

Synchronizing Healthcare



CompuGroup Medical
Gesonderter nichtfinanzieller
Konzernbericht 2021



CompuGroup
Medical

Inhaltsverzeichnis

| | |
|----|---|
| 3 | Erläuterung |
| 4 | Über diesen Bericht |
| 5 | Vorgehensweise bei der Berichterstattung und allgemeine Berichtsinformationen |
| 5 | Berichtszeitraum |
| 5 | Datum des aktuellen Berichts |
| 5 | Berichtszyklus |
| 5 | Allgemeine Berichtsinformationen |
| 6 | Beschreibung des Geschäftsmodells |
| 6 | Der CGM-Konzern |
| 6 | Geschäftssegmente |
| 7 | Unsere Vision |
| 7 | Unsere Mission |
| 7 | Unsere Werte |
| 8 | CGM in Zahlen |
| 9 | Bestimmung der Wesentlichkeit |
| 9 | CR-Verständnis und Managementansatz |
| 10 | Wesentliche Stakeholder und deren Einbeziehung |
| 11 | Abgeleitete CR-Handlungsschwerpunkte |
| 13 | Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele |
| 14 | Risikomanagement |
| 14 | Pandemierisiko COVID-19 |
| 14 | Akquisitionen im Berichtsjahr |
| 15 | Datenschutz und Informationssicherheit |
| 15 | Datenschutz |
| 15 | Informationssicherheit |
| 17 | Mitarbeitende |
| 17 | Beschäftigung |
| 18 | Lernen und Personalentwicklung |
| 20 | Zufriedenheit der Mitarbeitenden |
| 20 | Vielfalt und Chancengleichheit |
| 21 | Mitarbeitenden-Gesundheit und Arbeitssicherheit |
| 23 | Wirtschaftsethisches Verhalten |
| 23 | Achtung der Menschenrechte |
| 25 | Umwelt und Klimaschutz |
| 25 | EU-Taxonomie |
| 26 | Energieeffizienz |
| 27 | Soziales Engagement |
| 28 | Lieferkette |
| 29 | Kontaktangaben und verwendete Rahmenwerke |
| 30 | Vermerk Wirtschaftsprüfer |
| 33 | Impressum |

Erläuterung

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht (im Folgenden: nichtfinanzieller Bericht) der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA für das Berichtsjahr 2021.

Über diesen Bericht

Als aktiv gestaltender Akteur im Gesundheitswesen 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. Aber als Teil der Gesellschaft übernehmen wir 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 dem Folgenden: We care and give back!

Unter Corporate Responsibility (CR) verstehen wir die Anerkennung und Verantwortung der 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 minimieren.

Damit richten wir uns an alle unsere Stakeholder wie Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, 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 Berichterstattung und allgemeine Berichtsinformationen

Berichtszeitraum

Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2021. 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 07. April 2022 veröffentlicht werden.

Berichtszyklus

Der nichtfinanzielle Bericht wurde erstmals in 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 2021 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.

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 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 erfüllt nicht die „im Kern“-Anforderungen an die GRI-Berichterstattung und wendet darüber hinaus kein Standard-Rahmenwerk an, um ein auf den Unternehmensbedarf zugeschnittenes Berichtswesen zu verfolgen. Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Lageberichts/-abschlusses sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts.

Nach Anwendung der Nettomethode hat die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA gemäß §§ 315c i. V. m. 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB keine berichtspflichtigen 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

CGM entwickelt und vertreibt 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. Fast 8.600 Mitarbeitende unterstützen die Kunden mit innovativen Lösungen bei den stetig wachsenden Anforderungen des Gesundheitssystems und haben im Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von MEUR 1.025,3 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.
- + 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.
- + 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 Sekundärpflegeeinrichtungen erbracht werden. Zum Kundenkreis gehören Akutkrankenhäuser, Rehabilitationszentren, soziale Einrichtungen, Krankenhausnetzwerke mit mehreren Standorten, regionale Pflegeorganisationen und medizinische Labore. Die Softwarelösungen und die damit zusammenhängenden Dienstleistungen erleichtern die Patientenverwaltung, das Ressourcen- und Personalmanagement, die medizinische Dokumentation und die Rechnungsstellung. Als Full-Service-Dienstleister verfolgt CGM einen integrierten Versorgungsansatz und stellt maßgeschneiderte Softwarelösungen für praktisch alle Aspekte der Verwaltung, Planung und pflegerischen Versorgung in Sekundärpflegeeinrichtungen zur Verfügung.
- + 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.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Unsere Vision

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

CGM stellt Gesundheitsprofis und Patienten helfende medizinische Informationen zum Nutzen aller Beteiligten im Gesundheitssystem immer und überall wirkstark zur Verfügung. Dazu entwickeln wir Software zur Optimierung der medizinischen und administrativen Prozesse von Leistungserbringern einschließlich der elektronischen Kommunikation mit dem Patienten.

Wir ermöglichen allen Menschen orts- und zeitunabhängigen Zugang zu relevanten medizinischen Informationen und Leistungen und setzen auf intuitive User Experience, modernste Technologien und kompromisslose Sicherheit bei medizinischen Daten. Im Zentrum unseres Handelns steht immer die Gesundheit und das Wohlergehen des Patienten.

Unsere Mission

Damit wir als CGM unsere Vision erfolgreich umsetzen, haben wir unsere Mission in drei Punkten formuliert:

► Wegbereiter der Digitalisierung in der medizinischen Versorgung

Wir machen medizinische und administrative Daten immer und überall verfügbar. Mit unseren großen Plattformen und unserer langjährigen Markterfahrung sind wir treibende Kraft für mehr Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Gesundheitsprofis mit dem Ziel bestmöglicher und effizienter Versorgung.

► Helfer beim individuellen Gesundheitsmanagement

Jeder soll seine Behandlung mitgestalten können und mit Freude zur Erhaltung der eigenen Gesundheit beitragen können. Durch unsere Apps und unsere persönlichen elektronischen Patientenakten kann jeder Mensch aktiver Teil seiner Gesundheitsvorsorge und Behandlung sein. CGM macht Patienten-zentrierte Versorgung möglich – ganzheitlich und sicher.

► Treiber der Interoperabilität

Wir vernetzen Menschen, Einrichtungen und Prozesse zur optimalen Wirkung von Diagnose und Therapie. Dazu bieten wir Interoperabilität unserer Plattformen und wegweisende Technologien. Wir nutzen Künstliche Intelligenz zur Kommunikation zwischen Menschen und Maschine sowie zur Entwicklung flexibler und lernender smarter Netztopologien.

Unsere Werte

Unternehmenswerte dienen als Grundlage und Wegweiser zur Erreichung einer Vision. Aus diesem Grund haben wir uns 2021 dezidiert mit unseren Werten auseinandergesetzt und diese formuliert sowie formalisiert. Ausgangsbasis war eine Umfrage unter den Mitarbeitenden im Juni 2021, welche im Besonderen Unternehmenskultur Aspekte behandelte. Daraus abgeleitet hat das Senior Management von CGM 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!

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) (*) | 2021 | 2020 |
|---|-----------|-----------|
| Konzernumsatz | 1.025.322 | 837.259 |
| EBITDA | 213.390 | 197.476 |
| EBITDA bereinigt | 224.310 | 214.882 |
| Investitionen | 163.976 | 457.116 |
| Forschung & Entwicklung gesamt | 202.513 | 152.453 |
| davon Forschung und Entwicklung (eigene Entwicklungsprojekte) | 78.941 | 70.696 |
| Ertragssteuern | 28.842 | 37.006 |
| Betriebliche Leistungen | 476.169 | 363.729 |
| davon Löhne und Gehälter | 389.433 | 298.957 |
| davon soziale Abgaben | 57.438 | 42.858 |
| davon Altersvorsorge | 29.299 | 21.914 |
| Eigenkapital | 612.284 | 638.937 |
| Bilanzsumme | 1.790.813 | 1.565.772 |

Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit finden sich im über https://www.cgm.com/corp_de/unternehmen/investor-relations 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 arbeiten wir an der Vision eines digitalisierten Gesundheitssystems. Seitdem entwickeln wir Produkte, die medizinisches Fachpersonal und Bürger gleichermaßen dabei unterstützen, ihre Arbeit und ihr Leben zu verbessern.

Als Teil der Gesellschaft übernimmt CGM gesellschaftliche Verantwortung über das Gesundheitswesen hinaus: 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, Mitarbeitenden, 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 kontinuierlich nach Verbesserung streben.

Insbesondere die Themen Mitarbeitende, Umwelt und Klimaschutz sowie soziales Engagement rücken weiter in den Fokus, die wir mit Zielen und dezidierten Maßnahmen untermauern werden.

Unter Corporate Responsibility (CR) verstehen wir die Anerkennung und Verantwortung der Folgen, die unser wirtschaftliches Handeln auf die Gesellschaft hat. Es werden alle CGM-weiten Maßnahmen zugeordnet, die nachhaltig die positiven Effekte auf Gesellschaft und Stakeholder maximieren sowie die negativen minimieren.

Um den ganzheitlichen Ansatz zu unterstreichen, erfolgte eine interne Umbenennung von CSR auf CR. Auch die Vergütungsvereinbarungen der geschäftsführenden Direktoren der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA enthalten konkrete CR-Zielsetzungen.

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

Unser Unternehmensverständnis zu Corporate Responsibility lässt sich in den folgenden Leitsätzen zusammenfassen:

- + Bei allen unseren Geschäftstätigkeiten behalten wir die Bedeutung von gesellschaftlicher Verantwortung im Blick.
- + Wir schätzen die Vielfalt und das Engagement unserer Mitarbeitenden und tolerieren keine Benachteiligung.
- + Wir engagieren uns für unsere Kunden und Nutzer.
- + Wir behandeln Daten absolut vertraulich und kommunizieren professionell.

Diese Leitsätze ergeben sich im einzelnen aus unserem Ethik-Kodex, unserer Erklärung zu Unternehmensführung sowie auch aus unserer Datenschutzerklärung, welche auf unserer Webseite öffentlich einsehbar sind. Die darin aufgeführten Ansprüche und Prinzipien bilden einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle Mitarbeitenden von CGM, selbstverständlich einschließlich der Geschäftsführung.

Operativ und strategisch wird Corporate Responsibility sowie die nichtfinanzielle Berichterstattung seit 1. September 2021 von Group Human Resources verantwortet, welche dem Vorsitzenden der Geschäftsführung und CEO, Dr. Dirk Wössner, zugeordnet ist. Hierfür wurde ein dezidiertes Bereich geschaffen und besetzt, der sowohl Strategie- als auch Maßnahmenentwicklung zentral steuert und deren Umsetzung überwacht. Bis zum 31. August 2021 wurde die nichtfinanzielle Berichterstattung vom Konzernrisikomanagement betreut, welches dem Bereich Legal and Compliance, ebenfalls unter dem Vorsitzenden der Geschäftsführung und CEO, zugeordnet ist. Zudem stehen die für die nichtfinanzielle Berichterstattung verantwortlichen Bereiche bei strategischen Entscheidungen in regelmäßigem Austausch mit Führungskräften relevanter Fachbereiche wie Recht, Einkauf, Marketing, Produkt oder IT.

Eine weitere CR-relevante organisatorische Ergänzung ist die Stellenschaffung und Einstellung eines Group Compliance Officers, der ebenfalls seit 1. September 2021 eine breite Schnittstelle zu CR bildet. Beide Bereiche werden in Zukunft regelmäßig den geschäftsführenden Direktoren den Fortschritt der beschlossenen Maßnahmen darlegen sowie ermittelte Risiken mit erarbeitenden Lösungsvorschlägen vorstellen. Die Etablierung eines erweiterten CR Committees ist für das Jahr 2022 geplant.

Bestimmung der Wesentlichkeit

Wesentliche Stakeholder und deren Einbeziehung

Die Beziehung zu Kunden und den Mitarbeitenden ist für CGM von höchster Priorität. Als im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse börsennotiertes Unternehmen ist CGM seit dem 23. September 2013 im TecDAX Index gelistet ist. Dieser umfasst die 30 nach Marktkapitalisierung und Börsenumsatz größten Unternehmen der Technologiebranchen im Prime Standard. Zum 23. September 2019 ist das Unternehmen in den MDAX aufgestiegen und war im Berichtsjahr entsprechend gelistet. Seit dem 21. März 2022 sind die Aktien im SDAX gelistet. Der Kapitalmarkt und seine Akteure sind ebenfalls wesentliche Interessengruppen. 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 Bestimmung der wichtigsten Stakeholder und ihre Kategorisierung regelmäßig überprüft und -soweit notwendig- aktualisiert.

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über den Austausch, den CGM mit seinen Stakeholdergruppen führt. Vielfach fanden die unten exemplarisch aufgeführten Formen des Dialoges im Jahr 2021 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 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 Mitarbeitenden Versammlungen Interne Veröffentlichung Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage |
| Wissenschaft und Hochschule | Eigener Studiengang Medical Software Engineering Forschungsprojekte Veranstaltungen |
| Medienvertretende | Interviews Pressemeldungen Betreuung durch Experten |

Gerade als international tätiger Konzern unterhält CGM durch seine Forschung und Entwicklung sowie über den Service und Vertrieb seiner Produkte wechselseitige Beziehungen zu den verschiedenen Stakeholdern. CGM steht über verschiedenste Formen des Dialogs im regelmäßigen Austausch mit den wichtigsten Stakeholdern: Kunden, Mitarbeitenden, Aktionären, Lieferanten, Staat und Politik, Medien sowie Wissenschaft und Forschung.

Bestimmung der Wesentlichkeit

Der zwischen CGM und seinen Stakeholdern geführte Dialog 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 mit den Stakeholdergruppen 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

CGM orientiert sich bei der Auswahl und Reihenfolge der Aspekte und Sachverhalte dieses Berichts sowohl an der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als auch an den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die in diesem Bericht betrachteten Aspekte.

Im November 2017 wurde erstmalig eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die für CGM wichtigen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und zu priorisieren. Nachdem in den vergangenen Jahren mittels Befragungen von Vertretern relevanter Konzerneinheiten etwaige Veränderungen in den wesentlichen Sachverhalten abgefragt wurden, hat sich CGM im Berichtsjahr 2020 dazu entschieden, eine erneute Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Diese fand im November 2020 mit Vertretern der Bereiche Group Human Resources, Finanzen, Steuern, Liegenschaftsverwaltung, Einkauf, Investor Relations, externe Kommunikation, IT und Datenschutz statt. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte entsprechend der Erwartungshaltung die Perspektive aller Stakeholder mit einzubinden.

In dieser Runde wurden die wesentlichen ökonomischen, ökologischen, gesellschaftlichen und ethischen Aspekte, in Anlehnung an die GRI-Standards, erläutert und diskutiert, um eine vollständige und unvoreingenommene Sicht auf die relevanten Sachverhalte zu gewährleisten. Hierbei erfolgte eine gewichtete Bewertung aller Aspekte in Hinblick auf Outside-in sowie Inside-out Perspektive.

Auch im vierten Quartal des Berichtsjahrs 2021 wurde eine Überprüfung und Schärfung der Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Neben einer erneuten Befragung der obengenannten Konzern-Experten, erfolgten Gespräche mit allen geschäftsführenden Direktoren sowie Vertretern des Senior Managements.

Dies ergab eine Neubewertung einiger Aspekte und insgesamt wurden zwölf 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, wirtschaftliche Leistung, Beitrag zur lokalen Wirtschaftsentwicklung, Energieeffizienz sowie Beschäftigung und Personalentwicklung bereits in der Vergangenheit Kernthemen unseres täglichen Handelns waren, wurden die wesentlichen Themen nun um Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Vielfältigkeit und Chancengleichheit, Umwelt und Klimaschutz sowie Soziales Engagement ergänzt. Die Aufnahme von insbesondere Vielfältigkeit und Chancengleichheit wurde unter anderem auch durch die Integration von eMDs in 2020 neu bewertet.

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

Unsere wesentlichen Handlungsschwerpunkte sind den Aspekten Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Umweltbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung zugeordnet und finden im vorliegenden Bericht entsprechende Erwähnung. Das Thema Menschenrechte wurde als nicht wesentlich im Sinne des HGB identifiziert. Im Kapitel Wirtschaftsethisches Verhalten machen wir hierzu freiwillige Angaben.

Bestimmung der Wesentlichkeit

| Wesentliche Themen | Aspekte nach HGB | Enthalten im Kapitel | Verweis |
|--|--|--|--------------|
| Patientensicherheit | Sozialbelange | Beschreibung des Geschäftsmodells, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele | S.6f, S.13 |
| Datenschutz und Informationssicherheit | Sozialbelange | Datenschutz und Informationssicherheit | S.15f |
| Wirtschaftliche Leistung und Wachstum | | CGM in Zahlen, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele | S.8, S.13 |
| Beschäftigung und Personalentwicklung | Arbeitnehmerbelange | Beschäftigung, Lernen und Personalentwicklung | S.17ff |
| Zufriedenheit der Mitarbeitenden | Arbeitnehmerbelange | Mitarbeitende, Zufriedenheit der Mitarbeitenden | S.17ff |
| Wirtschaftsethisches Verhalten | Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte | Wirtschaftsethisches Verhalten | S.23 |
| Umwelt und Klimaschutz | Umweltbelange | Umwelt und Klimaschutz | S.25 |
| Vielfalt und Chancengleichheit | Arbeitnehmerbelange | Vielfalt und Chancengleichheit | S.20 |
| Beitrag zur lokalen Wirtschaftsentwicklung | | Mitarbeitende, Unterstützung der globalen Nachhaltigkeitsziele | S.17ff, S.13 |
| Energieeffizienz | Umweltbelange | Umwelt und Klimaschutz | S.26 |
| Mitarbeitenden- Gesundheit und Arbeitssicherheit | Arbeitnehmerbelange | Mitarbeitenden- Gesundheit und Arbeitssicherheit | S.21f |
| Soziales Engagement | Sozialbelange | Soziales Engagement | S.27 |

Obige Darstellung zeigt die Aspekte nach HGB sowie die wesentlichen Handlungsfelder des CompuGroup Medical SE & Co. KGaA-Konzerns, die auf Basis einer 2020 durchgeführten und 2021 aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und den Aspekten zugeordnet worden sind.

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.

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 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030), bilden sie einen weltweit akzeptierten und weit verbreiteten Rahmen für öffentliche und private Nachhaltigkeitsziele.

Auch wir als CGM möchten die SDGs zu unterstützen, um so unserer Verantwortung als Teil der globalen Gesellschaft gerecht zu werden. Wir sind 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).

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 einer ‚Patient Journey‘ unterstützen wir eine flächendeckende Gesundheitsversorgung.

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 2021 haben wir die Investitionen für weiteres Wachstum deutlich erhöht, so investierten wir im Vergleich zum Vorjahr MEUR 50 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 neuer Innovationen und beteiligen uns maßgeblich an der Umsetzung der nationalen Infrastrukturen zur Vernetzung des Gesundheitswesens. Dies zeigt sich zum Beispiel auch in einer Kooperation zur Abbildung der gesamten digitalen Patientenreise.

Es ist unsere tiefe Überzeugung, dass wir in unserer Wirkstärke eine Vielzahl weiterer Ziele positiv beeinflussen. Dies werden wir im Laufe des Jahres 2022 gemeinsam mit unseren Stakeholdern herausarbeiten.

Risikomanagement

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit unternehmerischen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Dem geschäftsführenden Direktorium 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. Im Jahr 2019 wurde die bis dahin bestehende Systematik der Monte-Carlo-Simulation durch eine effizientere Applikation ersetzt. Um die gesteckten Anforderungen des IDW PS 340 nicht nur erfüllen, sondern prospektiv zu übertreffen, haben wir im November 2021 mit der Einführung eines neuen Risikomanagementinformationssystems begonnen. Dieses soll die bestehende Applikation ablösen und bereits zum März 2022 eingesetzt werden.

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 COVID-19

CGM hat die sich aus der COVID-19-Pandemie entwickelnden Risiken in einem quartalsweisen Reporting aller Geschäftseinheiten weltweit verfolgt und den vorhandenen Berichtsweg an das Direktorium dafür genutzt.

Die zentrale Koordination der Maßnahmen und Regelungen wurde im Berichtsjahr 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 Mitarbeitenden und an ausgewählten Standorten die Durchführung von freiwilligen Impfungen.

Unverändert ist das wichtigste Ziel der Schutz der Mitarbeitenden, welcher mittelbar auch die Kunden schützte. Dies beinhaltete, 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 2021 konnte CGM mehrere Unternehmen akquirieren und integrieren, darunter z.B. KMS Vertrieb und Service AG, die VISUS Gruppe sowie die Aatlanta 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 Mitarbeitenden wurden alle in 2021 akquirierten Unternehmen bereits im Berichtsjahr in die Group Human Resources-Organisation integriert und die bestehenden Prozesse sowie Standards adaptiert. Es konnten keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert werden, auch nicht im Hinblick auf neue Standorte. Dies gilt auch für die in 2020 akquirierten eMDs Unternehmen.

Datenschutz und Informationssicherheit

Der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden, Kunden und Patienten/Klienten der Kunden sowie wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung der Informationssicherheit und des Datenschutzes genießen bei CGM seit Jahren höchste Priorität. CGM verpflichtet sich, die Persönlichkeitsrechte eines jeden, dessen personenbezogenen Daten verarbeitet werden, zu schützen.

Datenschutz

Konzernweit gelten verbindliche Richtlinien, die alle Bereiche des geltenden Datenschutzrechtes abdecken, um in allen Prozessen ein hohes und einheitliches Schutzniveau zu gewährleisten und die Einhaltung des Datenschutzrechtes sicherzustellen. Es werden sowohl die Bestimmungen des europäischen als auch des nationalen Rechts berücksichtigt.

Mitarbeitende 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 webbasierten Datenschutzbildung ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Die Schulung wird mehrsprachig angeboten, der Einladungsprozess sowie die Kontrolle erfolgen automatisiert. Eine weitere, speziell an die Führungskräfte angepasste Schulung wurde fertiggestellt und bereits in 2020 in einigen Fällen angewandt. Die flächendeckende Einführung von Datenschutzbildungen für Führungskräfte erfolgte in der ersten Jahreshälfte 2021. Die deutschen General Manager nahmen zusätzlich an einem speziell für sie abgestimmten Datenschutz-Webinar teil.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, das Datengeheimnis nach EU-DSGVO zu wahren, Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden erfolgt zeitgleich mit ihrer Einstellung.

Die internen Meldewege bei Datenschutzvorfällen sind eindeutig geregelt. In jedem Verdachtsfall werden sowohl der Datenschutzbeauftragte als auch der zuständige General Manager unverzüglich benachrichtigt, die dauerhafte Erreichbarkeit ist garantiert. Im Berichtsjahr ereigneten sich keine Datenschutzvorfälle, die auf strukturelle Defizite zurückzuführen waren. Alle Vorfälle oder Verdachtsmeldungen nehmen wir sehr ernst und unterziehen alle Meldungen einer ausführlichen internen Prüfung. Im Berichtsjahr 2021 haben wir zwei Vorfälle als meldepflichtig bewertet und einen weiteren Vorfall vorsorglich proaktiv gemeldet.

Die bereits implementierten Prozesse werden bei Bedarf angepasst und konkretisiert. Im Berichtsjahr wurde ein neuer Core-Prozess bei der Einführung neuer Dienste ausgearbeitet, der eine Prüfung durch die Informationssicherheit und den Datenschutz voraussetzt. Dieser wird 2022 entsprechend eingeführt. Ebenfalls wurden zusätzlich zahlreiche kontextbezogene Prüfungen und Datenschutz-Folgenabschätzungen durchgeführt. In einigen Fällen wurden darüber hinaus unabhängige externe Gutachten angefordert.

In jährlichen internen Datenschutzaudits prüft CGM, ob die getroffenen Regelungen eingehalten werden. 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 hat CGM ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach ISO/IEC 27001 implementiert und zertifiziert. Durch die fortlaufende Überwachung, die systematische Identifizierung von Informationsrisiken und deren Behandlung mit gezielten Maßnahmen im Rahmen des ISMS soll ein hohes Sicherheitsniveau gewährleistet und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Als Reaktion auf die stetig steigende Bedrohungslage im Cyberraum hat CGM im Jahr 2021 mit dem Aufbau eines Security Operation Center (SOC) begonnen. Ziel des SOC ist es die kontinuierliche Überwachung der CGM Cloud Produkte und Infrastrukturen zu verbessern und tagesaktuell gegen die Bedrohungslage abzugleichen. Die Stellung der Sicherheitsorganisation wurde durch den Aufbau personeller Ressourcen weiter gefestigt.

Die im Vorjahr gestartete konzernweite Initiative zur Optimierung der Sicherheit aller CGM-Produkte wurde auch in 2021 fortgesetzt. Im Rahmen der Initiative #fightcybercrime unterstützt CGM weiterhin niedergelassene Ärzte und Zahnärzte mit einem umfassenden Informationsangebot und individuell auf den Praxisalltag zugeschnittenen Lösungen zum Schutz der Praxis-IT.

Der COVID-19-Pandemie konnte mit etablierten Maßnahmen zur Geschäftskontinuität (Business Continuity Management) begegnet

werden. Das Arbeiten bei CGM ist weiterhin weitestgehend ins Homeoffice verlagert und die Mitarbeitenden werden regelmäßig mit Hinweisen für ein sicheres Arbeiten von zu Hause informiert. Die etablierten Maßnahmen wurden auch im Jahr 2021 fortgeführt, um den sicheren und kontinuierlichen Betrieb zu gewährleisten.

Am 21. Dezember 2021 registrierten wir einen so genannten Ransomware-Angriff auf unsere IT- Systeme. Das Unternehmen hat daraufhin beschlossen die Systeme, Mitarbeitenden und Kunden zu schützen und gemeinsam mit öffentlichen Stellen und externen Experten Maßnahmen ergriffen, um den Ransomware-Angriff abzuwehren.

Im Rahmen der Pläne zur Business Continuity führte CGM die Geschäftsaktivitäten in allen wesentlichen Belangen fort. Die regulatorisch erforderlichen Updates für die Produkte wurden rechtzeitig vor Ende des Jahres 2021 ausgeliefert. Auf Basis von IT-forensischen Untersuchungen liegen dem Unternehmen bis zum Berichtsdatum weder Beweise für eine illegale Extraktion oder Veröffentlichung von Daten vor noch ein Beweis dafür, dass Daten von den Angreifern heruntergeladen wurden.

Mitarbeitende

Die hohe Motivation, Qualifikation und Innovationskraft unserer Mitarbeitenden sind das Fundament unseres Erfolgs. Daher ist es unsere Verpflichtung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen ihr persönliches Bestes geben können.

Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden zufrieden sind, dass wir regelmäßig und aktiv Feedback einholen und einen besonderen Fokus auf Chancengleichheit legen.

Wir haben die Organisation von Group Human Resources im Laufe des Jahres 2021 den wachsenden Strukturen des Konzerns sowie den damit einhergehenden Herausforderungen entsprechend angepasst. Gleichzeitig hob das Management hervor, dass Mitarbeitende die Stärken des Unternehmens maßgeblich formen und das größte Kapital sind.

Um dem breiteren Spektrum an Anforderungen gerecht zu werden, konzentrierte sich Group Human Resources 2021 auf die Transformation vom internen Dienstleister mit Fokus auf transaktionale Themen und Verwaltungsprozesse zu einem strategischen und vorausschauenden Partner. Im Zuge der Neuausrichtung erfuhr die Organisation der Group Human Resources ein erhebliches Wachstum, das durch Neueintritte und interne Wechsel bewerkstelligt wurde.

Group Human Resources ist nach wie vor dem Vorsitzenden der Geschäftsführung und CEO direkt zugeordnet und nun in folgende Kernbereiche aufgeteilt.

- + Die HR Business Partner begleiten die Führungskräfte entlang des gesamten Beschäftigungszyklus ihrer Mitarbeitenden. 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, Performance Management, die Organisationsentwicklung sowie das Change und People Management.
- + Unterstützt werden sie durch lokale HR-Experten (HR-Areas). HR-Areas sorgen innerhalb ihrer Region für harmonisierte Prozesse und Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden. Sie stellen sicher, dass Prozesse effizient, einheitlich und mit hoher Qualität durchgeführt werden. Ihre regionale Expertise sichert in Kollaboration mit den HR Business Partnern die internationale, standardisierte Zusammenarbeit der HR.
- + Die vom Senior Management und dem HR-Bereich formulierten Anforderungen werden in effiziente HR-Initiativen global initiiert. Diese Aufgabe treiben spezialisierte HR-Projektmanager voran, die innerhalb der Organisation cross-funktional aufgestellt sind und in engem Austausch mit dem HR-Leadership Team stehen. So werden Bedarfe aus Geschäftsebene und HR-Ebene passgenau getroffen und lokal erfolgreich umgesetzt.
- + Maßgeblich für HR-Aktivitäten ist, dass sie neben internen Anforderungen auch externe Anforderungen des Marktes und der Gesetzgebung erfüllen. Das extra formierte Team Foundations nimmt sich dieser Aufgabe an. Es treibt maßgeblich die Erstellung und Einführung wichtiger Richtlinien voran, die für harmonisierte Beschäftigungsbedingungen auf Gruppenebenen sorgen.

Ein neu akquiriertes HR-Management-System fördert die Neuausrichtung von Group Human Resources auf digitaler Ebene. Das System wurde 2021 akquiriert und befindet sich nun in der Implementierungsphase. Ziel ist es, bis Ende 2022 alle relevanten HR-Kernprozesse des Mitarbeiterlebenszyklus kennzahlengestützt abzubilden, um zukünftig unsere Mitarbeitenden wie unser Management noch besser unterstützen zu können.

Beschäftigung

Langfristige Beschäftigung und nachhaltige Personalentwicklung sind wesentliche Themen von CGM. Auch im Berichtsjahr weisen die Zahlen der Mitarbeitenden einen weltweiten Anstieg um 10 % gegenüber dem Jahresendstand 2020 auf. Von 7.814 zum Stichtag 31. Dezember 2020 auf 8.598 Mitarbeitende zum 31. Dezember 2021. Dies ergibt sich aus unserem organischen Wachstum sowie den Akquisitionen von Unternehmen mit insgesamt 432 Mitarbeitenden.

Recruiting

Da sich unsere Wachstumsambitionen auch in unserem stetigen Personalaufbau widerspiegeln, misst CGM dem Recruiting einen besonders hohen Stellenwert bei.

Der Fachkräftemangel kombiniert mit unseren Wachstumsambitionen stellt 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 empfehlen. Deshalb konzentrierte sich das Recruiting auf Einstellungen und Bewerbungseingänge mit hoher Passgenauigkeit. Das Jahr 2021 mitten in der Pandemie hat gezeigt, dass die Branche des digitalen Gesundheitswesens am Markt global sehr attraktiv ist. Im Zusammenhang mit unserem qualitativen Recruiting-Ansatz und der

Empfehlungen unserer Mitarbeitenden führte dies zu einem Anstieg in unseren Neueinstellungen.

Dies korreliert mit der stärkeren externen Profilierung von CGM über unsere Arbeitgebermarke ALL IN!, die wir im Mai 2021 gelauncht haben. Mit den drei Säulen ALL IN! for Health, ALL IN! for Success sowie ALL IN! for Community, gelingt es uns zunehmend besser, besonders passende und geeignete Kandidaten als Bewerber zu gewinnen.

Mit ALL IN! erhielten wir zudem eine Short-List Nominierung für den "Trendence Award 2021" in der Kategorie "HR Innovation des Jahres" sowie Nominierungen für den "HR Excellence Award 2021" in den Kategorien "Employer Brand" und "Analytics & Technology".

Work-Life-Balance

CGM ist bestrebt, die wirtschaftlichen Interessen der Gesellschaft mit den privaten und familiären Bedürfnissen seiner Mitarbeitenden in Einklang zu bringen.

Um Einheitlichkeit, Transparenz und Flexibilität von Mitarbeitenden zu erhöhen, haben wir im Berichtsjahr die Beschäftigungsbedingungen harmonisiert. Dies wurde zunächst in Deutschland pilotiert und wird 2022 international vorangetrieben.

Speziell die damit verbundene Implementierung der Mobile Work Richtlinie ist ein zentraler Meilenstein, um die digitale Zusammenarbeit geregelt und transparent für alle zu ermöglichen. 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 fördert zukünftige New-Work-Konzepte und bietet Mitarbeitenden moderne, zeitgemäße und sichere Möglichkeiten zur Kooperation. Da es aber auch die Interessen des Arbeitsmarktes adressiert, stärkt es auch unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt.

Um jungen Familien die Verknüpfung von Arbeit und Privatleben zu erleichtern, hat CGM in der Firmenzentrale in Koblenz eine Kindertagesstätte auf dem Firmengelände eingerichtet. Im Berichtsjahr konnten insgesamt 42 Kinder betreut werden, davon hatten 64 % das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet. Die Plätze werden vorrangig an Kinder von Betriebsangehörigen vergeben. Die Öffnungszeiten von täglich zehn Stunden sind auch für gleitend arbeitende Mitarbeitende komfortabel.

Lernen und Personalentwicklung

Die Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden sind für CGM, auch in den anhaltenden, außergewöhnlichen Zeiten der COVID-19-Pandemie, unabdingbar. Damit sich unsere Mitarbeitenden 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. Dies bedeutet, während der COVID-19-Pandemie Weiterbildungsprogramme möglichst mit virtuellen Formaten anzubieten.

Eine unserer wichtigsten Maßnahmen zur Förderung der individuellen Weiterbildung sind die jährlichen Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche, die nach interner CGM-Richtlinie für alle Mitarbeitenden in allen Unternehmen durchzuführen sind. Es handelt sich hierbei um einen digital unterstützten Dialog zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften. Ziel des Dialogs ist es, Entwicklungspotenziale zu identifizieren, Ziele zu definieren sowie entsprechende Trainings- und Schulungsmaßnahmen zu ermitteln und anzustoßen.

Im Durchschnitt haben wir im Berichtsjahr über EUR 240 pro Mitarbeitenden für Personalentwicklung und Weiterbildung investiert. Durch die zunehmende Verlagerung auf virtuelle Weiterbildungsmöglichkeiten konnten wir die Angebote ausbauen und dennoch eine Kostenreduktion realisieren. Die unternehmensweite Online-Lernplattform haben wir bereits 2019 ausgerollt; sie umfasst weitreichende Pflichtschulungen wie Datenschutz oder Arbeitssicherheit sowie speziell abgestimmte Angebote im Bereich Produktschulungen oder Marktkenntnisse.

Gezielte Personalentwicklungsprogrammen wie die "CGMaster Class", fördern interessierte Mitarbeitende auf internationaler Ebene speziell. Das Programm adressiert alle Mitarbeitenden mit Potenzial und Interesse an der Übernahme weiterführender Aufgaben. Nachdem im vorangegangenen Jahr der Prozess mit einem ausschließlich virtuell durchgeführten Selbstnominierungs- und Auswahlverfahren gestartet war, erfolgte im Berichtsjahr die Durchführung der Maßnahmen. Den 51 Teilnehmenden aus 10 Ländern wurden von Juni bis November 2021 virtuelle Netzwerktreffen, Projektarbeiten und Coachings angeboten, um die cross-funktionale und cross-hierarchische Zusammenarbeit zu fördern.

Neben diesem Programm bieten wir verschiedene maßgeschneiderte Trainingsprogramme für unterschiedliche Zielgruppen an. Die

Angebote für unsere Führungskräfte erstrecken sich vom Teamleiter-Lehrgang über Vice President Excellence bis hin zu General Manager Excellence, welches im Berichtsjahr ebenfalls online angeboten wurde. Auch die Herausforderungen, die sich aufgrund der COVID-19-Pandemie für Führungskräfte hinsichtlich ihrer Führungsaufgaben ergeben, waren Anlass, diverse Themen zu intensivieren. So boten wir zum Beispiel eine internationale Schulungsreihe mit dem Schwerpunkt Remote-Führen an, welche von 87 Führungskräften wahrgenommen wurde.

In Ergänzung zu den Angeboten für Führungskräfte bietet CGM auch weitere Online-Weiterbildungsmöglichkeiten für Fachexperten und Projektmanager. Diese ermöglichen größtmögliche Flexibilität für die Mitarbeitenden hinsichtlich des Trainingszeitraums und -ortes.

Um Mitarbeitende sowie Führungskräfte noch sensibler im Umgang mit den Themen Antidiskriminierung und Gleichbehandlung zu machen, wurde im zweiten Quartal 2021 erstmals eine verpflichtende Onlineschulung in Deutschland implementiert. Sie verweist auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Hierdurch stellen wir sicher, dass Mitarbeitende die Inhalte des Gesetzes kennen und befähigen sie, in der täglichen Praxis aufmerksam auf deren Umsetzung zu achten. Die Schulung soll zusätzlich dazu beitragen, ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld und Betriebsklima zu gewährleisten. Während es auch in weiteren Ländern bereits ein entsprechendes Schulungsangebot gibt, ist für die Zukunft der internationale Rollout eines abgestimmten Formats geplant, welches die Themen Antidiskriminierung und Gleichbehandlung fokussiert.

Um die Kommunikation der Mitarbeitenden untereinander, aber auch zu Kunden und Partnern zu erleichtern, wurde das bewährte Sprachlerntraining in internationalen CGM-Lerngruppen auch im Jahr 2021 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 Mitarbeitende sollen nicht nur in ihrer Integration ins Unternehmen gefördert werden, sondern auch im täglichen Leben in Deutschland. Deshalb bieten wir intern einen Deutschunterricht für Mitarbeitende an, welcher sich großer Beliebtheit erfreut.

Im Hinblick auf den stetig wachsenden IT-Fachkräftemangel ist es CGM, 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.

CGM hat im Bereich Junior Talent Management allein in Deutschland 59 neue Auszubildende und dual Studierende eingestellt. Dies entspricht zwar einer Reduktion von 16 % im Vergleich zu 2020, steht jedoch unter dem Einfluss der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Umsetzung der virtuellen Ausbildung. So entschied sich das Unternehmen, die Einstellungen an einigen Standorten zu reduzieren, um dem Mehrbedarf an (virtueller) Betreuung in dieser besonderen Zeit gerecht zu werden und somit die Ausbildungsqualität auf sehr hohem Niveau zu halten.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 beschäftigen wir allein in Deutschland 172 Auszubildende sowie dual Studierende.

Erfreulich ist auch, dass wir im Jahr 2021 in Deutschland 84 % aller Auszubildenden 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 2021 bei 12 % liegt.

Die hohe Qualität unserer Ausbildung bestätigte sich auch in den sehr guten Prüfungsergebnissen unserer Absolventen. Dies ehrte im Berichtsjahr 2021 die zuständige Industrie- und Handelskammer mit der Auszeichnung "Beste Azubis – Bei uns ausgebildet". Ebenso durfte CGM das CAPITAL-Siegel „Deutschlands beste Ausbilder“, welches im November 2020 verliehen wurde, über das Jahr 2021 nutzen.

Im Rahmen der erfolgreichen Re-Akkreditierung des dualen Studiengangs „Software Engineering“ im Jahr 2020, konnte sich der im Jahr 2021 startende Studienjahrgang auf einen weiter optimierten Studienverlauf freuen. Gemeinsam mit der Hochschule Koblenz wurde u.a. das Vertiefungsprofil „Healthcare“ für den Studiengang beschlossen. Dies erfolgte in intensiver Zusammenarbeit mit unseren Führungskräften im Bereich Software Development. Ebenso wurde in diesem Rahmen ein grundständiges Studium befürwortet und bewilligt. So können sich Interessierte seit dem Wintersemester 2020/21 für den Studiengang in Vollzeit einschreiben. Somit gewinnt der Studiengang zunehmend an Attraktivität und bleibt ein weiterer wichtiger Baustein im Rahmen der IT-Nachwuchskräfte-Ausbildung sowohl für CGM als auch für die gesamte Region.

Ergänzend bieten wir seit April 2021 mit "CodeLeader" erstmalig ein auf zwei Jahre angelegtes akademisches Traineeprogramm an, welches sich an Nachwuchsführungskräfte in unserer Softwareentwicklung richtet.

Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Der ALL IN! Gedanke der Arbeitgebermarke wirkt nach außen wie innen. Im Innenverhältnis ist es CGM dabei besonders wichtig, den Gemeinschaftsgedanken zu stärken und Mitarbeitenden aller Hierarchien, Unternehmensbereiche und Länder Gehör zu schenken, um so künftig die kulturelle Transformation hin zu neuen Arbeitsweisen und cross-funktionaler Kollaboration gemeinsam gestalten zu können.

In diesem Rahmen wurde im Juni 2021 erstmalig eine globale Umfrage unter den Mitarbeitenden mit einer beachtlichen Teilnehmerquote von 80 % durchgeführt. Hierbei wurde die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie deren Einschätzung zur aktuellen und gewünschten Unternehmenskultur abgefragt. Die Fragen bezüglich Mitarbeiterzufriedenheit wurden durchweg insgesamt positiv bewertet. In Bezug auf die Unternehmenskultur gaben die Mitarbeitenden an, dass Kooperation und Team-Kommunikation künftig die wichtigsten Kulturdimensionen sind.

Die Ergebnisse wurden im Unternehmen besprochen und in die Strategie-, wie auch Führungskräfteentwicklung einbezogen.

Aufgrund des positiven Feedbacks zu der Umfrage sowie der hohen Relevanz des Themas haben sich die geschäftsführenden Direktoren entschlossen, die Mitarbeitenden regelmäßig nach ihrer Meinung zu fragen und in diesem Rahmen die verschiedensten Faktoren zu beleuchten. Das Feedback umfasste darüber hinaus auch den Wunsch Bewertungen qualitativ kommentieren sowie Analysen nach mehreren Attributen vornehmen zu können. Hierfür wurde Ende des Jahres ein daraufhin ausgewähltes HR-Feedback-Tool pilotiert, das Führungskräfte dabei unterstützen soll, den konstanten Dialog über Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur auf Team-, Business-Unit- und Unternehmensebene weiter zu verstärken und Maßnahmen abzuleiten. Erklärtes Ziel ist es, so die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in 2022 weiter zu verbessern.

Vielfalt und Chancengleichheit

CGM respektiert die Würde jedes Einzelnen und bemüht sich aktiv um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, das durch Gleichheit und Vielfalt geprägt ist. CGM lehnt jede Form der Diskriminierung ab. Diskriminierung 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: <https://www.cgm.com/cg>.

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

| Diversitätskategorie (Anzahl Mitarbeitende) | Konzern ohne Zugänge am Stichtag 2021 | Zugänge in 2021 | Gesamtergebnis nach Zugängen | Anteil Mitarbeitende (in %) |
|---|---------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------------------|
| Gesamtbelegschaft | 8.166 | 432 | 8.598 | 100 % |
| Nach Geschlecht | | | | |
| weiblich | 2.950 | 126 | 3.076 | 36 % |
| männlich | 5.216 | 306 | 5.522 | 64 % |
| Altersgruppen | | | | |
| <30 Jahre | 1.792 | 76 | 1.868 | 22 % |
| 30 - 50 Jahre | 4.736 | 266 | 5.002 | 58 % |
| >50 Jahre | 1.638 | 90 | 1.728 | 20 % |

Um die personellen Veränderungen im Konsolidierungskreis gesondert darzustellen, werden die Zugänge in den CGM-Konzern in 2021 separat aufgeführt. Die gezeigte Tabelle zeigt die Veränderung der Anzahl der Mitarbeitenden aufgeteilt nach Geschlecht und

Altersgruppe zum Stichtag 31. Dezember 2021. Weitere Informationen zu unseren Mitarbeitenden finden sich im Geschäftsbericht.

Grundsätzlich erfahren alle Mitarbeitenden dieselbe Wertschätzung, den gleichen Respekt und die gleichen Chancen. Das Unternehmen hält sich streng an nationale gesetzliche Vorgaben zum Schutz der Arbeitnehmerrechte. Auch bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse sind für CGM nationale gesetzliche Regelungen, innerbetriebliche Vereinbarungen und vorgeschriebene gesetzliche Mitteilungsfristen bindend. CGM agiert in einem sich schnell verändernden wirtschaftlichen Umfeld und steht im Wettbewerb um hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte z. B. aus den Bereichen Informatik und Betriebswirtschaft. Da CGM nicht nur regional, sondern auch weltweit rekrutiert, ist für uns die Chancengleichheit aller Bewerber selbstverständlich.

Das Geschlechterverhältnis bei CGM entspricht dem 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 2021 betrug der Anteil 20,3 %.

Im Jahr 2021 waren für CGM Mitarbeitende aus 75 Nationen tätig. In dieser Vielfalt sehen wir einen Mehrwert/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.

Die Auswahl der Mitarbeitenden erfolgt bei CGM auf Basis des Anforderungsprofils nach fachlichen und persönlichen Qualifikationen sowie der 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 Mitarbeitenden. In beiden Fällen wird nach Ablauf der Befristung geprüft, ob eine andere Beschäftigungsoption bei CGM 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 Mitarbeitende auch über das Hinweisgebersystem, wenn gewünscht auch anonym, zu den Vorfällen äußern.

Mitarbeitenden-Gesundheit und Arbeitssicherheit

Insbesondere in Zeiten der anhaltenden COVID-19-Pandemie ist es die verantwortungsvolle Aufgabe von CGM als Arbeitgeber, den Mitarbeitenden Stabilität und Sicherheit zu bieten. Der Schutz und die Unterstützung der Mitarbeitenden haben dabei oberste Priorität. Das dafür eigens eingerichtete Corona Committee unter der Leitung von Group Human Resources, analysiert regelmäßig die aktuelle COVID-19-Situation in den CGM-Ländern, bewertet die daraus für die CGM resultierenden Konsequenzen, leitet CGM-spezifische Maßnahmen ab, die den länderspezifischen Vorgaben folgen, und kommuniziert transparent den Status und die Entwicklung an die Mitarbeitenden weltweit.

Das Risikomanagement wurde im Hinblick auf die konkrete Bedrohungslage durch COVID-19 bereits 2020 angepasst und erweitert, sodass alle essenziellen personalwirtschaftlichen Prozesse auch unter schwierigsten Bedingungen aufrecht zu erhalten gewesen wären.

Durch ein flächendeckendes Hygienekonzept und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens soll das Infektionsrisiko in den CGM-Räumlichkeiten auf ein Minimum reduziert und ein sicheres Arbeiten im Büro gewährleistet werden.

Neben dem Gesundheitsschutz ist auch die ökonomische Sicherheit und ein stabiles Beschäftigungsverhältnis Teil der „Corona-Strategie“ von CGM. Ein international geltender Stufenplan stellt sicher, dass die Mitarbeitenden auch in Phasen eines „harten“ Lockdowns ein ökonomisches Risiko aufgrund von Arbeitsplatzverlust nicht zu befürchten haben und im Falle von Kinder- oder Angehörigenbetreuung unterstützt werden.

Auch in 2021 haben wir vor dem Hintergrund der Pandemie an den virtuellen Veranstaltungskonzepten festgehalten, um unsere Mitarbeitenden zu schützen und gleichzeitig den Informationsaustausch auf einem hohen Niveau zu halten. Beispiele hierfür sind die neu eingeführten globalen Town Halls sowie die virtuellen Onboarding Sessions.

Ein wesentlicher Bestandteil der Mitarbeitendenunterstützung und -fürsorge ist dabei auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Die gesundheitsförderliche Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse im Arbeitsalltag wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer immer stärkeren Verdichtung und Komplexität der Arbeit immer wichtiger. Nur mit einer effektiven Vernetzung innerbetrieblicher Akteure und gezielten Angeboten zur Gesundheitsförderung kann krankheitsbedingten Ausfällen, fehlender Motivation und deren Folgen entgegengewirkt werden. Das Motto: „BE HEALTHY. FEEL GOOD.“ unterstreicht diese Haltung und verdeutlicht das besondere Engagement für ein ganzheitlich ausgerichtetes Gesundheitsmanagement.

Nach den vier Leitlinien des BGM fallen unter den Bereich „BE ACTIVE. FEEL GOOD.“ alle klassischen Sport- und Bewegungs-Angebote. Den Mitarbeitenden am Hauptstandort Koblenz steht ein firmeneigenes Gesundheitszentrum mit moderner Trainingsfläche und Kraftgeräten sowie einem Kursraum zur Verfügung. Hier können Angebote wie Fitnesskurse und Kraft-/Ausdauertraining unter professioneller Anleitung und hochqualifiziertem Personal durchgeführt werden. Nicht nur die COVID-19-Pandemie hat die Arbeitswelt schlagartig verändert, auch die Umstellung auf Mobile Work und die resultierenden veränderten Arbeitsbedingungen bringen eine neue Work-Life-Situation mit sich. Eine zentrale Rolle spielt das digitale betriebliche Gesundheitsmanagement von CGM, welches zum Ziel hat, dass alle Mitarbeitenden an allen Standorten nachhaltig gesund und leistungsfähig bleiben. Daher wurde das durch die Pandemie initiierte Sport- und Bewegungs-Angebot auch im digitalen Bereich nochmals erweitert und ausgebaut. Liveübertragungen der Kurse, digitale bewegte Pausen sowie On-Demand Workouts wurden allen CGM-Mitarbeitenden weltweit zur Verfügung gestellt. Zusätzlich bot das Team des CGM HEALTH CENTER die Erstellung individueller Trainingspläne für das Home-Office an. Auch das psychologische Online-Training „HelloBetter“ wurde den Mitarbeitenden im Jahr 2021 wieder zur Verfügung gestellt, welches den Umgang mit stressigen Situationen, Depressionen, Alkoholkonsum und Schlafstörungen thematisiert.

Im Bereich „TAKE CARE. FEEL GOOD.“ bilden wir alle Arbeitsmedizinischen Angebote für unsere Mitarbeitenden ab. Neben den verpflichtenden Untersuchungen wie der G37 Augenuntersuchung, Ersthelfer-Ausbildungen oder den jährlich stattfindenden Gripeschutzimpfungen, boten wir betriebsinterne COVID-19-Impfungen an. In Zusammenarbeit mit einem gesundheitsmedizinischem Dienstleister konnten mehr als 850 Mitarbeitende an sieben Standorten bereits im Frühsommer 2021 immunisiert werden. Im Januar 2022 bekamen die Mitarbeitenden am Standort Koblenz dann das Folgeangebot für die Auffrischungsimpfung sowie auch die Erstimmunisierung. Weitere Standorte werden folgen.

Um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden in Bezug auf COVID-19 weiter zu erhöhen, bieten wir seit Juni 2021 weltweit allen Mitarbeitenden kostenlose Schnelltests sowie Mund- und Nasenschutz an. Darüber hinaus haben wir am Standort Koblenz über zehn Wochen wöchentlich ein Schnelltestzentrum in Kooperation mit einer lokalen Apotheke betrieben, welches die Mitarbeitenden sehr gut angenommen haben.

Der jährliche Gesundheitstag „FEEL GOOD DAY“ fand wieder digital statt und in diesem Jahr konnten erstmals weltweite Inhalte in deutscher und englischer Form angeboten werden. Drei Tage lang stand unter dem passenden Motto „NEW WORK. FEEL GOOD.“ alles im Zeichen der Gesundheit. Mit Themen wie „Remote und gesund Führen“, „Selbstreflexion“, Sport-Angebote, Ernährungstipps, ein „Activity Game“ sowie die Durchführung eines gemeinsamen künstlerischen Projekts „ONE GROUP. ONE PIC.“ wurden beim „FEEL GOOD DAY“ alle Standorte weltweit einbezogen.

Abgerundet wurde das Thema „TAKE PART“ mit einem eigens erstellten Gesundheits-Podcast „FEEL GOOD TIME“. Des Weiteren stand den CGM-Mitarbeitenden auch im Jahr 2021 die Gesundheitsapp „DIGITAL HEALTH GUIDE“ kostenfrei zu Verfügung. Diese unterstützt bei einem gesunden und ausgeglichenen Alltag -ortsunabhängig und zu jeder Zeit.

Im Bereich „LEAD GOOD. FEEL GOOD.“ wurden wieder speziell auf Führungskräfte abgestimmte Maßnahmen wie „Healthy Leadership“ oder „Gesundes Führen - Digital“ angeboten.

Wirtschaftsethisches Verhalten

CGM ist gegen alle Formen der Korruption, Bestechung und das „Trading in Influence“ (Geschäfte durch Einflussmissbrauch) und bemüht sich aktiv um die Vermeidung entsprechender Handlungen in der Geschäftstätigkeit der Gruppe.

Wir verbieten in unserem öffentlich einsehbaren Ethik-Kodex allen in der Lieferkette Betroffenen das Angebot, die Verteilung und die Annahme von Bestechungsmitteln und Schmiergeldern jeglicher Art sowie die Nutzung anderer Wege und Kanäle um Kunden, Vertretern, Auftragnehmern, Lieferanten und deren Angestellten oder Regierungsbeamten einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen.

CGM verbietet allen Mitarbeitenden außerdem, Bestechungsmittel oder Schmiergelder für Kunden, Vertreter, Auftragnehmer, Lieferanten und deren Angestellte oder Regierungsbeamte bereitzustellen oder von diesen Personen anzunehmen, um sich selbst oder ihrer Familie, ihren Freunden, Partnern oder Bekannten einen Vorteil zu verschaffen.

Das Verbot der Bestechung und des „Trading in Influence“ gilt sowohl für die Partei, die einen ungerechtfertigten Vorteil gewährt oder anbietet, als auch für die Partei, die einen solchen Vorteil verlangt, erhält oder annimmt. Unzulässig ist in diesem Zusammenhang bereits die bloße Forderung oder das Angebot eines ungerechtfertigten Vorteils.

Wir verstehen Schmiergeldzahlungen (Zahlungen, bei denen der Empfänger die Befugnis seiner offiziellen Position nutzt und die Folgen einer Nichtzahlung völlig unverhältnismäßig zu der geringen Zahlung sein können) als eine Form von Bestechung, die damit den oben genannten Regeln unterliegen.

Als Maßnahmen zur Kontrolle führt CGM Self-Assessments bei Führungskräften durch. Weiterhin erfolgen Kontrollen durch interne und externe Audits (zum Beispiel im Rahmen von Fraud und Management Override Of Control Reporting). Zur weiteren Stärkung der klaren Position von CGM nach innen und außen ist ein konzernweit zuständiger Bereich „Legal and Compliance“ unter dem Vorsitzenden der Geschäftsführung und CEO implementiert. CGM verbessert kontinuierlich das konzernweite Compliance Management System. Im Geschäftsjahr 2021 wurde dieser Bereich mit der Schaffung der zentralen Funktion eines Group Compliance Officers personell weiter verstärkt.

CGM strebt an, dass bei Beziehungen mit externen Geschäftspartnern in den geschlossenen vertraglichen Vereinbarungen, Partnerschaften und Kooperationsverhältnissen die im Ethik-Kodex beschriebenen Unternehmensgrundsätze eingehalten werden. Dies erreichen wir durch sorgsame Prüfung der eingegangenen Vereinbarungen, Partnerschaften und Kooperationsverhältnisse vor Vertragsabschluss und eine Auswahl seiner externen Geschäftspartner.

Die Einhaltung der im Ethik-Kodex der CGM beschriebenen Unternehmensgrundsätze durch Mitarbeitende und Geschäftsführung erfolgt insbesondere durch Informationen an die Mitarbeitenden bei Arbeitsbeginn. Des Weiteren werden die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Vereinbarung auf die Einhaltung wesentlicher Grundsätze verpflichtet.

Der Ethik-Kodex wird von der CGM-Unternehmensleitung (geschäftsführendes Direktorium) unterschrieben und ist auf der Website von CGM veröffentlicht. Der Ethik-Kodex wird einmal jährlich überprüft. Änderungen bedürfen der Freigabe durch das geschäftsführende Direktorium. Eine Neufassung des Ethik-Kodex ist für das Jahr 2022 geplant.

Bei CGM ist ein Hinweisgebersystem implementiert, welches Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Meldung von Verdachtsvorfällen im Zusammenhang mit unethischen, illegalen, betrügerischen oder unerwünschten Verhalten bei Aktivitäten des CGM-Konzerns bietet. Das Hinweisgebersystem unterliegt der Vertraulichkeit, damit Personen, die eine Meldung machen, dies ohne Angst vor Einschüchterung, Benachteiligung oder Vergeltung tun können. Informationen zum Hinweisgebersystem sowie Ansprechpartner sind für jeden Mitarbeitenden im Intranet zugänglich. 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 werden kontinuierlich überprüft und an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst. Im Dezember 2021 wurde das Hinweisgebersystem auf ein neues mehrsprachiges, digitales System umgestellt.

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte betrachtet CGM als unabdingbaren Teil seiner 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. Dies findet sich implizit in unserem Ethik-Kodex und wird in

2022 um eine Grundsatzerklärung ergänzt.

Da wir branchenbedingt hochqualifizierte Mitarbeitende im IT-Umfeld einstellen oder eingestellt haben, werden Menschenrechtsthemen als nicht wesentlich eingestuft, da hier ein geringes, operatives Risiko vorliegt.

Um dies zu unterstreichen, hat CGM in dem allgemeingültigen Ethik-Kodex ein explizites Bekenntnis zu gesellschaftlich verantwortungsvollem Handeln abgegeben. Die Einhaltung dieser Vorgaben gilt nicht nur für alle Mitarbeitenden des Konzerns, sondern ebenfalls für alle Lieferanten, Geschäftspartner, Berater oder für im Auftrag von CGM tätige Dritte.

Umwelt und Klimaschutz

Unser Planet verändert sich und die Herausforderungen, vor denen wir alle stehen, sind offensichtlich. Wir erkennen unsere Verantwortung an und wollen dazu beitragen, den Klimawandel zu verlangsamen und die Umwelt zu schützen. Für 2022 haben wir es uns zum Ziel gesetzt, ein Konzept zu entwickeln, welches unseren Weg zur Klimaneutralität darlegt. Dies inkludiert globale Messungen von aussagekräftigen Kennzahlen, mit denen wir zukünftig unseren Beitrag transparent darstellen wollen, sowie dezidierte Maßnahmen zur Erreichung unserer Ziele. Die entsprechenden Entwicklungen werden auch in die künftigen, regelmäßigen Fortschrittsberichte an die geschäftsführenden Direktoren Eingang finden.

Selbstverständlich haben wir bereits im Berichtsjahr Initiativen eingeleitet und umgesetzt, wie zum Beispiel die Kampagne unserer Business Units CGM TURBOMED sowie CGM M1 PRO. Für die Kunden beider Produkte unterstützen wir Baumpflanzprojekte bei der Bestellung des Online Update- Moduls SMART UPDATE. Das herkömmliche Update- Verfahren per DVD wurde zum 31. Dezember 2021 in beiden Business Units eingestellt. Auch unsere Kollegen in Rumänien haben sich an einer Aktion beteiligt und dabei 5.000 Bäume gepflanzt.

Eine weitere Initiative wurde im Geschäftsjahr durch unsere Dental-Division in Deutschland umgesetzt. Wir sind Mitbegründer des Qualitätsiegels „DIE GRÜNE PRAXIS“, welches nach transparenten Kriterien vergeben wird und nachhaltige, umweltbewusste Praxen auszeichnet. Die ressourcenschonende Digitalisierung von Praxen steht hier mit im Fokus.

An mehreren Standorten -so auch an unserer Zentrale in Koblenz, haben wir im Berichtsjahr Ladestationen für Elektro- sowie Hybridfahrzeuge installiert, welche unsere Mitarbeitenden kostenfrei nutzen können. Diese Infrastruktur werden wir weiter ausbauen.

Auch die Kundenkommunikation findet zunehmend digital statt, zum Beispiel befindet sich die CGM in der Transformation von der Papierrechnung zur eRechnung. Zur weiteren Papiereinsparung wurde außerdem im Berichtsjahr ein gesondertes Projekt initiiert, welches sich mit der Digitalisierung aller Dokumente befasst.

Zur weiteren Reduktion von Müll haben wir außerdem in unserem Bistro am Standort Koblenz in 2020 die Mitnahmebehälter auf ein Mehrwegpfandsystem umgestellt und seit 2021 erheben wir eine zusätzliche Gebühr auf jeden Einwegbehälter. Zusätzlich wird auf die Verwendung von BPA-freiem und recycelbarem Verpackungsmaterial geachtet.

EU-Taxonomie

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. Die EU-Kommission hat hierbei Kriterien mit genauen Messgrößen festgelegt anhand derer die unternehmerischen Tätigkeiten zu bewerten sind.

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

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

Für das Berichtsjahr 2021 werden lediglich die ersten beiden Umweltziele beleuchtet, da die weiteren Bewertungskriterien noch nicht in einem delegierten Rechtsakt vorliegen. Darüber hinaus ist eine Unterscheidung zwischen Taxonomie-fähigen sowie Taxonomie-konformen Wirtschaftstätigkeiten erforderlich. Für das Berichtsjahr 2021 gelten zunächst noch Erleichterungsvorschriften, die lediglich eine Bewertung nach der Taxonomiefähigkeit umfasst. Taxonomie-fähig bedeutet, dass die Wirtschaftstätigkeit in der Verordnung beschrieben und definiert ist, unabhängig davon, ob die festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt sind.

Berichtspflichtige Unternehmen weisen den Anteil ihrer Umsatzerlöse, Investitionsausgaben sowie, soweit zutreffend, 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. 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

und Relevanz für CGM überprüft. Die Kennzahlen ergeben sich aus dem Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021, welcher nach IFRS/HGB aufgestellt ist.

Für die Umsatz-Kennzahl wurden alle Umsatzerlöse nach IFRS untersucht, ob diese mit Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten erzielt wurden. Entsprechend konnten wir bestimmte wiederkehrende Umsatzerlöse aus Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten als Taxonomie-fähig identifizieren. Die Umsatzerlöse im Berichtsjahr von MEUR 1.025,3 bilden den Nenner der Umsatz-Kennzahl und finden sich in der GuV wieder.

Umsatz-Kennzahl: 1,3 %

Die sogenannte CapEx-Kennzahl gibt den Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) an, der entweder mit einer Taxonomie-fähigen 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 Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht. Wir konnten Taxonomie-fähige Investitionsausgaben in Bezug auf Beförderung mit Personenkraftwagen (Fuhrpark) sowie Renovierung von Gebäuden identifizieren. Die gesamten Investitionsausgaben im Berichtsjahr betragen MEUR 241,2 und bilden den Nenner der CapEx-Kennzahl.

CapEx-Kennzahl: 4,2 %

Die OpEx-Kennzahl gibt den Anteil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie an, der mit Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten, mit einem oben beschriebenen CapEx-Plan oder dem Erwerb von Produkten aus einer Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist. Auch hier konnten wir Taxonomie-fähige Betriebsausgaben durch Beförderung mit Personenkraftwagen (Fuhrpark) sowie Renovierung von Gebäuden 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 208,3.

OpEx- Kennzahl: 1,7 %

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, insbesondere den Rechenzentren, ein primäres Ziel. Da die Energieerzeugung einen wesentlichen Treiber des Klimawandels darstellt, erkennen wir unsere Pflicht unsere Energieeffizienz weiter zu erhöhen, um die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu schützen.

Im Berichtsjahr wurden alle bestehenden Stromverträge in Deutschland auf einen Rahmenvertrag eines Anbieters gebündelt. Dadurch ist es uns möglich, durch Transparenz des Stromverbrauches gezielt Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauches einzuleiten.

Für die am Firmensitz in Koblenz erworbenen Gewerbeflächen des angrenzenden Mittelrhein-Verlages konnte bereits 2020 basierend auf dem dort befindlichen Brunnen ein neues Energiekonzept verabschiedet werden, welches die angrenzenden Gebäude durch effiziente Wärmepumpen heizen sowie kühlen wird. Zu den angrenzenden Gebäuden gehört neben einigen Bestandsgebäuden ebenfalls der geplante und genehmigte Neubau des Bistros, welcher nach KFW-55-Standard errichtet wird. Die Umbau- beziehungsweise Baumaßnahmen wurden im Berichtsjahr begonnen.

Neben den Rechenzentren sowie dem Energieverbrauch der Gebäude ist die Mobilität unserer Mitarbeitenden ein weiterer Treiber von Energieverbrauch sowie CO₂- Emissionen. Zur Erhöhung der entsprechenden Energieeffizienz werden wir 2022 unser Mobilitätskonzept überarbeiten.

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 hat sich CGM weltweit in über 30 Projekten sozial engagiert und mitgewirkt. Die Initiativen erstrecken sich von Geld- und Sachspenden über Mentorenprogramme für Kinder in Rumänien bis hin zur Zusammenstellung sowie Auslieferung von Nahrungsmittelboxen in Südafrika.

In unserem sozialen Engagement unterstützen wir gemäß unserem unternehmerischen Grundverständnis ebenfalls im Besonderen die Patientensicherheit und -gesundheit. So spendeten unsere Business Units in Italien 18.125 Impfdosen gegen Masern und der Konzern beteiligte sich auch 2021 an der VOR-TOUR der Hoffnung, eine Benefiz-Radsportveranstaltung in Deutschland, die seit vielen Jahren Spenden für krebserkrankte und hilfsbedürftige Kinder sammelt.

Auch im Kampf gegen COVID-19 setzt sich CGM ein. Nachdem wir in 2020 die CLICKDOC Videosprechstunde zunächst kostenfrei in mehreren Ländern zur Verfügung gestellt haben, konnten wir im Berichtsjahr insbesondere Ärzten in Deutschland, die CGM-Software nutzen, ähnliche Angebote für eine integrierte Impfmanagement-Lösung unterbreiten. Beispielhaft sind kostenfreie Lizenzabgaben zu nennen.

Aber auch bei lokalen Krisen übernehmen wir Verantwortung. Mit insgesamt TEUR 200 unterstützte das CGM Team die Menschen, die von dem verheerenden Hochwasser in Deutschland betroffen sind. Eine Sammelaktion unter den Mitarbeitenden brachte rund TEUR 100 an Spenden ein, das Unternehmen verdoppelte diesen Betrag anschließend. Die gesamte Summe ging an das Spendenkonto der Kreisverwaltung Ahrweiler. Darüber hinaus unterstützen zahlreiche Mitarbeitende ehrenamtlich die Hilfsarbeiten in den betroffenen Orten. Als Unternehmen boten wir allen betroffenen sowie helfenden Mitarbeitenden schnell und unbürokratisch Sonderurlaub an.

Durch die Flut geschädigte Arztpraxen und Apotheken, unterstützten wir dabei, schnell wieder arbeitsfähig zu werden und so die medizinische Versorgung für die Bevölkerung in dieser schwierigen Phase aufrecht zu erhalten. Hier konnten wir, auch gemeinsam mit Service-Partnern, durch die Bereitstellung von Software und Hardware einen Beitrag leisten.

Lieferkette

Im Unterschied zu produzierenden Unternehmen hat die CGM 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 wesentlicher Bedeutung. Die Konzern-Gesellschaften verfügen jeweils über ein eigenes Beschaffungsmanagement.

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 andererseits die geschäftlichen Abläufe von CGM zu gewährleisten. Zu den geschäftlichen Abläufen 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, Einkauf, Beschaffung 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 2021 konnte durch vorausschauende Planung und enger Zusammenarbeit im Konzern ohne größere Probleme bewältigt werden.

Für unsere Produktlinie CGM PROFESSIONAL LINE, ein Portfolio an IT-Client- und Serversystemen, die sich primär an Arzt- und Zahnarztpraxen richtet, konnten im Rahmen einer Ausschreibung verbindliche Vorgaben für Lieferketten, Verpackungen und Gerätegestaltung festgeschrieben werden. Jedes Gerät muss künftig, neben den gesetzlichen Mindestanforderungen für Inverkehrbringung und GS-Zeichen, für einen leisen, sicheren und ergonomischen Betrieb, auch die Anforderungen für den Blauen Engel nach DE-ZU 78 erfüllen. Daraus resultieren ein geringerer Energieverbrauch, Langlebigkeit und eine recyclinggerechte Konstruktion.

Weiterhin war eine Einhaltung der Richtlinie „Energy Star 8.0“ ebenfalls eine obligatorische Anforderung in der Ausschreibung. Für die IT-Clientsysteme der Produktlinie CGM PROFESSIONAL LINE ist künftig die ausschließliche Verwendung sparsamer und energieeffizienter Netzteile sichergestellt.

Kontaktangaben und verwendete Rahmenwerke

Chief Financial Officer
Michael Rauch
E-Mail: investor@cgm.com

Global Head of HR
Lena Kaltenmeier

VP Corporate Responsibility
Tina Kreitmayr
corporateresponsibility.de@cgm.com

Verwendetes Rahmenwerk

Dieser Bericht wurde durch Verwendung ausgewählter GRI-Standards oder Teilen davon erstellt, um über spezifische Informationen zu berichten. Er erfüllt nicht die „im Kern“-Anforderungen an die GRI-Berichterstattung.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An den Aufsichtsrat der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, (im Folgenden „gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht“) der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „CompuGroup“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 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-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten eigenen 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 Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts 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 bestimmt haben, um die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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.

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 Prüfung in Übereinstimmung mit dem 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 einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 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. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer 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 Gruppenebene, 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, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, 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 Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben;
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht;

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.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

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.

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 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, Koblenz, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der 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 Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 5. April 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Glöckner
Wirtschaftsprüfer

Brandt
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

CompuGroup Medical SE & Co. KGaA
Maria Trost 21
56070 Koblenz
T:+49 261 8000 0

Geschäftsführendes Direktorium:

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

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Philipp von Ilberg

Sitz der Gesellschaft:

Koblenz, HRB 27430

Umsatzsteueridentifikationsnummer:

DE114134699

Corporate Responsibility:

Tina Kreitmayr
Telefon +49 261 8000-2237
E-Mail: corporateresponsibility.de@cgm.com



CompuGroup Medical SE & Co. KGaA

Maria Trost 21
56070 Koblenz
Germany

www.cgm.com