Aktualisierung der Erklärung
der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats der
CompuGroup Medical SE & Co. KGaA zu den Empfehlungen
der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 Aktiengesetz

Die geschäftsführenden Direktoren der persönlich haftenden Gesellschafterin (die „Geschäftsführenden Direktoren“) und der Aufsichtsrat der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA (die „Gesellschaft“) haben zuletzt am 13. Dezember 2021 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) abgegeben und diese am 5. April 2022 hinsichtlich der Empfehlung F.2 des Kodex ergänzt. Diese Erklärung wird durch eine weitere Aktualisierung wie folgt ergänzt:

Empfehlungen zur Vorstandsvergütung (G.1 bis G.13, G.15 und G.16):

Hinsichtlich der Empfehlungen zur Vorstandsvergütung sind wir weiterhin der Auffassung, dass diese aufgrund der strukturellen Besonderheiten der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA keine Anwendung finden, namentlich weil die Geschäftsführung in der KGaA der persönlich haftenden Gesellschafterin obliegt und der Aufsichtsrat der KGaA keine Kompetenz für die Festlegung der Vergütung der Organmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin hat. Lediglich höchstvorsorglich erklären wir vor diesem Hintergrund gleichwohl aus Gründen guter Corporate Governance, den Empfehlungen G.1 bis G.13, G.15 und G.16 im Hinblick auf die ab Geltung des Vergütungssystems 2021 abgeschlossenen Anstellungsverträge mit folgenden Abweichungen zu entsprechen:

Empfehlung G.8 des Kodex:

Entsprechend der Empfehlung G.8 des Kodex soll eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein.

Im Zuge der Übernahme der Position als Sprecher der Geschäftsführenden Direktoren hat der Geschäftsführende Direktor Herr Michael Rauch ein neues Vergütungspaket erhalten, welches der zusätzlichen Verantwortung Rechnung tragen und ihn weiter im Unternehmensinteresse incentivieren soll. Hierbei wurden unter anderem die ihm im Zusammenhang mit seiner Erstanstellung gewährten Aktienoptionen aufgehoben und durch neue Aktienoptionen ersetzt. Aus Sicht der Geschäftsführenden Direktoren und des Aufsichtsrats ist die Ersetzung nicht als Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter der während der Erstanstellung gewährten Aktienoptionen im Sinne der Empfehlung G.8 zu verstehen. Da aber eine andere Auffassung nicht auszuschließen ist, wird insoweit höchst vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung G.8 erklärt. Die Ersetzung der Aktienoptionen ist aus unserer Sicht sachgerecht, um einen langfristigen Verhaltensanreiz und eine Orientierung am Unternehmensinteresse in angemessener Weise zu bewirken.

Empfehlung G.10 des Kodex:

Entsprechend der Empfehlung G.10 des Kodex sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Der Empfehlung G.10 des Kodex soll in Zukunft, vorbehaltlich einer Anpassung des Vergütungssystems, nicht entsprochen werden. Aus unserer Sicht ist es sachgerecht, flexible Möglichkeiten für die Vergütung von Geschäftsführenden Direktoren zu haben. Neben der aktienbasierten langfristig variablen

Vergütung kann daher auch eine nicht-aktienbasierte Vergütung sinnvoll sein. Dies gilt insbesondere für Geschäftsführende Direktoren mit einer eindeutigen Verantwortung für einen Geschäftsbereich, da sich der Erfolg ihrer Tätigkeit unter Umständen weniger deutlich im Aktienkurs als in Geschäftszahlen des betreffenden Geschäftsbereichs niederschlägt. Vielmehr kann der Aktienkurs auch maßgeblich durch Faktoren beeinflusst sein, die ein einzelner Geschäftsführender Direktor nicht oder nur unwesentlich beeinflussen kann. Daher kann es in Einzelfällen im Unternehmensinteresse sein, einen Geschäftsführenden Direktor überwiegend durch individuelle Erfolgsziele zu incentivieren und von einer aktienbasierten oder in Aktien anzulegenden variablen Vergütung ganz oder in größeren Teilen abzusehen.

Empfehlung G.11 des Kodex:

Entsprechend der Empfehlung G.11 des Kodex soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft sowie die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen für die einzelnen Elemente der variablen Vergütung eine Reihe solcher Möglichkeiten vor. Die Vergütungshöhe im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus anpassen zu können, ist aus unserer Sicht insbesondere im Falle aktienbasierter variabler Vergütungen erforderlich. Bei variablen Vergütungselementen, die sich dagegen an anderen Erfolgszielen, insbesondere Kennzahlen des Unternehmens oder eines Geschäftsbereichs, orientieren, sind außergewöhnliche Entkopplungen der Vergütung von der Leistung eines Geschäftsführenden Direktors weniger wahrscheinlich. Ausdrückliche vertragliche Möglichkeiten zur Anpassung der Vergütung sollten daher über die im Vergütungssystem genannten Gestaltungsoptionen hinaus nicht erforderlich sein. Sofern hierin eine Abweichung von Empfehlung G.11 des Kodex gesehen wird, wird hiermit vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung erklärt.

Im Übrigen bleibt die Entsprechenserklärung vom 13. Dezember 2021 unter Berücksichtigung der Aktualisierung vom 5. April 2022 unverändert.

Koblenz, den 6. Juli 2022

_____	_____
gez. Michael Rauch (Sprecher der geschäftsführenden Direkten)	gez. Angela Mazza Teufer

Für die Geschäftsführenden Direktoren der persönlich haftenden Gesellschafterin

_____

gez. Philipp von Ilberg (Vorsitzender des Aufsichtsrats)

Für den Aufsichtsrat der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA