

System zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Das vorliegende Vergütungssystem beschreibt die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren („Geschäftsführende Direktoren“¹) der CompuGroup Medical Management SE, der persönlich haftenden Gesellschafterin der CompuGroup Medical SE & Co. KGaA („CompuGroup Medical“ oder „Gesellschaft“). Da die Gesellschaft in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien organisiert ist, werden ihre Geschäfte durch ihre persönlich haftende Gesellschafterin und damit mittelbar durch die Geschäftsführenden Direktoren geführt, die insoweit mit den Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft vergleichbar sind.

Die aktienrechtlichen Vorschriften über die Aufstellung und Billigung eines Vorstandsvergütungssystems sind aufgrund ihrer Rechtsform auf die Gesellschaft und die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren nicht unmittelbar anwendbar. Aus Gründen guter Corporate Governance und der Transparenz orientiert sich dieses Vergütungssystem jedoch freiwillig an den §§ 87a, 120a AktG und soll entsprechend auch der ordentlichen Hauptversammlung 2023 der CompuGroup Medical zur Billigung vorgelegt werden.

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.

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

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

- **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 sich die Vergütung maßgeblich an der langfristigen und nachhaltigen Performance der CompuGroup Medical und der CompuGroup Medical-Aktie orientiert.

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

Die langfristige und nachhaltige Entwicklung der CompuGroup Medical wird durch die Gewährung eines Long Term Incentive sowie die Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) im Rahmen des Short Term Incentive 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 Ausgestaltung der Vergütung der Unternehmensleitung berücksichtigt.

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

Die Erarbeitung des Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren obliegt dem Verwaltungsrat der CompuGroup Medical Management SE („Verwaltungsrat“).

Bei der Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems sowie bei dessen laufender Überprüfung werden die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 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 2022 gebilligten Systems. Es wurde in der Sitzung des Verwaltungsrats vom 6. Februar 2023 beschlossen und wird der Hauptversammlung der CompuGroup Medical in der geänderten Fassung erneut zur Billigung vorgelegt. Soweit eine Billigung dieses Vergütungssystems nicht erfolgt, legt der Verwaltungsrat 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 2023 folgt, vereinbart werden. Die seit der ordentlichen Hauptversammlung 2022 abgeschlossenen bzw. verlängerten Anstellungsverträge von Geschäftsführenden Direktoren antizipieren bereits die in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Änderungen, stehen insoweit aber unter dem Vorbehalt der Vorlage zur Billigung durch die Hauptversammlung.

3. Angemessenheit der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Bei jeder Vergütungsentscheidung achtet der Verwaltungsrat darauf, dass die Gesamtvergütung 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 die Vergütungsstruktur 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 SDAX, MDAX und TecDax 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 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. Grundzüge 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.

Die variable Vergütung setzt sich aus einem kurzfristigen („Short Term Incentive“) und einem langfristigen Bestandteil („Long Term Incentive“) zusammen. Der Short Term Incentive hat eine einjährige Performance-Periode und wird in Abhängigkeit der Zielerreichung jährlich als Barbonus gewährt. Der Long Term Incentive hat eine mehrjährige Performance-Periode und wird grundsätzlich in Form von Aktienoptionen gewährt, kann aber auch ganz oder teilweise durch einen weiteren Barbonus ersetzt werden.

Zudem kann der Verwaltungsrat den Geschäftsführenden Direktoren im Einzelfall bestimmte Sonderzahlungen gewähren, die an die Erreichung besonderer zusätzlicher Ziele anknüpfen.

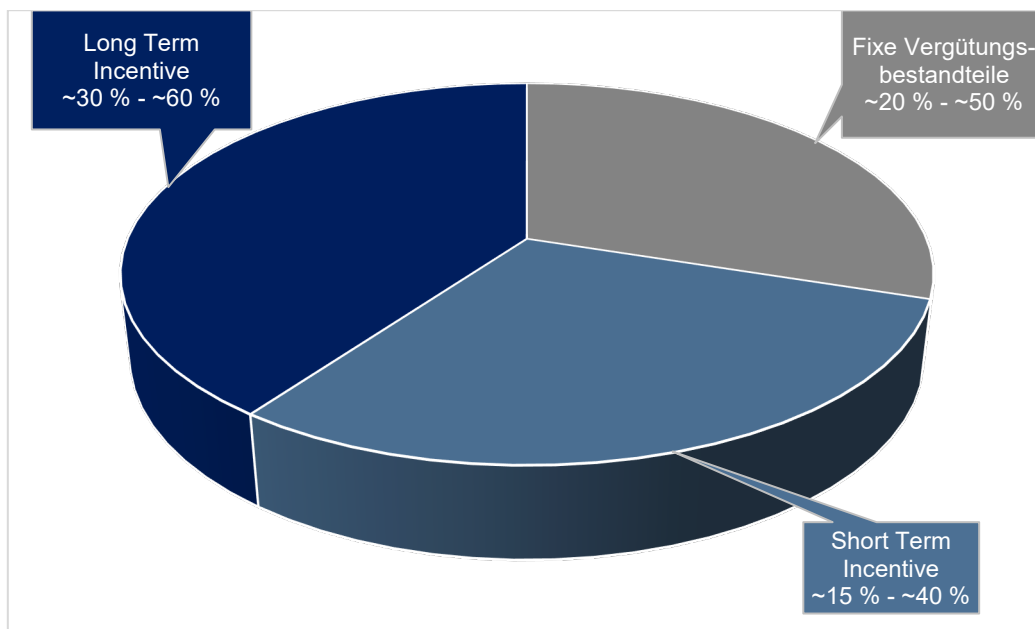
Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die regulären Vergütungsbestandteile und sonstigen wesentlichen vergütungsbezogenen Regelungen.

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 ▶ Ggf. Übernahme von Umzugskosten, Übernachtungs- und Reisekosten für Geschäftsführende Direktoren
Variable Vergütungsbestandteile	
Short Term Incentive	
Plantyp	Zielbonusmodell
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Konzernziele (30 % - 70 %) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 10 % - 35 % Umsatz ➢ 10 % - 35 % Bereinigtes EBITDA ▶ Individuelle Ziele (30 % - 70 %) <ul style="list-style-type: none"> ➢ ESG-, Bereichs-, und ggf. weitere Konzernziele
Performance-Periode	Ein Jahr
Cap	200 % des Zielbetrags
Auszahlung	In bar nach Ablauf der Performance-Periode
Long Term Incentive	
Plantyp	Aktienoptionsprogramm
Wesentliche Parameter	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Performance-Periode: Drei Jahre ▶ Wartezeit: Vier Jahre ▶ Ausübungszeitraum: Sechs Jahre
Ausübungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erreichung einer Aktienkurssteigerung um mindestens 15-20 %
Ausübung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausübungspreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs im Zeitraum 45 Tage vor bis 45 Tage nach dem Ausgabetag ▶ Ausübung ganz oder teilweise in Tranchen von mindestens 10.000 Optionsrechten
Plantyp	Zielbonusmodell
Wesentliche Parameter	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Konzern- und/oder individuelle Ziele als Erfolgsziele ▶ Mehrjährige Performance-Periode ▶ Auszahlung in bar nach Ablauf der Performance-Periode
Sonderzahlungen	
Signing-Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ggfs. Gewährung eines Antrittsbonus
Sonderboni	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ggfs. Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen (z.B. Umsetzung von Schlüsselprojekten)
Weitere Vertragsbestandteile	
Malus- und Clawback-Regelungen	Teilweise oder vollständige Reduzierung gewährter und/oder Rückforderung bereits ausbezahlter kurzfristiger variabler Vergütung
Maximalvergütung p.a.	Höchstens 15.000.000€ p.a. je Geschäftsführendem Direktor
Leistungen bei vorzeitiger Abberufung / Beendigung des Dienstvertrags	Etwaige Abfindungszahlungen vergüten höchstens Restlaufzeit des Dienstvertrags bis zum regulären Beendigungstermin, maximal jedoch zwei Jahresgesamtvergütungen
Change of Control	Leistungen im Zuge eines Kontrollwechsels vergüten höchstens 150 % des Festgehaltes und des Short Term Incentive bis zum regulären Beendigungstermin des Anstellungsvertrags, aber längstens für einen Zeitraum von zwei Jahren

4.2. Vergütungsstruktur

Der Verwaltungsrat achtet bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren darauf, dass die Vergütungsstruktur starke Anreize für eine nachhaltig positive Entwicklung der CompuGroup Medical setzt und gleichzeitig eine leistungsgerechte Vergütung ermöglicht. Die Vergütungsstruktur bezeichnet dabei das Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zueinander. Als Bezugspunkt für die Festlegung der Vergütungsstruktur dient die Ziel-Gesamtvergütung, die sich aus der Summe aller für ein Geschäftsjahr zugesagten regulären Vergütungsbestandteile (inklusive Nebenleistungen) ergibt. In die Ziel-Gesamtvergütung fließen variable Vergütungsbestandteile, die eine Barzahlung vorsehen, jeweils mit dem Wert bei einer Zielerreichung von 100% ein und die Vergütung in Form von Aktienoptionen mit dem vom Verwaltungsrat bei Vertragsschluss anhand marktüblicher Bewertungsmethoden ermittelten Optionswert. Etwaige Sonderzahlungen bleiben dagegen ebenso außer Betracht wie Wertveränderungen bei Aktienoptionen und Nebenleistungen.

Die Vergütungsstruktur stellt sich je Geschäftsjahr wie folgt dar:



Der Verwaltungsrat achtet im Einzelfall darauf, dass die variable Vergütung die Festvergütung deutlich überwiegt und dass innerhalb der variablen Vergütung der Anteil des Long Term Incentive den des Short Term Incentive übersteigt, um dem Pay for Performance-Gedanken und dem Nachhaltigkeitsziel Rechnung zu tragen. Abweichungen von den dargelegten relativen Anteilen an der Ziel-Gesamtvergütung können sich ergeben, (i) wenn bei Vertragsverlängerung neue Aktienoptionen nicht bzw. begrenzt gewährt werden oder (ii) aufgrund der Entwicklung des Aktienkurses im Hinblick auf den Wert der Aktienoptionen oder aufgrund der Bewertung der zugesagten Nebenleistungen.

4.3. Maximalvergütung

Die Vergütung eines jeden Geschäftsführenden Direktors ist individualvertraglich auf eine Maximalvergütung pro Geschäftsjahr begrenzt, die höchstens 15 Mio. Euro brutto beträgt. Die Maximalvergütung bildet die Höchstgrenze für die Summe aus Festgehalt, Nebenleistungen, Short Term Incentive, Long Term Incentive und Sonderzahlungen, die aus der für ein Geschäftsjahr tatsächlich gewährten Vergütung resultieren.

Die Höhe der im Einzelfall festgelegten Maximalvergütung berücksichtigt dabei insbesondere den Umstand, dass der Long Term Incentive gegebenenfalls 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.

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, insbesondere 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. Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

Der Verwaltungsrat kann des Weiteren nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Daneben können Umzugskosten für neubestellte Geschäftsführende Direktoren und zusätzlich Übernachtungskosten sowie Reisekosten übernommen werden.

5.2. Variable Vergütungsbestandteile

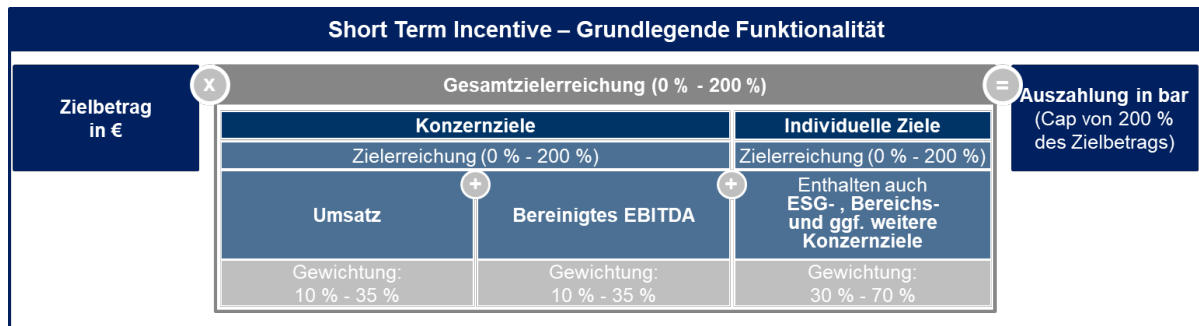
5.2.1. Short Term Incentive

5.2.1.1. Funktionsweise des Short Term Incentive

Der Short Term Incentive ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Für jeden Geschäftsführenden Direktor wird individualvertraglich ein Zielbetrag für den jährlich auszuzahlenden Short Term Incentive-Bonus festgelegt. Dieser Zielbetrag entspricht dem Betrag der Auszahlung im Fall einer Zielerreichung von 100 %. Die tatsächliche Höhe des Bonus richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung, ist aber auf 200 % des Zielbetrags (Cap) begrenzt.

Die Erfolgsziele lassen sich in zwei Ziel-Kategorien unterteilen: Konzernziele, die Umsatz und Ergebniswachstum des Konzerns in den Fokus stellen, und individuelle Ziele, die sich am konkreten Aufgabenbereich des Geschäftsführenden Direktors und ESG-Faktoren (Environmental, Social, Governance) orientieren.

Die folgende Grafik stellt die Elemente des Short Term Incentive sowie die Bandbreiten der Gewichtung der Erfolgsziele illustrativ dar:



Die Gewichtung der Erfolgsziele, die konkreten individuellen Ziele und die Zielwerte aller Erfolgsziele werden vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Verwaltungsrat festgelegt. Die Bandbreiten der Gewichtung der Erfolgsziele tragen der sachgerechten Orientierung am jeweiligen Verantwortungsbereich des Geschäftsführenden Direktors Rechnung. So kann der Verwaltungsrat z.B. für die Geschäftsführenden Direktoren mit übergeordneten Aufgabenbereichen wie CEO, Sprecher der Geschäftsführenden Direktoren, CFO oder CTO einen höheren Anteil der Konzernziele festlegen als bei den weiteren Geschäftsführenden Direktoren, die eine unmittelbare Verantwortung für einen bestimmten Geschäftsbereich haben.

5.2.1.2. Erfolgsziele des Short Term Incentive – Konzernziele

Die Konzernziele, welche beim Short Term Incentive Verwendung finden, leiten sich aus der Unternehmensstrategie der CompuGroup Medical ab und beziehen sich auf den Umsatz und das bereinigte EBITDA.

- Der **Umsatz** stellt eine zentrale Steuerungsgröße der CompuGroup Medical dar und fließt zu 10 % bis 35 % in die Gesamtzielerreichung des Short Term Incentive ein. Die Verwendung des Umsatzes als Erfolgsziel unterstreicht die Wachstumsphilosophie der CompuGroup Medical und trägt somit maßgeblich zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie bei.
- Das **bereinigte EBITDA** – also die bereinigten „Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization“ (EBITDA), sprich der Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisationen – wird ebenfalls mit 10 % bis 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.

Neben dem Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) legt der Verwaltungsrat sowohl einen Schwellenwert als auch einen Maximalwert fest.

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. Zielerreichungen zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden jeweils linear interpoliert.

5.2.1.3. Erfolgsziele des Short Term Incentive – Individuelle Ziele

Die individuellen Ziele orientieren sich an den konkreten Aufgaben des Geschäftsführenden Direktors und werden innerhalb des Short Term Incentive, in Abhängigkeit vom jeweiligen Aufgabenbereich, mit 30 % bis 70 % gewichtet. Sie enthalten sowohl Bereichsziele als auch ESG-Ziele sowie gegebenenfalls weitere konzernweite Erfolgsziele auf Basis mehrerer finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien, sogenannte Key Performance Indicators (KPI). Neben jedem individuellen Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) legt der Verwaltungsrat sowohl einen Schwellenwert als auch einen Maximalwert sowie zeitliche Vorgaben für die Erreichung bestimmter Meilensteine oder andere messbare Parameter fest. Auf Basis dieser Kriterien wird der Zielerreichungsgrad für jedes Ziel bestimmt. 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 %.

- Die **individuellen Bereichsziele** legen ein besonderes Augenmerk auf den Erfolg des vom Geschäftsführenden Direktor zu verantwortenden Geschäftsbereichs. Durch die Berücksichtigung individueller Erfolgsziele ist es dem Verwaltungsrat möglich, gezielt individuelle Anreize für Geschäftsführende Direktoren zu setzen. Diese individuellen Bereichsziele werden aus der Segmentstrategie abgeleitet. Als finanzielle KPIs werden finanzbezogene Steuerungsgrößen für das operative Geschäft des jeweiligen Segments, wie beispielsweise der Umsatz und das bereinigte EBITDA des jeweiligen Segments oder des Geschäftsbereichs, verwendet. Der Verwaltungsrat kann eine andere der in der Berichterstattung genannten finanziellen Steuerungsgrößen als finanzielles oder nichtfinanzielles KPI festlegen, wenn diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der CompuGroup Medical besser geeignet ist. Diese individuellen Bereichsziele können sich beispielsweise auf folgende Kategorien oder Kriterien beziehen: Die Geschäftsentwicklung, den erfolgreichen Abschluss von Schlüsselprojekten im eigenen Bereich (etwa die Entwicklung und der Rollout von strategischen Produkten oder Innovationen oder von OneGroup Tools, der Aufbau einer effektiven CTO-Organisation oder Wachstum der Kundenplattform), die erfolgreiche Durchführung von strategischen Restaurierungen oder Investitionen, die Produktentwicklung und Innovation, die Verbesserung der Kundenzufriedenheit in einem bestimmten Geschäftsbereich, die Gewinnung von Marktanteilen, die Steigerung der Effizienz oder die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten. 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**. Diese können sich beispielsweise auf folgende Kategorien oder Kriterien beziehen: Den Mitarbeiterengagement-Index, die Unternehmenskultur, die Nachhaltigkeit und Umweltschutz, die CO₂-Leistung/Carbon-zero Strategie, die Corporate Social Responsibility oder die Förderung und die Verbesserung im Bereich des Datenschutzes und der Informationssicherheit, den Gesundheitsschutz, Gleichheit und Vielfalt, die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte oder die Compliance. Der Verwaltungsrat kann eine andere der im Konzernbericht genannten Steuerungsgrößen als KPI festlegen, wenn diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der ESG auf der Konzernebene besser geeignet ist.
- Soweit in den individuellen Zielen weitere **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), wie

beispielsweise die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Konzernprioritäten, der nachhaltigen Konzernstrategie oder Transformationsprojekte sowie an die Effizienzsteigerung oder Liquiditätsplanung auf der Konzernebene.

5.2.2. Long Term Incentive

Der Long Term Incentive wird regelmäßig in Form von Aktienoptionen gewährt, welche aber im Einzelfall auch ganz oder teilweise durch einen Barbonus mit mehrjähriger Performance Periode ersetzt werden können. Durch die regelmäßige Verknüpfung des Long Term Incentive mit der Aktienkursentwicklung der CompuGroup Medical wird eine Angleichung der Interessen von Geschäftsführenden Direktoren und Aktionären erreicht. Zeitgleich wird durch die Länge der Performance-Periode, der Wartefrist und des Ausübungszeitraums die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft incentiviert. Die Möglichkeit der Ersetzung von Aktienoptionen durch einen Barbonus trägt dem Umstand der unterschiedlichen Aufgaben und Gesamt-, Ressort- oder Bereichsverantwortung der Geschäftsführenden Direktoren Rechnung und fördert so gezielt die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

a. Aktienoptionsprogramm

Soweit der Long Term Incentive in der Teilnahme am Aktienoptionsprogramm besteht, erhalten die Geschäftsführenden Direktoren Bezugsrechte für auf den Namen lautende Stückaktien der CompuGroup Medical („Aktienoptionen“).

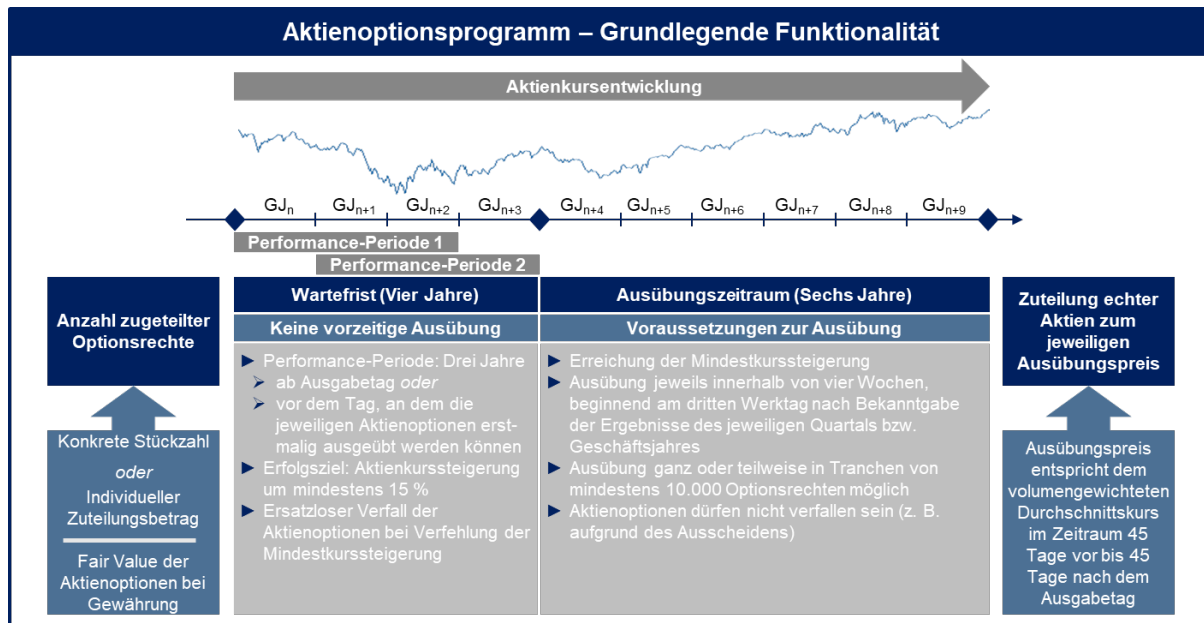
Die Gewährung von Aktienoptionen erfolgt entweder jährlich in mehreren gleichmäßigen Tranchen oder einmalig in einer einzigen Tranche. Auch bei der einmaligen Gewährung gelten die Aktienoptionen als Long Term Incentive für mehrere Jahre bzw. die gesamte Vertragslaufzeit und werden für Zwecke der Wartefristen, Ausübungsbedingungen, Verfallsregelungen und für die Wertbestimmung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung so behandelt als seien sie in dem jeweiligen Zeitraum jährlich in gleichmäßigen Tranchen gewährt worden.

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, den der Verwaltungsrat anhand marktüblicher Bewertungsmethoden ermittelt.

Unter Beachtung der jeweiligen Wartefristen und Ausübungszeiträume (siehe dazu näher unter (ii)) sowie bei Erfüllung der Ausübungsbedingungen (siehe dazu näher unter (iii)), können die Geschäftsführenden Direktoren die Aktienoptionen zum jeweiligen Ausübungspreis (siehe dazu näher unter (i)) ausüben. 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.

Der Verwaltungsrat kann die Gewährung von Aktienoptionen ganz oder teilweise davon abhängig machen, dass der Geschäftsführende Direktor im Jahr vor der regulären Gewährung die Erfolgsziele des Short Term Incentive mit einem bestimmten Mindestzielerreichungsgrad (z.B. 70 %) erreicht hat. Ferner kann der Verwaltungsrat für den Zeitraum einer Vertragsverlängerung nach seinem Ermessen 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).

Die folgende Grafik stellt die Funktionsweise des Long Term Incentive in Form des Aktienoptionsprogramms illustrativ dar:



(i) Ausübungspreis

Der bei der Ausübung einer Aktienoption zu entrichtende Preis je Aktie („Ausübungspreis“) entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse² für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem jeweiligen Ausgabebetag, mindestens jedoch dem auf die Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals der Gesellschaft (§ 9 Abs. 1 AktG). Als Ausgabebetag einer Aktienoption gilt der Tag, an dem die vom Verwaltungsrat beschlossene Ausgabe der Aktienoption dem Geschäftsführenden Direktor mitgeteilt wird (Zugang der Zuteilungserklärung).

(ii) Wartezeit, Laufzeit und Ausübungszeiträume

Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit ausgeübt werden. Die Wartezeit beginnt jeweils mit dem Ausgabebetag und endet frühestens mit dem Ablauf des vierten Jahrestages nach dem Ausgabebetag. 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,

² Bei einer Bezugnahme auf das XETRA-System an der Frankfurter Wertpapierbörse in diesem Vergütungssystem wird jeweils auch auf ein etwaiges an die Stelle des XETRA-Systems tretendes funktional vergleichbares Nachfolgesystem Bezug genommen.

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 Long Term Incentive für Geschäftsjahre der verlängerten Wartefrist vorsehen.

(iii) 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 (jeweils eine „Performance-Periode“), um 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 an der Frankfurter Wertpapierbörse für einen Zeitraum beginnend 45 Kalendertage vor und endend 45 Kalendertage nach dem ersten Tag des maßgeblichen Dreijahreszeitraums. Der maßgebliche Endwert für die Bemessung der Mindestkurssteigerung ist jeweils der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten drei Monate vor dem Ablauf des maßgeblichen Dreijahreszeitraums.

Der Verwaltungsrat kann als weiteres Erfolgsziel die Mindestkurssteigerung auf 20 % erhöhen, welche entweder innerhalb der Performance-Periode oder für den Zeitraum der gesamten Wartefrist zu messen ist. 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 zugeteilten Aktienoptionen aufgrund des Ausscheidens jedoch nicht verfallen sind (siehe unter 5.2.2 (v)).

(iv) 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.

(v) Verfallsregelungen bei Ausscheiden

Bei Beendigung des Anstellungsvertrags verfallen für die Zeit nach dem Ausscheiden sämtliche Aktienoptionen, die noch nicht zugeteilt wurden oder die für Zeiträume nach dem Ausscheiden gewährt wurden.

Bereits zugeteilte Aktienoptionen bleiben im Beendigungsfall entsprechend den ursprünglichen Konditionen und Bedingungen bestehen, sofern der Vertrag des Geschäftsführenden Direktors mindestens zwei Jahre bestanden hat und soweit die Zuteilung der Aktienoptionen mindestens zwölf Monate vor der Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgte. Diese Aktienoptionen können 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 erstmalige 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 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 aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird.

Bereits zugeteilte Aktienoptionen können ebenfalls 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.

b. Barzahlung

Soweit die Gewährung von Aktienoptionen durch einen Barbonus ersetzt wird, ist dieser wie im Fall des Short Term Incentive als Zielbonussystem ausgestaltet und orientiert sich an dessen grundlegender Funktionalität (vgl. 5.2.1). Die Erfolgsziele, deren Gewichtung und der mehrjährige Bemessungszeitraum werden jedoch individuell vom Verwaltungsrat vor Beginn der Performance-Periode nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt und können sich auf individuelle Bereichsziele entsprechend dem vom Geschäftsführenden Direktor zu verantwortenden Geschäftsbereich beziehen.

5.3. Sonderzahlungen

Schließlich kann der Verwaltungsrat zum Amtsantritt bzw. der Vertragsverlängerung oder für außergewöhnliche Leistungen eines Geschäftsführenden Direktors (etwa die erfolgreiche Implementierung eines vom Verwaltungsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen definierten Schlüsselprojekts) zur besonderen Förderung der Unternehmensstrategie einmalige Sonderzahlungen gewähren.

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 bestellt wird sowie im Falle des unterjährigen Austritts, wird die Gesamtvergütung einschließlich des Short Term Incentive und des Long Term Incentive bzw. 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 ausübbar Aktienoptionen ersatzlos verfallen (siehe unter 5.2.2 (v)).

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“) Short Term Incentives, deren Ausübung im billigen Ermessen des Verwaltungsrats liegt.

Eine Reduzierung bzw. ein Einbehalt oder eine Rückforderung der gesamten oder eines Teils des Short Term Incentive 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“).

- Des Weiteren kann der Verwaltungsrat die Festsetzung des Short Term Incentive korrigieren oder bereits ausbezahlte Short Term Incentives 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 des Short Term Incentive geschuldet worden wäre („Performance-Malus“ / „Performance-Clawback“).

Eine Reduzierung des Short Term Incentive 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 Short Term Incentives 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 ein Short Term Incentive 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 fixen Vergütungsbestandteilen, Short Term Incentive sowie gegebenenfalls nach der voraussichtlichen Vergütung aus fixen Vergütungsbestandteilen und Short Term Incentive 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 Kontrolleerwerber 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. Das Vorliegen eines Change of Control-Falles wird dabei 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.

Bei Ausübung des 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 Vergütungsbestandteile und des Short Term Incentive bis zum regulären Beendigungstermin des Anstellungsvertrags, wobei sich der Short Term Incentive auf Grundlage einer unterstellten Zielerreichung von 100 % berechnet, 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.

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 (exklusive Nebenleistungen) und des letzten tatsächlich zuerkannten Short Term Incentive.

Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

6.8. Arbeitsunfähigkeit, Tod und Ruhestand

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 Short Term Incentive *pro rata temporis*.

Verstirbt der Geschäftsführende Direktor oder wird er dauerhaft arbeitsunfähig, so erfolgt eine Fortzahlung des Festgehalts und des Short Term Incentive *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.