konzernweite Initiative zur Optimierung der Sicherheit aller CGM-Produkte fortgesetzt. Der Fokus lag unter anderem darauf, einheitliche Sicherheitsmaßnahmen in den jeweiligen CGM-Produkten zu gewährleisten und konzernweit zu etablieren. Diese Maßnahmen werden auch im Jahr 2023 fortgesetzt.

Im dritten Jahr der weit verbreiteten Pandemie COVID-19 wird die Arbeit so weit wie möglich vom Home Office aus erledigt und die Mitarbeiter werden regelmäßig mit Hinweisen für ein sicheres Arbeiten von zu Hause informiert. Die etablierten Maßnahmen wurden auch im Jahr 2022 fortgeführt, um den sicheren und kontinuierlichen Betrieb zu gewährleisten.

Ende 2021 registrierten wir einen Ransomware-Angriff auf unsere IT-Systeme. Daraus wurden Folgemaßnahmen abgeleitet, die auch 2022 kontinuierlich umgesetzt wurden. Neben technischen Maßnahmen wie dem konzernweiten Einsatz Endpoint Detection and Response Lösung und der Etablierung eines Zero-Trust-Sicherheitsmodells haben wir auch mit dem Aufbau eines Security Operations Center (SOC) begonnen. Das SOC versteht sich als zentrale Anlaufstelle für alle sicherheitsrelevanten Dienste unserer IT-Umgebung und den zugehörigen Organisationseinheiten. Es schützt die IT-Infrastruktur und unserer Daten sowie der unserer Kunden vor internen und externen Bedrohungen.

Alle genannten Maßnahmen werden im Jahr 2023 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 in diesem Jahr überarbeitete 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 Informationen an die Mitarbeiter bei Arbeitsbeginn durch die zentrale Verankerung in unserem Intranet.

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.

Fairer Wettbewerb wurde im Berichtsjahr als wesentliches Thema identifiziert. 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 Sprecher der geschäftsführenden Direktoren 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 neue Hinweisgebersystem ein. Valide Hinweise werden unmittelbar an das Direktorium und den Aufsichtsrat berichtet.

Im Berichtsjahr wurden keine berichtspflichtigen Vorfälle bekannt oder intern sowie von extern gemeldet. Die Wirkung und Ausgestaltung des Hinweisgebersystems wird kontinuierlich überprüft und an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst.

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte erachten wir als selbstverständlichen Teil unserer Verantwortung als weltweit agierendes Unternehmen. Deshalb bekennen 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

Mehr als 9.200 Mitarbeiter bei CGM stehen hinter unseren Innovationen und Entwicklungen. Mit diesen Produkten und Dienstleistungen haben unsere 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.

In einem dynamischen Prozess haben wir die Organisation von Group Human Resources weiter den Bedürfnissen des Unternehmens angepasst, um dem breiten Spektrum an Anforderungen gerecht zu werden.

Group Human Resources ist dem Sprecher der geschäftsführenden Direktoren 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 werden sie durch lokale HR-Experten (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 Projects Team gesteuert. In diesem Rahmen wird insbesondere die weitere Digitalisierung von Group Human Resources gefördert. In einem ersten Schritt wurde im Dezember 2022 ein neues HR-Management-System eingeführt, welches die relevanten HR-Kernprozesse des Beschäftigungszyklus kennzahlengestützt abbildet und für Mitarbeiter sowie Führungskräfte eine Plattform der unterstützten Interaktion darstellt.

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, Lernen und HR-Kommunikation.

Beschäftigung

Langfristige Beschäftigung und nachhaltige Personalentwicklung sind wesentliche Themen von CGM. Auch im Berichtsjahr weisen die Zahlen der Mitarbeiter einen weltweiten Anstieg um 7 % gegenüber dem Jahresendstand 2021 auf. Von 8.598 zum Stichtag 31. Dezember 2021 auf 9.229 Mitarbeiter zum 31. Dezember 2022. Dies ergibt sich aus unserem organischen Wachstum sowie den Akquisitionen von Unternehmen mit insgesamt 226 Mitarbeitern.

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. Vor diesem Hintergrund war die Begutachtung der Recruitingprozesse ein wichtiger Teil unseres internen HR-Audits im Oktober 2022.

Neben dem daraus resultierenden Fokus auf die Candidate Experience, wollen wir einen Schwerpunkt auf die fachlichen Ressourcen legen, die bereits intern vertreten sind. Aus diesem Grund wurde CGM First ins Leben gerufen. Mit diesem Ansatz möchten wir Mitarbeiter dazu ermutigen, die Initiative zu ergreifen ihren nächsten Karriereschritt gehen zu wollen und ihre Fähigkeiten und ihr Know How kontinuierlich weiterzuentwickeln. Auch hier werden wir und unsere Mitarbeiter durch die Implementierung des HR-Management- Systems maßgeblich unterstützt, da es die Profilerstellung deutlich vereinfacht. Weiterhin hat das Jahr 2022 gezeigt, dass unsere Teilnahme an Recruiting-Messen unsere Sichtbarkeit auf dem externen Bewerbermarkt erhöht.

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 transparent für alle ermöglicht. Unter Mobile Work verstehen wir das orts- und zeitunabhängige Arbeiten außerhalb des CGM-Betriebs unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sowie gesetzlichen Vorschriften. Das etablierte mobile Arbeiten bietet Mitarbeitern moderne, zeitgemäße und sichere Möglichkeiten zur Kooperation. Da es gleichzeitig die Interessen des Arbeitsmarktes adressiert, stärkt es auch unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt.

In den Jahren der Pandemie haben wir jedoch auch bemerkt, 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 streben aus diesem Grund eine ausgewogene hybride Arbeitskultur an, in welcher auch individuelle Gegebenheiten berücksichtigt werden können.

Um den Ansprüchen an modernes Arbeiten auch in den Büroräumlichkeiten gerecht zu werden, wurden im Berichtsjahr an mehreren Standorten Modernisierungen und neue Konzepte umgesetzt.

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 in allen Unternehmen 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 haben wir im Berichtsjahr zur Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen den Prozess des Jahresschulungsplans vereinfacht dargestellt und zentral abgelegt.

Im Zuge der Einführung des neuen HR-Management-Systems haben wir auch unseren Performance-Management-Prozess neu aufgesetzt. Seit dem 2. Januar 2023 wird mit einem ganzheitlichen, systemunterstützten Prozess zum einen das Jahr 2022 beurteilt und zum anderen das Jahr 2023 geplant. Weiterhin sind prozessual quartalsweise Interaktionen zur Verifizierung oder Anpassung der gesetzten Ziele sowie ein Austausch zu Entwicklungsmöglichkeiten vorgesehen. Die Jahresbeurteilung erfolgt zum einen auf der Dimension der Zielerreichung, zum anderen anhand der Eruiierung des persönlichen Verhaltens basierend auf den CGM-Werten. 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 280 pro Mitarbeiter für Personalentwicklung und Weiterbildung investiert, und haben uns aber auch im Berichtsjahr 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 96 Weiterbildungsangebote, die von insgesamt 67% der Mitarbeiter genutzt wurde.

Gezielte Personalentwicklungsprogramme wie die "CGMaster Class" fördern interessierte Mitarbeiter auf internationaler Ebene. Das Programm adressiert alle Mitarbeiter mit Potenzial und Interesse an der Übernahme weiterführender Aufgaben. Nachdem in den vergangenen beiden Jahren der Prozess mit einem ausschließlich virtuell durchgeführten Selbstnominierungs- und Auswahlverfahren gestartet war, und anschließend die Durchführung der Maßnahmen erfolgte, konnte im Berichtsjahr eine abschließende, mehrtägige Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Insgesamt haben 51 Teilnehmende aus 10 Ländern von Juni 2021 bis April 2022 an virtuellen Netzwerktreffen, Projektarbeiten, Coachings sowie Workshops teilgenommen, um die cross-funktionale und cross-hierarchische Zusammenarbeit zu fördern. Von den Teilnehmenden haben seit Programmbeginn bereits 37% eine neue Position im Unternehmen wahrgenommen.

In Ergänzung zu den internen Angeboten bieten wir auch weitere Online- sowie externe Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte, Fachexperten und Projektmanager. 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 Sprachlerntaining in internationalen CGM-Lerngruppen auch im Jahr 2022 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, was bereits von zahlreichen Mitarbeitern in Anspruch genommen wird.

Im Hinblick auf den stetig wachsenden IT-Fachkräftemangel ist es uns neben der externen Rekrutierung wichtig, aktiv dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Daher investieren wir nachhaltig in die Ausbildung und Förderung junger Talente. 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 60 neue Auszubildende und dual Studierende eingestellt und zum Ende des Berichtsjahres 185 Auszubildende sowie dual Studierende beschäftigt.

Standortübergreifendes Ziel ist es, all unseren Auszubildenden und dual Studierenden den Einstieg in das Unternehmen und in das Berufsleben so angenehm und erfolgreich wie möglich zu gestalten. Dazu stehen allen ausbildenden Standorten Leitfäden, Informationsmaterial und Praxisbeispiele für ein effektives Onboarding-Event zur Verfügung, um es an ihre lokalen Bedürfnisse individuell anpassen zu können. So wurden beispielsweise in Koblenz 32 Auszubildende und dual Studierende in einer einwöchigen Onboarding-Phase willkommen geheißen, beginnend mit einer Informationsveranstaltung, Kennenlernprogramm, Schulungseinheiten und einem vom Junior Talent Management begleitenden Start in den ausbildenden Fachabteilungen. Mit einer Bewertung von 4,6 Sternen von möglichen 5 Sternen zum Onboarding, welches nach einer vierwöchigen Eingewöhnungsphase über einen Feedbackbogen erhoben wird, konnten wir das erfolgreiche Onboarding unserer Nachwuchskräfte belegen.

Erfreulich ist auch, dass wir im Jahr 2022 in Deutschland 79% aller Absolventen nach ihrem Abschluss übernehmen konnten, die Mehrheit hiervon in IT-Berufen. Erklärtes Ziel hierbei ist eine deutliche Steigerung des Anteils weiblicher Auszubildender in den IT-Berufen, welcher zum 31. Dezember 2022 bei 18% und somit 6 Prozentpunkte über dem Vorjahr liegt. Um dieses Ziel zu erreichen, engagieren wir uns weiterhin in der Ausbildungs- und Studienorientierung junger Frauen in MINT-Berufen. So nahmen wir erstmals am Studien- und Ausbildungsberatungstag der Schönstätter Marienschule in Vallendar (Mädchenschule) teil und organisierten erneut die Schnupperausbildung in MINT-Berufen für Abiturientinnen im Rahmen unserer Kooperation des AdA-Lovelace-Projekts der Universität Koblenz. Diese Events wurden erfolgreich von Auszubildenden, Absolventen sowie Führungskräften in weiblicher Besetzung mitgestaltet und begleitet.

Die hohe Qualität unserer Ausbildung bestätigte sich auch in den sehr guten Prüfungsergebnissen unserer Absolventen. Die zuständige Industrie- und Handelskammer ehrte dies im Berichtsjahr 2022 mit der Auszeichnung „Beste Azubis – Bei uns ausgebildet“. Im Rahmen der Besten-Ehrung durch die Industrie- und Handelskammer Koblenz, deren Einladung lediglich an die zwei besten Absolventen je Berufsbild im Kammerbezirk ausgesprochen wurde, durften wir dieses Event mit zwei unserer ausgezeichneten Absolventen begleiten und zu ihren herausragenden Ergebnissen in einem festlichen Rahmen gratulieren.

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. Nachdem bereits im vergangenen Jahr eine Umfrage mit positivem Feedback durchgeführt wurde, haben wir im Berichtsjahr die CGM Employee Voice ins Leben gerufen. Hier werden die Mitarbeiter quartalsweise 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. Hierfür wurde Ende 2021 ein HR-Feedback-Tool zunächst pilotiert und anschließend eingeführt, das Führungskräfte dabei unterstützen soll, den konstanten Dialog über Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur auf Team-, Business-Unit- und Unternehmensebene weiter zu verstärken und Maßnahmen abzuleiten.

Im Betrachtungszeitraum wurden vier Umfragen durchgeführt. Die Partizipationsquote lag hierbei bei durchschnittlich 62% und insgesamt wurden über 90.000 Kommentare abgegeben, die den jeweiligen Führungskräften zur Verfügung stehen. Die Ergebnisse stellen sich als stabil auf gutem Niveau dar. 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 Gleichheit 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 Mitarbeitende)	Konzern ohne Zugänge am Stichtag 2022	Zugänge in 2022	Gesamtergebnis nach Zugängen	Anteil Mitarbeitende (in %)
Gesamtbelegschaft	9.003	226	9.229	
Nach Geschlecht				
weiblich	3.272	134	3.406	37%
männlich	5.729	92	5.821	63%
Altersgruppen				
<30 Jahre	2.437	44	2.481	27%
30 - 50 Jahre	4.752	112	4.864	53%
>50 Jahre	1.814	70	1.884	20%

Um die personellen Veränderungen im Konsolidierungskreis gesondert darzustellen, werden die Zugänge in den CGM-Konzern im Jahr 2022 separat aufgeführt. Die abgebildete Tabelle zeigt die Veränderung der Anzahl der Mitarbeiter aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe zum Stichtag 31. Dezember 2022. Weitere Informationen zu unseren Mitarbeitern finden sich im Geschäftsbericht.

Grundsätzlich sollen alle Mitarbeiter 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 haben wir es uns zum Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen in den beiden Führungsebenen unterhalb der geschäftsführenden Direktoren auf 30 % bis zum 31. Dezember 2023 zu erhöhen. Zum 31. Dezember 2022 betrug der Anteil 23,2 %.

Im Jahr 2021 waren für uns Mitarbeiter aus 79 Nationen an 156 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. Im Rahmen der andauernden COVID-19-Pandemie haben unser flächendeckendes Hygienekonzept und die fortgeführten Schutzmaßnahmen auch im Jahr 2022 zur Minimierung des Infektionsrisikos mit dem Coronavirus und zum Schutz unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz beigetragen.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil bei der Fürsorge für unsere Mitarbeiter ist das bei CGM als FEEL GOOD MANAGEMENT bekannte betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Mit dem Claim „BE HEALTHY. FEEL GOOD.“ steht es für ein ganzheitlich ausgerichtetes Konzept. Mit gezielten Angeboten zur Gesundheitsförderung, dem Gesundheitsschutz und der innerbetrieblichen Vernetzung von Akteuren wirkt es krankheitsbedingten Ausfällen und fehlender Motivation entgegen. Über das Jahr verteilte Maßnahmen und Veranstaltungen bieten dabei Anregungen zu gesundem Verhalten und vermitteln Know-how zu verschiedenen Gesundheitsthemen.

Fanden Maßnahmen zu Beginn 2022 noch ausschließlich virtuell statt, konnten im Verlauf des Jahres auch wieder vermehrt Veranstaltungen und Aktionen vor Ort durchgeführt werden. Demnach bestand das BGM-Programm in 2022 aus einer Mischung von Digital- und Präsenzangeboten.

Dennoch spielt seit Beginn der Pandemie das digitale betriebliche Gesundheitsmanagement eine wichtige Rolle – um alle Mitarbeiter an sämtlichen Standorten bezüglich ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit nachhaltig zu unterstützen, ist es aus unserem Konzept nicht mehr wegzudenken.

Nach den firmenspezifischen Leitlinien des BGM fassen wir unter dem Bereich „BE ACTIVE. FEEL GOOD.“ alle klassischen Sport- und Bewegungs-Angebote zusammen. Das Sortiment umfasst verschiedene Kurse, bewegte Pausen, Workouts und vieles mehr. Wurden in zwei Jahren COVID-19-Pandemie verstärkt Angebote im digitalen Bereich ausgebaut, sind diese auch weiterhin als On-Demand-Lösungen für alle CGM Mitarbeiter verfügbar. Das Abflachen der Pandemie begleitet von Lockerungen der Schutzmaßnahmen, erlauben seit dem Frühjahr 2022 auch wieder das sportliche Betätigen vor Ort.

Den Mitarbeitern am Hauptstandort Koblenz steht dafür ein firmeneigenes Gesundheitszentrum mit moderner Trainingsfläche und Kraftgeräten sowie einem 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. Ebenfalls steht der Belegschaft am Hauptsitz temporär ein Angebot im Bereich Physiotherapie zur Verfügung.

Neben der Gesundheitsförderung wird ein wichtiger Teil des Gesundheits- und Arbeitsschutzes in Deutschland jährlich unter der Prämisse „TAKE CARE. FEEL GOOD.“ abgebildet. Demnach konnten unsere Mitarbeiter auch im Jahr 2022 an verschiedenen Standorten arbeitsmedizinische Angebote wie die G37 Augenuntersuchung, die Gripeschutzimpfung und die Ausbildung zum Ersthelfenden wahrnehmen. Alle Mitarbeiter des Standorts in Koblenz hatten außerdem die Möglichkeit, ihre Impfung gegen COVID-19 am Jahresbeginn aufzufrischen.

Um die Sicherheit unserer Mitarbeiter in Bezug auf COVID-19 weiter zu erhöhen, bieten wir seit Juni 2021 weltweit allen Mitarbeitern kostenlose Schnelltests sowie Mund- und Nasenschutze an.

Im digitalen Bereich hatten die Mitarbeiter auch im Jahr 2022 Zugang zu dem psychologischen Online-Training „HelloBetter“, welches den Umgang mit stressigen Situationen, Depressionen, Alkoholkonsum und Schlafstörungen thematisiert. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter regelmäßig Informationen zu gesundheitsorientierten Themen. Diese werden unter anderem über das Intranet und Social Media, die monatlichen FEEL GOOD Tipps oder in Form einer digitalen Sprechstunde alias „Health Dating“ 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 Gesundheitstage veranstaltet. Das Ziel der sogenannten CGM FEEL GOOD DAYS im Jahr 2022 war es, die Mitarbeiter getreu dem Motto „CONNECT. FEEL GOOD.“ nach zwei Jahren Pandemie wieder näher zusammenzubringen. Mit den Schwerpunkten „Bewegung“, „Ernährung im Büroalltag“ und „Rückengesundheit“ lag der Fokus dabei auf einer gesunden Work-Life-Balance sowie der Anregung, mehr gesundes Verhalten in den (Berufs-) Alltag zu integrieren. Die Inhalte wurden teilweise digital in Deutsch und Englisch und zum Teil in Präsenz an mehreren Standorten in Deutschland umgesetzt.

Umwelt und Klimaschutz

Umwelt und Klimaschutz sind von essenzieller, globaler Bedeutung und wurden auch 2022 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.

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir es uns zum Ziel gesetzt ein Konzept zu entwickeln, welches unseren Weg zur Klimaneutralität darlegt. Als Ausgangsbasis für eine entsprechende Operationalisierung haben wir daher zum ersten Mal unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) retrospektiv für das Jahr 2021 erhoben, welche wir perspektivisch planen regelmäßig zu erheben. Hierbei wurden die Emissionen bezogen auf die Scopes gemäß der Systematik des Greenhouse Gas (GHG) Protocol berechnet. Es ist der weltweit am weitesten verbreitete Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasen und bildet die Grundlage für viele andere Rahmenwerke, wie z. B. die Science-based Targets Initiative (SBTi) zur Festlegung von Klimazielen. Bei der Berechnung wurden wir von einem externen Partner unterstützt.

Das GHG-Protokoll unterteilt die Treibhausgasemissionen von Unternehmen in verschiedene Bereiche (sogenannte Scopes), welche bei CGM für das Jahr 2021 in dargestelltem Umfang ermittelt wurden. Da es sich hierbei um Werte handelt, die sich nicht auf das Berichtsjahr beziehen, sind diese nicht Teil des Prüfumfanges und wir machen im Folgenden freiwillige Angaben.

Direkte Emissionen (Scope 1) sind Treibhausgasemissionen, die direkt durch die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens entstehen. Für das Geschäftsjahr 2021 wurden konzernweit insgesamt 6.820 t CO₂e direkte Emissionen (*) ermittelt. Berücksichtigt wurden hierbei Emissionen aus stationärer und mobiler Verbrennung.

Bei indirekten Emissionen (Scope 2) handelt es sich um solche, die aus der Erzeugung von zugekauftem Strom und Fernwärme entstehen, die physisch an den jeweiligen Anlage auftreten. CGM-weit haben wir insgesamt 4.253 t CO₂e indirekte Emissionen (*) für 2021 festgestellt. Hierbei berücksichtigt wurden Emissionen aus eingekauftem Strom, Dampf und Wärme.

Aus den Erkenntnissen der initialen Erhebung haben und werden wir weitere Maßnahmen mit konkreten Zielen ableiten, die mittelfristig zu einer Reduktion der Emissionen sowie langfristig zu Klimaneutralität von CGM führen sollen.

Darunter fällt unter anderem die Neuformulierung der CGM-Fuhrparkrichtlinie, die nun auch explizit elektrische Fahrzeuge umfasst und Hybridfahrzeuge lediglich zulässt, sofern eine elektrische Nutzung des Fahrzeugs von mindestens 75% gewährleistet ist. Elektrisches Tanken wird sowohl an verschiedenen CGM Standorte, an öffentlichen Ladestellen sowie an eichkonformen, privaten Wallboxen durch eine entsprechende Tankkarte ermöglicht.

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

Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen initiiert, um den Umwelteinfluss von CGM ganzheitlich zu reduzieren. Zum Beispiel findet die Kundenkommunikation zunehmend digital statt, und die Transformation von der Papierrechnung zur eRechnung wurde im Berichtsjahr vorangetrieben. Zur weiteren Papiereinsparung sowie Vermeidung von Weitersendungen von Briefen wurde außerdem ein gesondertes Projekt initiiert, welches sich mit der Digitalisierung von eingegangener Post befasst. CGM goes Paperless hat zum Ziel, ein Tool zur Digitalisierung der Poststelle in Koblenz zu implementieren. Durch die Unterstützung der Software bei der Bearbeitung der eingehenden Post kann Zeit eingespart und die Verteilung der Sendungen so effizient wie möglich abgewickelt werden. Nach der Digitalisierung der Schriftstücke können diese in Echtzeit an einzelne Empfänger weitergeleitet werden, von Weitersendungen kann abgesehen werden. Das Projekt befindet sich in der Planungsphase, eine Implementierung ist 2023 vorgesehen.

Zur weiteren Reduktion von Müll haben wir unseren Pfandansatz an unserem Standort Koblenz weiter ausgebaut und uns dem deutschlandweit größten Mehrwegsystem für Becher und Speisebehälter angeschlossen. Hierbei können wir pro Becher 1.000 Einwegbecher sowie pro Speisebehälter 500 Einwegbehälter einsparen. Alle Verpackungen sind aus 100% recyclebarem Polypropylen, lebensmittelecht, BPA-frei sowie bruchsicher. Zusätzliche Einwegbehälter bieten wir nicht mehr an. Auch das Speisekonzept haben wir in unserem neueröffneten Bistro weiterentwickelt und nachhaltiger gestaltet. Es umfasst nun täglich mindestens ein vegetarisches oder veganes, pflanzenbasiertes Gericht sowie eine umfangreiche Salatbar. Beim Einkauf aller verarbeiteten Erzeugnisse achten wir auf regionale sowie saisonale Produkte.

Auch außerhalb von Koblenz widmen wir uns dem Klimaschutz mit Initiativen wie z.B. der erstmaligen ISO 14001- Zertifizierung einer unserer Business Units in Spanien sowie konkreten Plastikmüllvermeidungsbemühungen in einer Business Unit in Italien.

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.

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

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Für das Berichtsjahr 2022 werden erneut lediglich die ersten beiden Umweltziele beleuchtet, da die weiteren Bewertungskriterien noch nicht in einem delegierten Rechtsakt vorliegen.

Taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten

Darüber hinaus ist eine Unterscheidung zwischen taxonomiefähigen sowie taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten erforderlich. Die Erleichterungsvorschriften, die zunächst noch für das Berichtsjahr 2021 galten, sind für den Betrachtungszeitraum nicht mehr anwendbar. Dies bedeutet, dass neben der sogenannten Taxonomiefähigkeit ebenso eine Taxonomiekonformität nachgewiesen werden muss. Dies bedeutet konkret, dass die festgelegten technischen Bewertungskriterien der beschriebenen Wirtschaftstätigkeit und die Anforderungen an die Einhaltung des Mindestschutzes erfüllt sein müssen.

Berichtspflichtige Unternehmen weisen, soweit zutreffend, den Anteil ihrer Umsatzerlöse, Investitionsausgaben sowie Betriebsausgaben der Wirtschaftsaktivitäten aus, die mindestens eins der Umweltziele positiv beeinflussen. Die anderen Ziele dürfen dabei nicht beeinträchtigt werden. 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 haben sich bei der Betroffenheitsanalyse keine Veränderung bei dem Kreis der betroffenen Wirtschaftsaktivitäten ergeben. Hierbei bestätigten sich die Taxonomiefähigkeiten einzelner Wirtschaftstätigkeiten in einem einstelligen 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 zu bewerten. 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 2022, 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. Diese taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für 2022 wurden dem Umweltziel „Klimaschutz“ zugeordnet. Darüber hinaus tätigt der Konzern auch Umsätze mit Wirtschaftsaktivitäten 8.2 „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ des Klimaziels „Anpassung an den Klimawandel“. Diese Umsätze sind lt. Definition der Umsatz-Kennzahl in der (EU) 2021/2178 aber nicht in der Umsatz-Kennzahl zu berücksichtigen, da die Wirtschaftsaktivität nicht als eine „ermöglichende“ Tätigkeit eingestuft wird. Die Kriterien für die Taxonomiekonformität der Tätigkeit 8.1 waren im Geschäftsjahr 2022 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 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 KEUR 13.004 im Zusammenhang mit dem Erwerb und dem Leasing von Fahrzeugen aufgewendet, die wir als taxonomiefähig eingestuft haben. Ebenso sind Betriebsausgaben in Höhe von KEUR 2.877 identifiziert worden. Mangels der erforderlichen Bestätigungen zur Einhaltung der Anforderungen des Mindeschutzes seitens unserer Lieferanten ist eine Taxonomiekonformität nicht gegeben.

Zudem haben wir geprüft, ob Investitions- und Betriebsausgaben bezüglich der Tätigkeit „7.2 Renovierung bestehender Gebäude“ taxonomiefähig und-konform sein können. Insbesondere am Standort Koblenz unterhält CGM eine größere Anzahl von Gebäuden, die regelmäßige Renovierungsarbeiten erfordern. Im Berichtsjahr wurden Investitionsausgaben in Höhe von KEUR 2.343 identifiziert, die in Zusammenhang mit Renovierungsarbeiten stehen und grundsätzlich taxonomiefähig sind. Sie werden aber nicht als taxonomiekonform angesehen, 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 KEUR 2.434 angefallen, die ebenfalls als nicht taxonomiekonform angesehen werden.

Mit Bezug auf das Klimaziel „Anpassung an den Klimawandel“ haben wir die Tätigkeit „8.2 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ auf relevante Investitions- und Betriebsausgaben hin untersucht, da diese in den Kennzahlen – anders als die Umsätze - zu berücksichtigen wären. Im Rahmen unserer Analyse haben wir im Berichtsjahr keine materielle Maßnahmen identifizieren können, die wir dieser Wirtschaftstätigkeit zuordnen konnten.

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

Umsatz KPI

Die Umsatzerlöse im Berichtsjahr von MEUR 1.129,7 bilden den Nenner der Umsatz-Kennzahl und finden sich in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wieder. Im Berichtsjahr sind 2 % der Umsatzerlöse (Vj.: 1 %) der CGM als taxonomiefähig und 0 % als taxonomiekonform zu klassifizieren. Vgl. dazu auch die Anlage 1: Umsatzerlöse.

CapEx KPI

Die sogenannte 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“ 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 135,9 und bilden den Nenner der CapEx-Kennzahl.

Das Unternehmen weist für das Geschäftsjahr 2022 11 % taxonomiefähige CapEx (Vj.: 4 %) und 0 % taxonomiekonforme CapEx aus. 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“ 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 243,1.

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

Meldebogen Gas und Kernenergie

Die CGM hat keine Wirtschaftstätigkeit in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie. Aufgrund des Darstellungsumfangs 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.

Energieeffizienz

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.

Einen besonderen Fokus haben wir zunächst auf die in unserem Eigentum befindlichen Gebäude in Koblenz gelegt, da diese eine unmittelbare Umsetzung der geplanten Maßnahmen zulassen.

Für die am Firmensitz in Koblenz erworbenen, angrenzenden Gewerbeflächen konnte bereits 2020 basierend auf den dort befindlichen Brunnen ein neues Energiekonzept verabschiedet werden. Im Berichtsjahr wurden die nötigen Brunnen- sowie Energiezentralen fertiggestellt. Bis Ende April 2023 werden nun sukzessive acht Gebäude am Standort Koblenz zugeschaltet, die durch die effizienten Wärmepumpen emissionsneutral geheizt und gekühlt werden. Dies gilt auch für das ansässige Serverzentrum, welches selbst durch die produzierte Abwärme integraler Teil des lokalen Heiz- sowie Kühlsystems ist.

Im Berichtsjahr haben wir auch den Neubau mit dem CGM Conference Center und Bistro eröffnet, welcher nach KfW-55-Standard und somit mit einem hohen Anspruch an Energieeffizienz errichtet wurde.

Auch an anderen Standorten setzen wir Maßnahmen um, die eine höhere Energieeffizienz und Beitrag zum Klimaschutz zum Ziel haben. So haben wir in Belgien weitere Ladesäulen installiert, und auch der Fuhrpark der Firmenfahrzeuge gestaltet sich zunehmend rein elektrisch.

Soziales Engagement

Als Unternehmen bekennen wir uns zu unseren Standorten und fühlen uns mit den lokalen Gemeinschaften verbunden. Die Interaktion ist uns wichtig und als Teil der Gesellschaft engagieren wir uns für die, die Hilfe benötigen: We care and give back!

Insgesamt haben wir uns auch im Berichtsjahr weltweit in über 30 Projekten sozial engagiert und mitgewirkt. Die Initiativen erstrecken sich von Geld- und Sachspenden über IT-Förderprogramme für Kinder und Jugendliche in Polen bis hin zur Zusammenstellung von Schultensilien für kleine Patienten in Südafrika.

In unserem sozialen Engagement unterstützen wir gemäß unserem unternehmerischen Grundverständnis ebenfalls im Besonderen die Patientensicherheit und -gesundheit. So beteiligte sich der Konzern auch 2022 an der VOR-TOUR der Hoffnung, eine Benefiz-Radsportveranstaltung in Deutschland, die seit vielen Jahren Spenden für krebskranke und hilfsbedürftige Kinder sammelt.

Neben sportlichem Engagement bei Radrennen, engagieren wir uns zudem weiterhin als Sponsor bei Esports Koblenz und stellen in diesem Geschäftsjahr unter anderem für die nächsten 24 Monate entsprechende Trikots zur Verfügung.

Ebenso sind wir erneut Sponsor beim 56+ eRACING CUP, an dem auch zwei Mitarbeiter und eine Auszubildende als Team an der virtuellen Rennveranstaltung teilnahmen.

Die lokalen Unterstützungsinitiativen sind das Herz unseres sozialen Engagements. Aber auch uns lassen die weltpolitischen Krisenherde nicht unbeeindruckt zurück. CGM hat selbst keine eigene Niederlassung in der Ukraine, jedoch haben wir langjährige Geschäftspartnerschaften in die Region. Der Kriegsausbruch in der Ukraine Anfang des Berichtsjahres hat das Management sowie insbesondere auch unsere Mitarbeiter schnell dazu bewogen, Unterstützung zu leisten. Die Konzerngesellschaft hat zweimal an Einrichtungen zur Unterstützung des lokalen Gesundheitswesens gespendet. Lokale Business Units, wie zum Beispiel in Polen, haben weitere Hilfspakete gesendet, während eine andere Business Unit Unterkünfte für Flüchtlinge zur Verfügung stellt.

Lieferkette

Im Unterschied zu produzierenden Unternehmen haben wir keinen Managementfokus auf der Lieferkette, sondern auf der Qualität der angebotenen Dienstleistungen und der Funktionalität der dafür notwendigen Infrastruktur. Unabhängig hiervon ist die sorgfältige Auswahl von Geschäftspartnern und Lieferanten von großer Bedeutung. Zu diesem Zwecke befinden wir uns aktuell im Aufbauprozess eines konzernweit agierenden Zentraleinkaufs, der durch globale Einkaufsstrategien die bestmögliche Versorgung von CGM sicherstellen soll. Hierbei schließt ein best-in-class Risikomanagement für Lieferanten und Warengruppen ein, das selbstverständlich auch die Anforderungen des 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes berücksichtigen wird. Mit der Erarbeitung und Implementierung der für einen global agierenden Konzerneinkauf notwendigen Prozesse, Tools und Organisationsstrukturen wurde 2022 begonnen; diese werden 2023 weiter ausgebaut.

Neben der Beachtung der ökonomischen Aspekte wie Qualität, Fähigkeit zur pünktlichen Lieferung und Preis, die in eine Lieferantenbewertung einfließen, sind die Regionalität der Lieferanten und ein umweltschonender Produktlebenszyklus Bewertungskriterien, die im Beschaffungsprozess betrachtet werden können.

Die Lieferkette unterstützt einerseits die Softwareentwicklung und ermöglicht es andererseits unsere geschäftlichen Abläufe zu gewährleisten. Hierzu zählen wir beispielsweise Vertrieb, Support, Beratungsleistungen, Marketing und administrative Funktionen wie Rechnungswesen, Personal, Fuhrpark oder Interne IT.

Bei der Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen arbeiten die Konzerngesellschaften mit Geschäftspartnern, Dienstleistern und Lieferanten zusammen. Diese verpflichten wir auf die bei CGM geltenden Standards, wobei hierbei in der Regel im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) die Einhaltung gültiger Rechtsnormen und Gesetze im Vordergrund steht. Wir erwarten von Geschäftspartnern, Dienstleistern und Lieferanten in der Lieferkette, dass sie geeignete Prozesse etabliert haben oder etablieren, die die Einhaltung der bei CGM geltenden Standards gewährleisten.

Im Ethik-Kodex ist der korrekte Umgang mit Beschäftigten, unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Integrität im Geschäftsverkehr, beispielsweise das Verbot von Korruption und Bestechung, enthalten. Verstöße von Lieferanten hiergegen können zur Kündigung der Geschäftsbeziehung führen.

Am Beispiel der CGM IT Solutions und Services GmbH (ITSS) als Tochterunternehmen in der CGM-Gruppe unterstreichen wir, wie wir in Logistikbereichen hohe Ansprüche an unser Handeln haben. Die ITSS ist ein interner Dienstleister mit besonderen Kompetenzen in den Bereichen Logistik, Lagerhaltung, Supply Chain sowie Produktmanagement IT-Hardware.

Eine Kernaufgabe der ITSS ist die Bereitstellung marktgerechter IT-Warenkörbe für die CGM-Direktvertriebslinien im ambulanten Sektor sowie im Apothekenbereich. Auch die schwierige Liefersituation im Jahr 2022 konnte durch vorausschauende Planung und enge Zusammenarbeit im Konzern ohne größere Probleme bewältigt werden.

Kontaktangaben

Spokesman and Chief Financial Officer

Michael Rauch

Chief Human Resource Officer

Philip Heßen

VP Corporate Responsibility

Tina Kreitmayr

Corporateresponsibility.de@cgm.com

Anlage 1 – Umsatzerlöse

in KEUR, falls nicht anders bezeichnet

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")										
		absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Taxonomiekonformer Umsatzanteil Jahr N	Taxonomiekonformer Umsatzanteil Jahr N-1	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)
		(Währung)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(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.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
8.1 Datenverarbeitung und Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	J63.11	21.257	2%																
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		21.257	2%																
Total (A.1. + A.2)		21.257	2%																
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.108.482	98%																
Total (A+B)		1.129.739	100%																

Anlage 2 – Investitionsausgaben

in KEUR, falls nicht anders bezeichnet

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	absoluter CapEx		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")							Taxonomie-konformer Umsatz-anteil Jahr N	Taxonomie-konformer Umsatz-anteil Jahr N-1	Kategorie (ermög-lich-ende Tätigkei-ten)	Kategorie (Über-gangs-tätig-keiten)
		(Währung)	(%)	Klima-schutz	Anpas-sung an den Klima-wandel	Wasser- und Meeres-res-sourcen	Kreis-lauf-wirt-schaft	Umwelt-ver-schmutz-ung	Bio-logische Vielfalt und Öko-systeme	Klima-schutz	Anpas-sung an den Klima-wandel	Wasser- und Meeres-res-sourcen	Kreis-lauf-wirt-schaft	Umwelt-ver-schmutz-ung	Bio-logische Vielfalt und Öko-systeme	Mindest-schutz	(%)				
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. ökologogisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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	13.004	10%																		
CapEx in Zusammenhang mit Gebäudesanierung aus 7.2 Renovierung bestehender Gebäude	F41.2	2.343	2%																		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		15.347	11%																		
Total (A.1. + A.2)		15.347	11%																		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		120.509	89%																		
Total (A+B)		135.856	100%																		

Anlage 3 – Betriebsausgaben

in KEUR, falls nicht anders bezeichnet

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung")										
		absoluter OpEx	Anteil OpEx	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Taxonomiekonformer Umsatzanteil Jahr N	Taxonomiekonformer Umsatzanteil Jahr N-1	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)
	(Währung)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(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.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	2.877	1%																
OpEx in Zusammenhang mit der Renovierung von Gebäuden "7.2 Renovierung bestehender Gebäude"	F41.2	2.434	1%																
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2.)		5.311	2%																
Total (A.1. + A.2)		5.311	2%																
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		237.804	98%																
Total (A+B)		243.115	100%																

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „CompuGroup“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und mit 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 „EU-Taxonomie-Verordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren 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 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 nicht-finanziellen Konzernberichts) oder Irrtümer 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf 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 hier- zu 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 unseres Auftrags 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 CompuGroup 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;
- 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;
- Befragung von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu taxonomiefähigen/-konformen Wirtschaftsaktivitäten, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung von Wirtschaftsaktivitäten gemäß EU- Taxonomie zu erlangen;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsaufwendungen für die taxonomiefähigen/-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 für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 diesem 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 20. März 2023

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 (Sprecher & CFO), Angela Mazza Teufer, Emanuele Mugnani, Dr. Eckart Pech, Hannes Reichl

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