

System zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Das vorliegende Vergütungssystem beschreibt die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren der CompuGroup Medical Management SE. Die Vorschriften der §§ 87a, 120a AktG über die Aufstellung und Billigung eines Vorstandsvergütungssystems sind auf die CompuGroup Medical SE & Co. KGaA („CompuGroup Medical“ oder „Gesellschaft“) aufgrund ihrer Rechtsform als Kommanditgesellschaft auf Aktien jedenfalls nicht unmittelbar anwendbar. Die Geschäftsführung der CompuGroup Medical obliegt ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin, der CompuGroup Medical Management SE. Bei der CompuGroup Medical Management SE sind wiederum deren geschäftsführende Direktoren („Geschäftsführende Direktoren“¹) für die Geschäftsführung zuständig. Da die CompuGroup Medical Management SE ihrerseits nicht börsennotiert ist, finden die §§ 87a, 120a AktG auf sie und die Geschäftsführenden Direktoren ebenfalls keine unmittelbare Anwendung.

Mittelbar führen die Geschäftsführenden Direktoren die Geschäfte der CompuGroup Medical. Daher orientiert sich dieses Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren aus Gründen guter Corporate Governance und der Transparenz freiwillig an den §§ 87a, 120a AktG und soll entsprechend auch der ordentlichen Hauptversammlung 2022 der CompuGroup Medical zur Billigung vorgelegt werden. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex werden in diesem Vergütungssystem ebenfalls freiwillig berücksichtigt, soweit die Gesellschaft ausweislich ihrer Entsprechenserklärung nicht von einzelnen Empfehlungen abweicht.

1. Grundzüge des Vergütungssystems der Geschäftsführenden Direktoren

Die CompuGroup Medical zählt zu den global führenden Akteuren in der Entwicklung von eHealth-Lösungen und vertreibt effizienz- und qualitätssteigernde Software und Informationstechnologie-Dienstleistungen für die Healthcare-Branche. Diese Position als einer der führenden internationalen Anbieter von IT-Lösungen für das Gesundheitswesen soll auch in Zukunft durch organisches und anorganisches Wachstum weiter ausgebaut werden.

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

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

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

¹ Aus Gründen der Leserlichkeit wird in diesem Vergütungssystem die männliche Form benutzt, die aber ausdrücklich auch weibliche Geschäftsführende Direktoren miteinbeziehen soll.

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

- **Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie:**

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

- **Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen:**

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

- **Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung:**

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

- **Leistungsorientierung („Pay for Performance“):**

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

- **Compliance:**

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

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Im Sinne einer guten Corporate Governance wendet die CompuGroup Medical die Grundsätze der §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG freiwillig auch auf die CompuGroup Medical Management SE an. Der Verwaltungsrat der CompuGroup Medical Management SE („Verwaltungsrat“) legt analog den Vorschriften zur Beschlussfassung über das Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft ein Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren fest.

Im Zuge der Ausarbeitung kann der Verwaltungsrat externe Berater hinzuziehen. Von dieser Möglichkeit hat der Verwaltungsrat Gebrauch gemacht. Bei der Mandatierung des externen Vergütungsberaters wurde auf dessen Unabhängigkeit sowohl von den Geschäftsführenden Direktoren als auch von der CompuGroup Medical und der CompuGroup Medical Management SE geachtet. Daneben wurden bzw. werden bei der Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie bei dessen laufender Überprüfung die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten beachtet. Soweit Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Verwaltungsratsmitglieder diese gegenüber dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats offen und beteiligen sich nicht an den entsprechenden Abstimmungen innerhalb des Verwaltungsrats. Bestehen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, führen diese zu einer Beendigung des Mandats.

Das vorliegende Vergütungssystem dient der Fortentwicklung des von der ordentlichen Hauptversammlung der CompuGroup Medical am 19. Mai 2021 gebilligten Systems. Es wurde in der Sitzung des Verwaltungsrats vom 7. März 2022 beschlossen und wird der Hauptversammlung der CompuGroup Medical gemäß § 120 Abs. 3 AktG in der geänderten Fassung erneut zur Billigung vorgelegt. Soweit eine Billigung des vorgelegten Vergütungssystems nicht erfolgt, legt der Verwaltungsrat entsprechend § 120 Abs. 3 AktG im Rahmen der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der CompuGroup Medical ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Dieses Vergütungssystem gilt für jeden Neuabschluss und für jede Verlängerung von Anstellungsverträgen mit Geschäftsführenden Direktoren, die ab dem Tag, der auf die ordentliche Hauptversammlung 2022 folgt, vereinbart werden. Die seit der ordentlichen Hauptversammlung 2021 abgeschlossenen bzw. verlängerten Anstellungsverträge von Geschäftsführenden Direktoren antizipieren bereits die in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Änderungen. Soweit diese Anstellungsverträge Regelungen vorsehen, die sich aus den Änderungen dieses Vergütungssystems ergeben, stehen sie allerdings unter dem Vorbehalt der Vorlage zur Billigung durch die Hauptversammlung und finden insoweit auch erst nach der Vorlage Anwendung. Die übrigen, vor Erstellung des Vergütungssystems abgeschlossenen Anstellungsverträge der amtierenden Geschäftsführenden Direktoren entsprechen nicht in allen Punkten diesem geänderten Vergütungssystem und genießen insoweit Bestandsschutz.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für die Geschäftsführenden Direktoren achtet der Verwaltungsrat darauf, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe wesentlich übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Die Vergütungshöhen werden zur Ermittlung der Angemessenheit der Vergütung einem Marktvergleich mit einer geeigneten Vergleichsgruppe („horizontaler Vergleich“) unterzogen. Um eine automatische Aufwärtsentwicklung zu vermeiden, nutzt der Verwaltungsrat den horizontalen Vergleich mit Bedacht. Als Vergleichsgruppe werden regelmäßig nationale und internationale börsennotierte Unternehmen vergleichbarer Größe und Branche herangezogen, z. B. die Unternehmen des MDAX sowie globale Software- und Technologieunternehmen. Außerdem berücksichtigt der Verwaltungsrat auch die internen Vergütungsrelationen, indem ein Vergleich zwischen der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren mit der Vergütung der Führungsebene unterhalb des der Geschäftsführenden Direktoren und der Belegschaft („vertikaler Vergleich“) erfolgt. Im Zuge des vertikalen Vergleichs wird zudem die Vergütungsentwicklung der voranstehenden Mitarbeitergruppen über die Zeit betrachtet.

4. Überblick über das Vergütungssystem der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

4.1. Bestandteile der Vergütung

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Fixe Bestandteile sind das feste Jahresgehalt („Festgehalt“) und die Nebenleistungen. Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

Die variable Vergütung setzt sich aus einem kurzfristigen und einem langfristigen Bestandteil zusammen. Die kurzfristige variable Vergütung wird jährlich in Form eines Bonus gewährt, während im Zuge der langfristigen variablen Vergütung grundsätzlich die Gewährung von Aktienoptionen erfolgt.

Die Vergütungsbestandteile sind in der folgenden Grafik überblicksartig zusammengefasst:

Vergütungsbestandteile auf einen Blick

Fixe Vergütungsbestandteile

Festgehalt	Fixe, erfolgsunabhängige Vergütung, die sich auf das Gesamtjahr bezieht und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung ▶ Gruppen-Unfallversicherung ▶ D&O-Versicherung ▶ Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherung bis zur maximalen gesetzlichen Beitragsgrenze ▶ Ggf. Übernahme von Umzugs- und Übernachtungskosten für neubestellte Geschäftsführende Direktoren

Variable Vergütungsbestandteile

Kurzfristige variable Vergütung

Plantyp	Zielbonusmodell
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Konzernziele (30 % - 70 %) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 15 % - 35 % Umsatz ➢ 15 % - 35 % Bereinigtes EBITDA ▶ Individuelle Ziele (30 % - 70 %) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Darin enthalten auch ESG-, Bereichs-, und ggf. weitere Konzernziele
Performance-Periode	Ein Jahr
Cap	200 % des Zielbetrags
Auszahlung	In bar nach Ablauf der Performance-Periode

Langfristige variable Vergütung

Plantyp	Aktienoptionsprogramm
Wesentliche Parameter	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Performance-Periode: Drei Jahre ▶ Wartefrist: Vier Jahre ▶ Ausübungszeitraum: Sechs Jahre
Ausübungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erreichung einer Aktienkurssteigerung um mindestens 15 % ▶ Aktienoptionen dürfen nicht verfallen sein (z. B. aufgrund des Ausscheidens)
Ausübung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausübung jeweils innerhalb von vier Wochen, beginnend am dritten Werktag nach Bekanntgabe der Ergebnisse des jeweiligen Quartals bzw. Geschäftsjahres ▶ Ausübung ganz oder teilweise in Tranchen von mindestens 10.000 Optionsrechten ▶ Ausübungspreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs im Zeitraum 45 Tage vor bis 45 Tage nach dem Ausgabetag

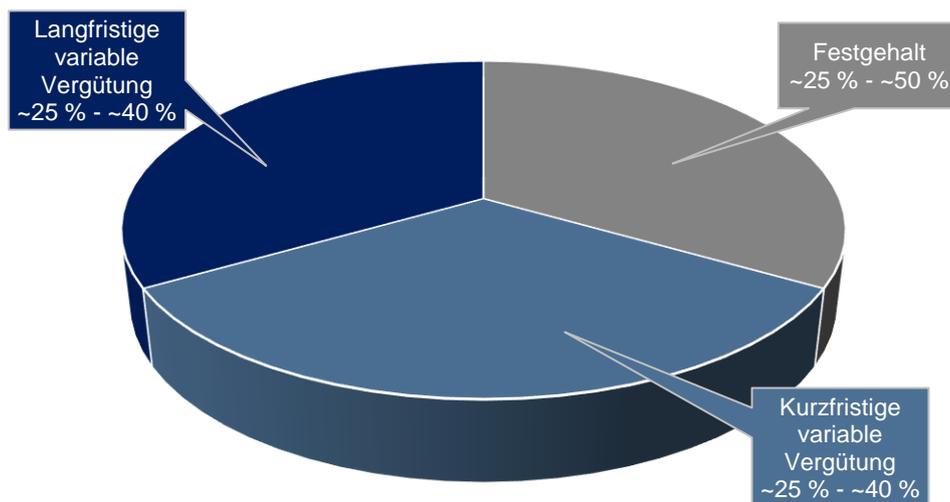
Weitere Vertragsbestandteile

Malus- und Clawback-Regelungen	Teilweise oder vollständige Reduzierung gewährter und/oder Rückforderung bereits ausbezahlter kurzfristiger variabler Vergütung
Maximalvergütung p.a.	Die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG beträgt je Geschäftsführendem Direktor höchstens 15.000.000 € p.a.
Leistungen bei vorzeitiger Abberufung / Beendigung des Dienstvertrags	Etwaige Abfindungszahlungen vergüten höchstens die Restlaufzeit des Dienstvertrags bis zum regulären Beendigungstermin, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen („Abfindungs-Cap“)
Change of Control	Leistungen im Zuge eines Kontrollwechsels vergüten höchstens 150 % der fixen und kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile bis zum regulären Beendigungstermin des Anstellungsvertrags, aber längstens für einen Zeitraum von zwei Jahren

4.2. Vergütungsstruktur

Die geforderte gesetzliche Ausrichtung der Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft wird durch die Struktur der Ziel-Gesamtvergütung erreicht. Die Ziel-Gesamtvergütung ist dabei der Gesamtbetrag aller Vergütungsbestandteile (inklusive Nebenleistungen), die für ein Geschäftsjahr gewährt werden. Bei der kurzfristigen variablen Vergütung wird zur Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung auf die Höhe des Bonus bei angenommener 100 %-iger Zielerreichung abgestellt, bei der langfristigen variablen Vergütung ermittelt der Verwaltungsrat zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses anhand marktüblicher Bewertungsmethoden (z.B. einer Monte-Carlo-Simulation) den durchschnittlichen Wert der Aktienoptionen (jeweils der „Zielbetrag“).

Der Anteil des Festgehalts (inklusive Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt in der Regel zwischen ~25 % und ~50 % zur jährlichen Ziel-Gesamtvergütung, der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung zwischen ~25 % und ~40 % und der Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung ebenfalls zwischen ~25 % und ~40 %. Dabei wird im Einzelfall auf ein deutliches Überwiegen der variablen Vergütung gegenüber der Festvergütung sowie innerhalb der variablen Vergütung auf ein Überwiegen des Zielbetrags der langfristigen variablen Vergütung gegenüber dem Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung geachtet. Der im Regelfall deutlich überwiegende variable Anteil der Vergütung unterstreicht den Pay for Performance-Gedanken, dem die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren folgt.



Abweichungen von den dargelegten relativen Anteilen an der Ziel-Gesamtvergütung können sich ergeben, (i) wenn bei Vertragsverlängerung neue Aktienoptionen nicht bzw. begrenzt gewährt werden, (ii) aufgrund der Entwicklung des Aktienkurses oder der Bewertung der zugesagten Nebenleistungen oder (iii) wenn einzelnen Geschäftsführenden Direktoren aufgrund vertretungsweiser Übernahme von zusätzlichen Aufgaben ergänzende Vergütungskomponenten gewährt werden (z.B. bei Erhöhung nur des Festgehalts). Ebenso können die relativen Anteile im Falle der Gewährung etwaiger Sonderzahlungen aus Anlass des Amtsantritts leicht variieren.

4.3. Maximalvergütung

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

Die Höhe der im Einzelfall festgelegten Maximalvergütung trägt insbesondere auch dem Umstand Rechnung, dass die langfristige variable Vergütung in Form von Aktienoptionen begeben wird, die ein ausgeprägtes Chancen-Risiko-Profil aufweisen. Durch die Gewährung von Aktienoptionen bestehen regelmäßig hohe Gewinnmöglichkeiten, gleichzeitig ist aber auch ein Verfall der Optionen und somit ein kompletter Ausfall der mehrjährigen variablen Vergütung möglich, insbesondere wenn die vorgegebene Steigerung des Aktienkurses nicht erreicht wird. Etwaige Sonderzahlungen bei Amtsantritt oder Abfindungszahlungen bei Ausscheiden eines geschäftsführenden Direktors bleiben für Zwecke der Berechnung der Maximalvergütung außer Betracht.

5. Detaildarstellung des Vergütungssystems

5.1. Fixe Vergütungsbestandteile

5.1.1. Festgehalt

Das Festgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

5.1.2. Nebenleistungen

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten zusätzlich Sach- und sonstige Bezüge („Nebenleistungen“). Neben der Gestellung eines ihrer Position angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung sind hiervon insbesondere die Übernahme von Versicherungsprämien für eine Gruppen-Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Deckungssumme und einem Selbstbehalt nach Maßgabe des § 40 Abs. 8 SEAG i. V m. § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG umfasst. Zusätzlich können Zuschüsse in Höhe von bis zu 50 % der nachgewiesenen Beitragshöhe, höchstens jedoch bis zum maximalen Arbeitgeberanteil für eine gesetzliche Krankenversicherung / Pflegeversicherung, zu einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung geleistet werden.

Daneben können für neubestellte Geschäftsführende Direktoren Umzugskosten und für die Dauer von bis zu sechs Monaten Übernachtungskosten übernommen werden.

Der Verwaltungsrat kann des Weiteren nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Außerdem hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, neu eintretenden Geschäftsführenden Direktoren einmalig Sonderzahlungen, insbesondere zum Ausgleich des wegen des Wechsels zur CompuGroup Medical Management SE eintretenden Verlusts variabler Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten, für den Amtsantritt zu gewähren.

5.2. Variable Vergütungsbestandteile

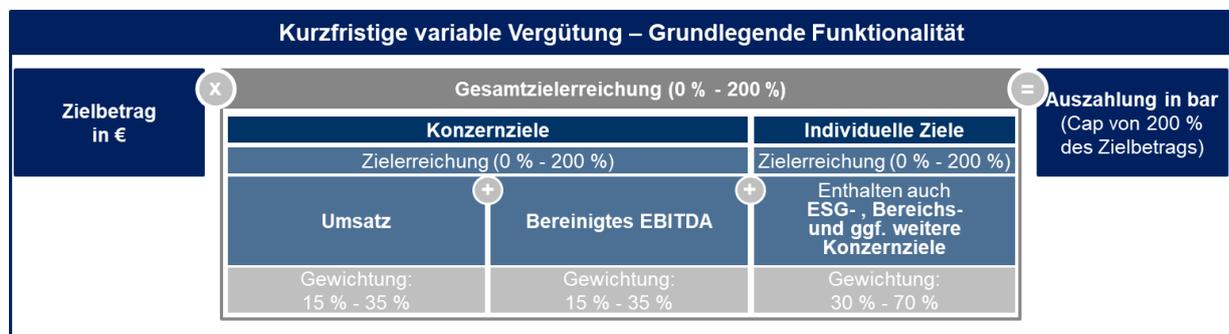
5.2.1. Kurzfristige variable Vergütung

5.2.1.1. Funktionsweise der kurzfristigen variablen Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Für jeden Geschäftsführenden Direktor wird ein Zielbetrag für den jährlich auszahlenden Bonus festgelegt. Dieser Zielbetrag gilt für eine unterstellte 100 %-ige Erreichung der Erfolgsziele. Die konkreten Erfolgsziele und zugehörigen Zielwerte werden vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt. Die Höhe des Bonus richtet sich sodann nach dem Grad der Zielerreichung (näher dazu unten), ist aber auf 200 % des Zielbetrags (Cap) begrenzt.

Die Erfolgsziele lassen sich in zwei Ziel-Kategorien unterteilen: Konzernziele und individuelle Ziele. Während die Konzernziele im Wesentlichen Wachstum und Wirtschaftlichkeit in den Fokus stellen, stehen bei den individuellen Zielen der Aufgabenbereich des Geschäftsführenden Direktors und ESG-Faktoren (Environmental, Social, Governance) im Vordergrund. Durch die Berücksichtigung individueller Erfolgsziele ist es dem Verwaltungsrat möglich, gezielt individuelle Anreize für Geschäftsführende Direktoren zu setzen und somit beispielsweise den erfolgreichen Abschluss von Schlüsselprojekten im eigenen Bereich oder die Erreichung von ESG-Zielen zu fördern. Alle Erfolgsziele sind additiv miteinander verknüpft. Während die Konzernziele zusammen 30 % - 70 % der Gesamtzielerreichung ausmachen, fließen die individuellen Ziele entsprechend mit 30 % - 70 % ein. Die genaue Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele legt der Verwaltungsrat jeweils vor Beginn des relevanten Geschäftsjahres fest. Für den CEO und den CFO wird der Anteil der Konzernziele dabei regelmäßig größer sein als bei den weiteren Geschäftsführenden Direktoren, die eine unmittelbare Verantwortung für einen bestimmten Geschäftsbereich haben.

Die folgende Grafik stellt die Funktionsweise der kurzfristigen variablen Vergütung illustrativ dar:



5.2.1.2. Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung – Konzernziele

Für alle Konzernziele legt der Verwaltungsrat vor Beginn des Geschäftsjahres jeweils einen Zielwert fest. Die Erreichung dieses Zielwerts führt zu einer Zielerreichung von 100 %. Zudem wird für jedes Ziel sowohl ein Schwellenwert als auch ein Maximalwert definiert. Zielerreichungen zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden jeweils linear interpoliert.

Eine Unterschreitung des Schwellenwerts führt zu einer Zielerreichung von 0 % für das jeweilige Erfolgsziel und demnach zu einem vollständigen Ausfall der anteiligen Vergütung für das entsprechende Ziel. Wird der Maximalwert für ein einzelnes Erfolgsziel erreicht oder überschritten, führt dies zu einer Zielerreichung von maximal 200 % (Cap). Eine weitere Steigerung des Wertes des jeweiligen Erfolgsziels führt zu keiner Erhöhung der Zielerreichung und kann auch nicht mit anderen Erfolgszielen mit geringerer Zielerreichung ausgeglichen werden.

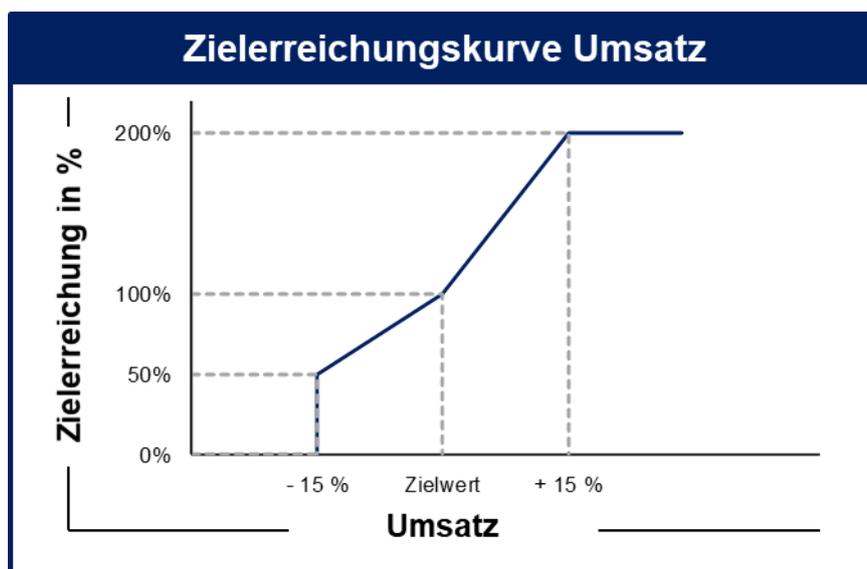
Die Konzernziele, welche in der kurzfristigen variablen Vergütung Verwendung finden, leiten sich aus der Unternehmensstrategie der CompuGroup Medical ab und umfassen im Detail den Umsatz und das bereinigte EBITDA.

a. Umsatz

Der Umsatz stellt eine zentrale Steuerungsgröße der CompuGroup Medical dar und fließt zu 15 % - 35 % in die Gesamtzielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung ein. Diese Kennzahl gibt einen Einblick in die Fähigkeiten zur Erfüllung des primären Wachstumsziels und wird durch die Umsatzerlöse mit Dritten definiert. Die Entwicklung des Umsatzes umfasst sowohl organisches als auch anorganisches Wachstum. Die Verwendung des Umsatzes als Erfolgsziel unterstreicht die Wachstumsphilosophie der CompuGroup Medical und trägt somit maßgeblich zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie bei.

Der Zielwert für das Konzernziel „Umsatz“ entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Er leitet sich aus dem Budget ab und wird jährlich vom Verwaltungsrat, gleichzeitig mit den konkreten Schwellen- und Maximalwerten, festgelegt. Derzeit entsprechen der Schwellenwert und der Maximalwert einer Unter- bzw. Überschreitung des Zielwerts um jeweils genau 15 %.

Die hieraus resultierende Zielerreichungskurve stellt sich derzeit wie folgt dar:

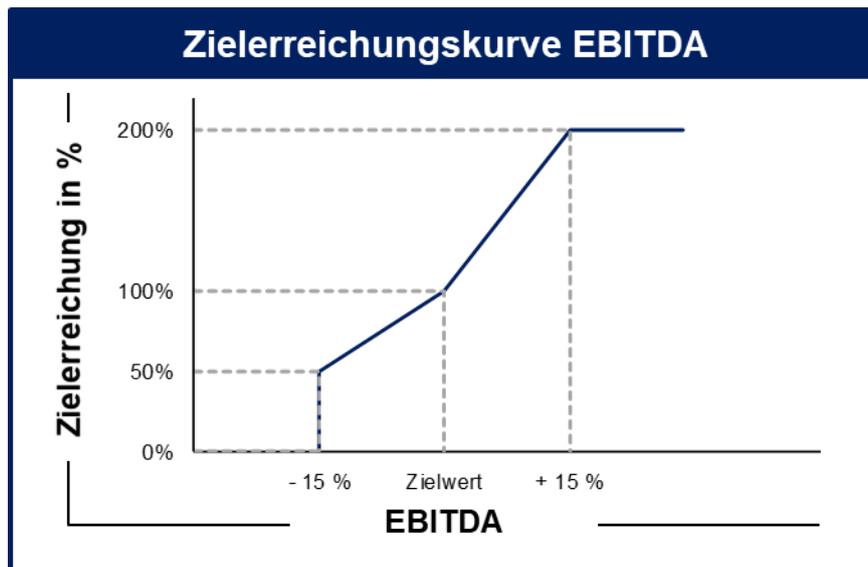


b. Bereinigtes EBITDA

Das zweite Konzernziel, welches als Erfolgsziel die kurzfristige variable Vergütung beeinflusst, sind die bereinigten „Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization“ (EBITDA), also der Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisationen. Das bereinigte EBITDA wird ebenfalls mit 15 % - 35 % gewichtet. Das bereinigte EBITDA bildet einen guten Indikator für die Fähigkeit der CompuGroup Medical zur Generierung von Cashflow vor Berücksichtigung von Ausgaben in Verbindung mit Besteuerung, Investitionen und Finanzierung. In Ergänzung zum Umsatz wird somit der Wirtschaftlichkeit Rechnung getragen und profitables Wachstum incentiviert.

Auch für das Konzernziel „Bereinigtes EBITDA“ legt der Verwaltungsrat jährlich einen Zielwert, einen Schwellenwert und einen Maximalwert fest, wobei sich der Zielwert an der Budgetplanung für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr orientiert. Derzeit entsprechen der Schwellenwert und der Maximalwert einer Unter- bzw. Überschreitung des Zielwerts für das bereinigte EBITDA um jeweils genau 15 %.

Die hieraus resultierende Zielerreichungskurve stellt sich derzeit wie folgt dar:



5.2.1.3. Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung – Individuelle Ziele

Neben den kollektiven Konzernzielen, welche für alle Geschäftsführenden Direktoren gleichermaßen gelten, wird durch die Verwendung individueller Ziele zusätzlich die Leistung jedes einzelnen Geschäftsführenden Direktors beurteilt und entsprechend vergütet. Die individuellen Ziele werden ebenfalls vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres mit den Geschäftsführenden Direktoren vereinbart und mit 25 % - 50 % gewichtet. Sie enthalten sowohl Bereichsziele als auch ESG-Ziele sowie gegebenenfalls weitere Konzernziele. Die individuellen Bereichsziele legen ein besonderes Augenmerk auf den Erfolg innerhalb des vom Geschäftsführenden Direktor zu verantwortenden Geschäftsbereichs. Zur Incentivierung dieses Erfolgs sind beispielsweise Erfolgsziele wie die Entwicklung und der Rollout von OneGroup Tools, der Aufbau einer effektiven CTO-Organisation oder Wachstum der Kundenplattform denkbar. Bei der Auswahl dieser Ziele wird in besonderer Weise auf ihre Relevanz und Messbarkeit geachtet. Neben Bereichszielen umfassen die individuellen Ziele auch aus der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele. Der Verwaltungsrat kann dabei auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse konkrete ESG-Ziele vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres festlegen. Diese können sich beispielsweise auf die Bereiche Datenschutz und Informationssicherheit, Gesundheitsschutz, Gleichheit und Vielfalt oder Compliance beziehen.

Soweit in den individuellen Zielen Konzernziele als Erfolgsziele hinterlegt sind, knüpfen diese an die konzernweite Aufgabe und Verantwortung des Geschäftsführenden Direktors an und incentivieren daher dessen individuelle Leistung auf Konzernebene.

5.2.2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren wird grundsätzlich in Form eines Aktienoptionsprogramms gewährt. Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten im Rahmen des Aktienoptionsprogramms entweder jährlich für das jeweilige Geschäftsjahr Bezugsrechte für auf den Inhaber lautende Stückaktien der CompuGroup Medical („Aktienoptionen“) oder in einer Tranche Aktienoptionen als Vergütungselement für mehrere Jahre bzw. die gesamte Vertragslaufzeit. Der Verwaltungsrat kann nach seinem Ermessen für den Zeitraum einer Vertragsverlängerung auf die Gewährung weiterer Aktienoptionen ganz oder teilweise verzichten und stattdessen ein vergleichbares

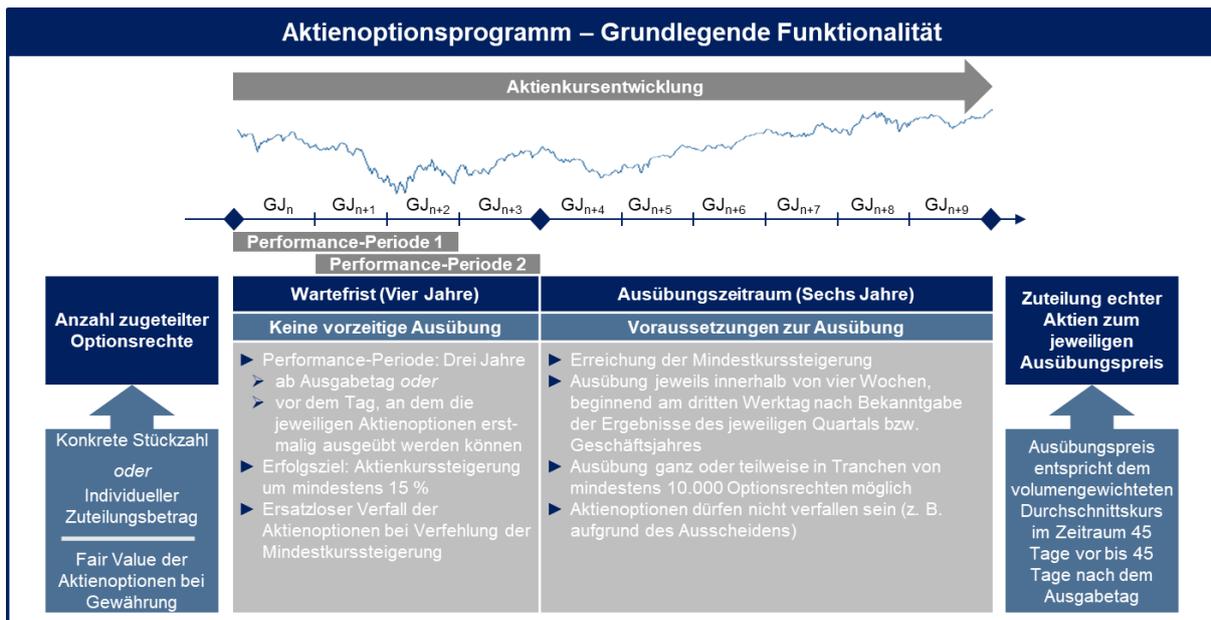
langfristiges Vergütungselement vorsehen, welches auch in der Umwidmung oder Verlängerung der Wartefrist von Aktienoptionen aus früheren Anstellungsperioden bestehen kann (verlängerter Lock-up). Ferner kann der Verwaltungsrat die Gewährung von Aktienoptionen ganz oder teilweise davon abhängig machen, dass der Geschäftsführende Direktor im Jahr vor der Gewährung der Aktienoptionen die Erfolgsziele der kurzfristig variablen Vergütung mit einem bestimmten Mindestzielerreichungsgrad (z.B. 70 %) erreicht hat.

Wenn die Aktienoptionsgewährung in einer Tranche für mehrere Jahre erfolgt, so werden die Aktienoptionen für Zwecke (i) der Wartefristen, (ii) der Ausübungsbedingungen, (iii) der Verfallsregelungen, (iv) des Zielbetrags im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung und (v) der Maximalvergütung stets anteilig nach gleichen Teilen auf diejenigen Jahre verteilt, für die sie gewährt werden. Demzufolge gilt hinsichtlich der Wartefristen, Ausübungsbedingungen und Verfallsregelungen der dem tatsächlichen Ausgabebetrag entsprechenden Tag in dem Jahr, für das die Aktienoptionen anteilig gewährt werden, als Tag der Zuteilung. Der Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung (vgl. Ziffer 4.2) bemisst sich entsprechend nur an dem Wert der für das entsprechende Jahr gewährten Aktienoptionen (anstelle der Berücksichtigung aller Aktienoptionen im Jahr der tatsächlichen Ausgabe). Ebenso fließen die Aktienoptionen für Zwecke der Berechnung und Wahrung der Maximalvergütung (vgl. Ziffer 4.3) anteilig in gleichen Teilen in die Vergütung die Jahre ein, für die die Aktienoptionen gewährt wurden.

Die Anzahl der zuzuteilenden Aktienoptionen wird individualvertraglich durch Festlegung einer konkreten Stückzahl oder eines Zuteilungsbetrags vereinbart. Im Falle der Vereinbarung eines Zuteilungsbetrags bestimmt sich die Anzahl der Aktienoptionen aus der Division des individuellen Zuteilungsbetrags mit dem *Fair Value* der Aktienoptionen unmittelbar vor der Beschlussfassung des Verwaltungsrats über die Ausgabe der Aktienoptionen. Unter Beachtung der jeweiligen Wartefristen und Ausübungszeiträume (siehe dazu näher unter b.) sowie bei Erfüllung der Ausübungsbedingungen (siehe dazu näher unter c.), können die Geschäftsführenden Direktoren die Aktienoptionen zum jeweiligen Ausübungspreis (siehe dazu näher unter a.) ausüben.

Durch die Verknüpfung der langfristigen variablen Vergütung mit der Aktienkursentwicklung der CompuGroup Medical werden die Interessen von Geschäftsführenden Direktoren und Aktionären noch stärker angeglichen. Zeitgleich wird durch die Länge der Performance-Periode, der Wartefrist und des Ausübungszeitraums die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft incentiviert. Die Bedienung ausgeübter Aktienoptionen kann nach Wahl des Verwaltungsrates entweder durch Ausnutzung eines zu diesem Zwecke beschlossenen bedingten Kapitals oder durch eigene Aktien der Gesellschaft oder in bar erfolgen.

Die folgende Grafik stellt die Funktionsweise der langfristigen variablen Vergütung in Form des Aktienoptionsprogramms illustrativ dar:



a. Ausübungspreis

Der bei der Ausübung einer Aktienoption zu entrichtende Preis je Aktie („Ausübungspreis“) entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem an die Stelle des XETRA-Systems tretenden funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem jeweiligen Ausgabetag, mindestens jedoch dem auf die Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals der Gesellschaft (§ 9 Abs. 1 AktG). Als Ausgabetag einer Aktienoption gilt der Tag, an dem die vom Verwaltungsrat beschlossene Ausgabe der Aktienoption dem Geschäftsführenden Direktor mitgeteilt wird (Zugang der Erklärung).

b. Wartezeit, Laufzeit und Ausübungszeiträume

Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit ausgeübt werden. Die Wartezeit beginnt jeweils mit dem Ausgabetag und endet frühestens mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabetag. Nach Ablauf der Wartezeit können die Aktienoptionen von den Geschäftsführenden Direktoren innerhalb von sechs Jahren ausgeübt werden („Laufzeit“). Innerhalb dieses Zeitraums können Aktienoptionen jeweils innerhalb von vier Wochen, beginnend jeweils am dritten Werktag nach Bekanntgabe der Ergebnisse eines jeden Quartals eines Geschäftsjahres beziehungsweise des Geschäftsjahres insgesamt, ausgeübt werden (jeweils ein Ausübungszeitraum). Gesetzliche Einschränkungen nach den allgemeinen Regelungen bleiben unberührt.

Die Laufzeit kann vom Verwaltungsrat angemessen verlängert werden, sofern aufgrund gesetzlicher Vorschriften die Ausübung zum Ablauf der ursprünglichen Laufzeit nicht möglich ist. Der Verwaltungsrat ist auch ermächtigt, die Laufzeit generell oder im Einzelfall angemessen zu beschränken und im Falle einer solchen Beschränkung im Einzelfall zu verlängern. Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat individualvertraglich die Wartezeit für einzelne bereits gewährte Aktienoptionen, insbesondere für Aktienoptionen, die während einer vorangegangenen Anstellungsperiode gewährt wurden, um einen Zeitraum von bis zu vier Jahren verlängern (verlängerter Lock-up) und die Aktienoptionen als langfristige variable Vergütung für Geschäftsjahre der verlängerten Wartezeit vorsehen.

c. Ausübungsbedingung

Voraussetzung für die Ausübung von Aktienoptionen ist, dass der Kurs der Aktie der Gesellschaft entweder (i) im Zeitraum von drei Jahren ab dem Ausgabetag oder (ii) im Zeitraum von drei Jahren vor

dem Tag, an dem die jeweiligen Aktienoptionen erstmalig ausgeübt werden können („Performance-Periode“), um insgesamt mindestens 15 % gestiegen ist („Mindestkurssteigerung“). Maßgeblicher Ausgangswert ist im Falle von (i) der Ausübungspreis und im Falle von (ii) der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem an die Stelle des XETRA-Systems tretenden funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem ersten Tag des maßgeblichen Dreijahreszeitraums. Der maßgebliche Referenzkurs für die Bemessung der Mindestkurssteigerung ist der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem an die Stelle des XETRA-Systems tretenden funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten drei Monate vor dem Ablauf des maßgeblichen Dreijahreszeitraums. Wenn die Mindestkurssteigerung nicht erfüllt ist, verfallen die Aktienoptionen ersatzlos. Die Ausübung ist ganz oder teilweise in Tranchen von mindestens 10.000 Aktienoptionen möglich. Eine Ausübung ist auch dann noch möglich, wenn der Anstellungsvertrag des Geschäftsführenden Direktors geendet hat, die ihm zugewiesenen Aktienoptionen aufgrund des Ausscheidens jedoch nicht verfallen sind (s. unten unter 5.2.2 e). Der Verwaltungsrat kann individualvertraglich oder in den Optionsbedingungen die Mindestkurssteigerung auf 20 % erhöhen, welche entweder innerhalb der oben genannten Performance-Periode oder für den Zeitraum der gesamten Wartezeit zu messen ist.

d. Anpassungen

Wenn die Gesellschaft während der Laufzeit von Aktienoptionen unter Einräumung eines unmittelbaren oder mittelbaren Bezugsrechts an ihre Aktionäre ihr Grundkapital durch Ausgabe neuer Aktien erhöht oder eigene Aktien platziert oder mit Bezugsrecht der Aktionäre Wandel- oder Optionsanleihen oder Genussrechte ausgibt, ist der Verwaltungsrat ermächtigt, den Geschäftsführenden Direktoren einen vollständigen oder teilweisen Ausgleich für den entsprechenden Verwässerungseffekt zu gewähren. Dieser Ausgleich kann durch Herabsetzung des Ausübungspreises und/oder durch Anpassung der Anzahl von Aktienoptionen erfolgen. Ein Anspruch der Bezugsberechtigten auf wirtschaftliche Gleichstellung oder Kompensation besteht jedoch nicht. Zudem behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, im Fall von außerordentlichen Entwicklungen den wirtschaftlichen Wert der Aktienoptionen nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen. Sollte die Hauptversammlung der CompuGroup Medical andere oder zusätzliche Erfolgsziele für die Gewährung von Aktienoptionen beschließen, sollen sich die Ausübungsbedingungen für neu auszugebende Aktienoptionen an Geschäftsführende Direktoren stets an diesen Beschlüssen der Hauptversammlung orientieren und die von der Hauptversammlung definierten Erfolgsziele und Bedingungen gelten insoweit auch als Bestandteil dieses Vergütungssystems.

e. Verfallsregelungen bei Ausscheiden

Bei Beendigung des Anstellungsvertrags verfallen für die Zeit nach dem Ausscheiden sämtliche Aktienoptionen, die noch nicht zugewiesen wurden. Sofern der Vertrag des Geschäftsführenden Direktors mindestens zwei Jahre fortgeführt wurde, läuft das Aktienoptionsprogramm im Beendigungsfall für die bereits zugewiesenen Aktienoptionen entsprechend der ursprünglichen Konditionen und Bedingungen weiter, sofern und soweit (A) die Aktienoptionen nicht gemäß der Regelung im vorstehenden Satz anteilig verfallen und (B) die Zuteilung der Aktienoptionen mindestens 12 Monate vor der Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgte, und kann im Rahmen der Regelungen des Aktienoptionsprogramms ausgeübt werden, wenn nicht der Geschäftsführende Direktor (i) sein Amt ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB niederlegt, (ii) eine Vertragsverlängerung zu im Wesentlichen vergleichbaren Konditionen ablehnt oder bei Vorliegen eines vom Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden wichtigen Grundes im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG kein Angebot zu einer solchen Vertragsverlängerung erhält, (iii) aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG abberufen wird, oder (iv) sein Anstellungsvertrag durch die Gesellschaft wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird. Die für die Vorjahre und *pro rata temporis* für das Jahr des Ausscheidens

zugeteilten Aktienoptionen können ebenso bei Eintritt in den Ruhestand und im Fall eines Ausscheidens aufgrund von dauernder Dienstunfähigkeit oder Invalidität oder im Todesfall im Rahmen der Regelungen des Aktienoptionsprogramms weiterhin ausgeübt werden.

Bei Beendigung des Anstellungsvertrags bzw. einer Abberufung als geschäftsführender Direktor aus einem durch den Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB bzw. § 84 Abs. 3 AktG verfallen noch nicht ausgeübte Aktienoptionen, deren Wartefrist noch nicht abgelaufen ist, mit dem Tag des Ausscheidens als Geschäftsführender Direktor ersatzlos.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

6.1. Laufzeit der Anstellungsverträge

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren haben eine feste Laufzeit von maximal fünf Jahren. Sie enden im Falle eines Widerrufs der Bestellung durch den Verwaltungsrat mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB (sog. Koppelungsklausel). Die Vertragslaufzeit bei Erstbestellungen beträgt längstens drei Jahre.

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht nicht; hiervon unberührt bleibt das beidseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB.

6.2. Unterjähriger Ein- und Austritt

Sofern ein Geschäftsführender Direktor erstmalig während eines laufenden Geschäftsjahres neubestellt, wird sowie im Falle des unterjährigen Austritts wird die Gesamtvergütung einschließlich der einjährigen variablen Vergütung und des Zuteilungsbetrags nach dem Aktienoptionsprogramm *pro rata temporis* entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr gekürzt. Unter Umständen können je nach Grund des Ausscheidens bereits gewährte, aber noch nicht ausgeübte oder noch nicht ausübbar Aktienoptionen ersatzlos verfallen (s. oben unter 5.2.2 e).

6.3. Nebentätigkeiten, interne Aufsichts- oder Verwaltungsratsmandate

Soweit die Geschäftsführenden Direktoren weitere Aufsichts- oder Verwaltungsratsmandate innerhalb des CompuGroup Medical-Konzerns übernehmen, ist eine etwaige hierfür gezahlte Vergütung an die Gesellschaft abzuführen.

Die Übernahme von Nebentätigkeiten außerhalb des CompuGroup Medical-Konzerns erfordert die vorherige Zustimmung durch den Verwaltungsrat. Bei der Zustimmung entscheidet der Verwaltungsrat, ob und inwieweit eine etwaig gezahlte Vergütung für derartige Nebentätigkeiten auf die Vergütung für die Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor angerechnet werden soll.

6.4. Malus- und Clawback-Regelungen

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren enthalten Regelungen zum Einbehalt („Malus“) und zur Rückforderung bereits ausbezahlter („Clawback“) kurzfristiger variabler Vergütungen.

Eine Reduzierung bzw. ein Einbehalt oder eine Rückforderung der gesamten oder eines Teils der kurzfristigen variablen Vergütung kann sich aufgrund einer zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Pflichtverletzung des Dienstverhältnisses oder eines vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoßes gegen wesentliche Sorgfaltspflichten i. S. d. § 40 Abs. 8 SEAG i. V. m. § 93 Abs. 2 S. 1 AktG ergeben („Compliance-Malus“ / „Compliance-Clawback“).

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

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

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

6.5. Leistungen bei vorzeitiger Abberufung / Beendigung des Anstellungsvertrags

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen grundsätzlich Regelungen vor, wonach Zahlungen, welche aufgrund einer vorzeitigen Abberufung des Geschäftsführenden Direktors bzw. aufgrund einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne von dem Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden wichtigen Grund erfolgen, höchstens die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bis zum regulären Beendigungstermin vergüten, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen („Abfindungs-Cap“). Die zugrunde liegende Jahresgesamtvergütung richtet sich hierbei nach der im zuletzt abgelaufenen, vollständigen Geschäftsjahr gezahlten Summe aus Fixvergütung und variabler Vergütung sowie gegebenenfalls nach der voraussichtlichen Jahresgesamtvergütung (Fixvergütung und variable Vergütung) des aktuellen Geschäftsjahres. Offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zum Ausscheiden des Geschäftsführenden Direktors entfallen, werden nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt.

Kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung besteht, sofern die vorzeitige Abberufung bzw. Beendigung des Anstellungsvertrags aufgrund eines durch den Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden wichtigen Grundes erfolgt. Dies gilt auch, soweit der Geschäftsführende Direktor sein Amt niederlegt und dies nicht aus Gründen erfolgt, die von der CompuGroup Medical oder der CompuGroup Medical Management SE zu vertreten sind.

6.6. Change of Control

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen für den Fall eines Kontrollwechsels („Change of Control“) ein Sonderkündigungsrecht vor, wenn (i) der Kontrollerwerber die Befugnisse des geschäftsführenden Direktors innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Change-of-Control-Falles erheblich beschränkt, oder (ii) die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages des Geschäftsführenden Direktors weniger als zwei Jahre beträgt und dem Geschäftsführenden Direktor nicht rechtsverbindlich ein Angebot zur Verlängerung seines Anstellungsvertrags um mindestens zwei weitere Jahre ab dem Zeitpunkt dieses Angebots zu mindestens vergleichbaren ökonomischen Bedingungen gemacht wird. Bei Ausübung dieses Sonderkündigungsrechts besteht für die Geschäftsführenden Direktoren ein Anspruch auf eine Abfindungszahlung, welche einem Cap unterliegt. Ein solcher Cap besteht in Höhe von maximal 150% der fixen und kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile bis zum regulären Beendigungstermin des Anstellungsvertrags, wobei sich die kurzfristige variable Vergütung auf Grundlage einer unterstellten Zielerreichung von 100% berechnet wird, aber längstens für einen Zeitraum von zwei Jahren. Sofern der Geschäftsführende Direktor von seinem Sonderkündigungsrecht in einem Change-of-Control Fall Gebrauch macht, bleiben die bereits gewährten Aktienoptionen bestehen und werden unverfallbar. Das gleiche gilt, wenn der Geschäftsführende Direktor innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt des Change-of-Control-Falles abberufen wird, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, den der Geschäftsführende Direktor zu vertreten hat.

Das Vorliegen eines Change of Control-Falles wird angenommen, wenn ein Erwerber (mit Ausnahme der CompuGroup Medical) beherrschenden Einfluss auf die CompuGroup Medical Management SE erwirbt oder aber die CompuGroup Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der CompuGroup Medical ausscheidet.

6.7. Wettbewerbsverbot

Für die Dauer ihrer Tätigkeit als Geschäftsführende Direktoren unterliegen diese einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

Zudem ist in den Anstellungsverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 12 Monaten festgeschrieben. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Karenzentschädigung gewährt. Diese beträgt 50 % des zuletzt bezogenen Jahresfestgehalts und des letzten tatsächlich zuerkannten Jahresbonus.

Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

6.8. Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit

Soweit ein Geschäftsführender Direktor vorübergehend arbeitsunfähig wird, erhält er für die Dauer von vier Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags, eine Fortzahlung von Festgehalt und kurzfristiger variabler Vergütung *pro rata temporis*.

6.9. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit und Tod, Ruhestand

Verstirbt der Geschäftsführende Direktor oder wird er dauerhaft arbeitsunfähig, so erfolgt eine Fortzahlung des Festgehalts und der einjährigen variablen Vergütung *pro rata temporis* für die Dauer von drei Monaten nach dem Ablauf des Monats, in welchem der Geschäftsführende Direktor aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist. Im Todesfall erfolgt die Zahlung an die Hinterbliebenen.

7. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem der Geschäftsführenden Direktoren

Der Verwaltungsrat hat die Möglichkeit, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Diese außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Verwaltungsratsbeschluss festzustellen. Nicht ausreichend zur Rechtfertigung einer Abweichung vom Vergütungssystem aufgrund besonderer und außergewöhnlicher Umstände sind dagegen allgemein ungünstige Marktentwicklungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen insoweit abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die Bemessungsgrundlagen und Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile. Daneben kann der Verwaltungsrat in derartigen Fällen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder aber einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen oder von der Maximalvergütung abweichen, soweit dies zur Wiederherstellung eines angemessenen Anreizniveaus der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren erforderlich ist. Ungeachtet einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung als solche und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung der Geschäftsführenden Direktoren stehen.