

Angaben nach § 87a Abs. 1 AktG zur Beschreibung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder der Drägerwerk Verwaltungs AG gemäß Beschluss zu Tagesordnungspunkt 5 der Hauptversammlung am 7. Mai 2021 „Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin“ mit einer Mehrheit von 89,21%:

1. Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Die Drägerwerk AG & Co. KGaA („Dräger“) ist ein global agierendes Unternehmen in den Bereichen der Medizin- und Sicherheitstechnik. Gemäß unserem Leitsatz „Technik für das Leben“ schützen, unterstützen und retten die Produkte von Dräger Leben. Unsere unternehmerischen Entscheidungen werden maßgeblich von unseren Unternehmensgrundsätzen bestimmt: Wir wollen und werden auch künftig ein unabhängiges, selbstbestimmtes, wegweisendes, wertschaffendes und attraktives Unternehmen sein. Ausgehend von dieser Basis haben wir uns unsere mittelfristigen Unternehmensziele gesetzt: Umsatzwachstum und ausbalancierte regionale Verteilung, Innovationsführerschaft sowie Ausbau des Systemgeschäfts und differenzierter Vertriebskanäle.

Die Säulen des langfristigen Erfolgs von Dräger sind neben einem stetigen Wachstum auch eine stabile und nachhaltige ökonomische Wertentwicklung. Die Steuerung des Unternehmens erfolgt mithilfe eines wertorientierten Managementsystems, dessen Grundlage die Finanzkennzahl Dräger Value Added („DVA“) bildet. Dieser stellt die zentrale Steuerungskennzahl innerhalb des Konzerns dar und ist in alle relevanten Managementprozesse integriert. Insbesondere bei der Strategiedefinition, in der Planung und im regelmäßigen Reporting sowie bei Investitions- und operativen Entscheidungen kommt die Maxime der Wertsteigerung zum Tragen. Durch die Ausrichtung des Unternehmens am DVA soll neben einem profitablen Wachstum auch eine Erhöhung der operativen Effizienz sowie der Kapitaleffizienz erreicht werden.

Die Drägerwerk Verwaltungs AG ist persönlich haftende Gesellschafterin von Dräger und handelt in ihrer Funktion als Leitungsorgan durch den Vorstand der Drägerwerk Verwaltungs AG. Der Vorstand der Drägerwerk Verwaltungs AG („Vorstand“) fungiert

als Leitungsorgan von Dräger. Das System zur Vergütung des Vorstands trägt maßgeblich zur Umsetzung der wertorientierten Unternehmensstrategie von Dräger bei. Aufgrund der Relevanz des DVA im Rahmen der Unternehmenssteuerung bildet diese Kennzahl einen integralen Bestandteil der variablen Vergütung des Vorstands. Hierdurch stellt der Aufsichtsrat der Drägerwerk Verwaltungs AG („Aufsichtsrat“) sicher, dass ein maßgeblicher Anreiz zur Berücksichtigung der wertorientierten Unternehmenssteuerung gesetzt wird.

Hierbei werden die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer Leistung sowie ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft angemessen entlohnt. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems entspricht den Maßgaben des Aktiengesetzes (AktG). Zudem erfolgt eine Orientierung an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Die konsistente Umsetzung wesentlicher Unternehmensziele wird zudem durch die Verwendung der gleichen Steuerungskennzahlen sowohl im Rahmen der Vorstandsvergütung als auch im Rahmen des Top Management Incentive Programms für die obersten Führungskräfte gefördert, sodass eine hohe Durchgängigkeit des Vergütungssystems erreicht wird.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand wurden insbesondere die folgenden Leitsätze berücksichtigt:

- Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige, langfristige und wertorientierte Unternehmensentwicklung.
- Leistungsabhängige Vergütung durch die Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmenswerts in der variablen Vergütung und Setzung ambitionierter Ziele (Pay for Performance) bei gleichzeitiger Vermeidung von Anreizen, unverhältnismäßige Risiken einzugehen.
- Angemessenheit der Vergütung in Hinblick auf Funktion, Unternehmen und Branche sowie im Verhältnis zur Vergütung des oberen Managements und der übrigen Belegschaft.
- Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt und hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats (insbesondere den Neuabschluss und die Verlängerung von Vorstandsdienstverträgen sowie die Änderung bestehender oder künftiger Dienstverträge).

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

Gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft und legt dieses der Hauptversammlung zur Billigung vor. Soweit diese das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem nicht billigt, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Vorbehaltlich wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems erfolgt eine Vorlage des Vergütungssystems zur Abstimmung spätestens nach vier Jahren; im Fall von wesentlichen Änderungen wird das entsprechend angepasste Vergütungssystem in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

Dies wendet Dräger insoweit auch in der börsennotierten AG & Co. KGaA an. Für die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ist rechtsformbedingt bei Dräger der Aufsichtsrat der Drägerwerk Verwaltungs AG verantwortlich.

Soweit der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch macht, im Rahmen der Ausarbeitung des Vergütungssystems einen Vergütungsberater hinzuziehen, achtet er dabei auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

Die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der

Vorstandsvergütung

Für jedes Vorstandsmitglied legt der Aufsichtsrat eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung unter Beachtung der Vorgaben des Vergütungssystems fest. Hierbei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung einerseits in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht und andererseits die Größe und das Tätigkeitsfeld sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gesellschaft widerspiegelt. Zusätzlich ist die Vorstandsvergütung strukturell auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung Trägers auszurichten. Ein Überschreiten der üblichen Vergütung kann nur bei Vorliegen besonderer Gründe erfolgen. Zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung wird diese anlassbezogen durch den Aufsichtsrat überprüft.

Die Angemessenheit der Vergütung wird anhand eines horizontalen und eines vertikalen Vergleichs ermittelt. Im Rahmen des horizontalen Vergleichs werden die Vergütungshöhen einem Marktvergleich mit Unternehmen einer vorab festgelegten, relevanten Vergleichsgruppe begutachtet. Im Zuge des vertikalen Vergleichs wird die Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie zur Vergütung der Belegschaft betrachtet. Hierbei wird insbesondere auch die Entwicklung im Zeitablauf durch den Aufsichtsrat berücksichtigt.

4. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

4.1. Bestandteile der Vergütung

Die Vergütung des Vorstands von Dräger besteht aus fixen und variablen Bestandteilen. In Summe bilden sie die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds.

Fixe Bestandteile sind dabei neben dem festen Jahresgrundgehalt auch die Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung.

Die variablen Bestandteile umfassen einen Jahresbonus und einen Mehrjahresbonus. Letzterer unterteilt sich in zwei Komponenten: Einen Mid-Term Bonus mit einer Performance-Periode von drei Jahren und einen Long-Term Bonus mit einer Performance-Periode von fünf Jahren. Zudem kann bei besonderen,

überobligatorischen Leistungen des Vorstandmitglieds eine Sonderzahlung mit Anreizwirkung für die Zukunft gewährt werden.

Vorgenannte Vergütungsbestandteile werden in bar gewährt. Daneben ist es den Vorständen ebenso wie allen anderen Mitarbeitern von Dräger möglich, am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm von Dräger, einem aktienbasierten Share Matching Programm, teilzunehmen.

Die folgende Grafik stellt die Vergütungsbestandteile und ihre maßgeblichen Parameter überblicksartig dar:

Fixe Vergütungsbestandteile		
Jahresgrundgehalt	▪ Fixe, vertraglich vereinbarte Vergütung, gezahlt in zwölf gleichen Monatsraten	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung ▪ Zuschuss zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung ▪ Unfallversicherung ▪ D&O-Versicherung ▪ Gesundheitsuntersuchung auf Kosten der Gesellschaft alle zwei Jahre 	
Altersversorgung	▪ Beitragsorientierte Versorgungszusage in Höhe von 35 % - 50 % des Jahresgrundgehalts	
Jahresbonus		
Plantyp	▪ Zielbonusmodell	
Begrenzung / Cap	▪ 200 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	▪ individuelle und gegebenenfalls kollektive Ziele	▪ Gruppe von Key Performance Indicators (KPI)
Gewichtung	▪ rund 55 % des Jahresbonus	▪ rund 45 % des Jahresbonus
Auszahlung	▪ in bar, im Folgejahr im Monat der Hauptversammlung der Drägerwerk AG & Co. KGaA	
Mehrjahresbonus		
Plantyp	▪ Zielbonusmodell	
Begrenzung / Cap	▪ 250 % des Zielbetrags	
Komponente	Mid-Term Bonus	Long-Term Bonus
Leistungskriterien	▪ Drei-Jahres Group-DVA-Ziel	▪ Fünf-Jahres Group-DVA-Ziel
Gewichtung	▪ rund 55 % des Mehrjahresbonus	▪ rund 45 % des Mehrjahresbonus
Performance-Periode	▪ drei Jahre, abgelaufenes Geschäftsjahr und die beiden Vorjahre	▪ fünf Jahre vorwärtsgerichtet
Auszahlung	▪ in bar, nach Ende der Performance-Periode im Folgejahr im Monat der Hauptversammlung der Drägerwerk AG & Co. KGaA	
Zukunftsgerichtete Sonderzahlung		
▪ Möglichkeit zur Gewährung einer Sonderzahlung mit Anreizwirkung für die Zukunft als Anerkennung für besondere, überobligatorische Leistungen, begrenzt auf maximale Auszahlung des Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung		
Aktienbasierte Vergütung		
▪ Share Matching Programm im Verhältnis 3:1		
Maximalvergütung		
▪ Insgesamt EUR 20 Millionen		

4.2. Vergütungsstruktur

Die Vergütung des Vorstands enthält fixe und variable Vergütungskomponenten. Mit der variablen Vergütung ist ein großer Anteil der Vergütung abhängig von dem Erreichen vorgegebener Ziele und unterstreicht dadurch den Pay for Performance-

Gedanken, der dem Vergütungssystem zugrunde liegt. Durch den erheblichen Anteil langfristig bemessener variabler Vergütung wird der Fokus auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Dräger gelegt.

Die Zieldirektvergütung von Dräger setzt sich zusammen aus dem Jahresgrundgehalt sowie dem Jahresbonus und dem Mehrjahresbonus. Der Jahresgrundgehalt trägt zwischen 28 % und 35 % zur Zieldirektvergütung bei. Der Anteil des Jahresbonus entspricht dem des Mehrjahresbonus und liegt jeweils zwischen 32 % und 36 %. In der jährlich erreichbaren Vergütung überwiegt der Anteil aus dem Mehrjahresbonus. Die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Nebenleistungen machen regelmäßig zwischen 2 % und 15 % des Jahresgrundgehalts aus. Der Anteil der betrieblichen Altersversorgung liegt zwischen 35 % und 50 % des Jahresgrundgehalts.

4.3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Jahresgrundgehalt, betrieblicher Altersversorgung, Nebenleistungen, Jahresbonus und Mehrjahresbonus von EUR 20 Millionen festgelegt. Diese Summe schafft aus Sicht des Aufsichtsrates ausreichend Spielraum, auch für die zukünftig in einzelnen Jahren fällige Auszahlung einer in mehreren Jahren zuvor verdienten und kumulierten Langzeit-Komponente. Unabhängig von dieser Maximalvergütung ist jedes einzelne variable Vergütungselement zudem individuell begrenzt.

5. Die Vergütungsbestandteile im Einzelnen

5.1. Fixe Vergütungsbestandteile

5.1.1. Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist die fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung. Sie orientiert sich am Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt.

5.1.2. Altersversorgung

Die Drägerwerk Verwaltungs AG wird die Ruhegehaltszusagen für die Mitglieder des Vorstandes zukünftig neu ordnen und extern ausfinanzieren. Die Versorgungszusagen werden mit Wirkung zum 1. Januar 2021 in ein beitragsorientiertes System mit garantierter Mindestverzinsung überführt. Die Höhe der zugesagten Altersrente nach Vollendung des 67. Lebensjahres entspricht den Versicherungsleistungen, welche eine Renten-Rückdeckungsversicherung garantiert. Überschüsse des Versicherers werden dabei ausschließlich zur Erhöhung der Versicherungsleistungen verwendet. Die von der Gesellschaft zugesagten laufenden Versorgungsbeiträge betragen für jedes Dienstjahr bis zum Ausscheiden des Vorstandsmitgliedes in der ersten Bestellungsperiode 35 % des Jahresgrundgehaltes. Der Beitrag erhöht sich mit jeder Vertragsverlängerung um 5 Prozentpunkte. Maximal wird ein Versorgungsbeitrag von 50 % des Jahresgrundgehaltes gewährt. Im Versorgungsfall besteht dann Anspruch auf eine Versorgungsleistung in Höhe der Versicherungsleistung aus der Renten-Rückdeckungsversicherung.

5.1.3. Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen einen Zuschuss zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung; hinzu kommt ein Dienstwagen zur geschäftlichen und privaten Nutzung. Die anfallende Lohnsteuer tragen die Vorstandsmitglieder. Dräger hat für die Vorstandsmitglieder außerdem eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen und trägt die Prämien für die Vermögensschadenhaftpflicht (Directors-and-Officers-Versicherung, D&O). Zudem sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, sich alle zwei Jahre einer ärztlichen Gesundheitsuntersuchung zu unterziehen. Die Kosten hierfür trägt Dräger.

Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen, Deckung von durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten) erstatten.

5.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung ist auf eine Realisierung der operativen und strategischen Ziele

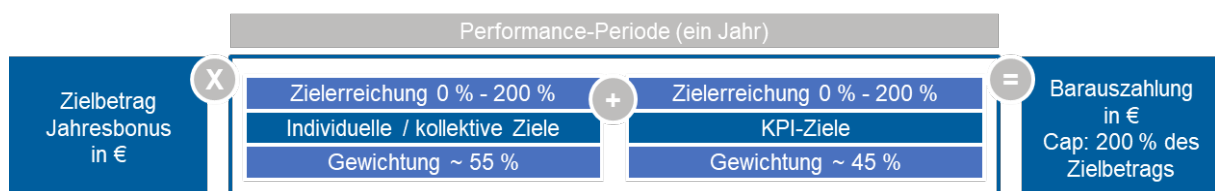
von Dräger ausgerichtet und setzt somit einen maßgeblichen Anreiz zur Umsetzung der Unternehmensstrategie. Die ausgewählten Ziele stellen dabei die stabile und nachhaltige ökonomische Wertentwicklung von Dräger in den Vordergrund. Hierzu werden den Vorstandsmitgliedern als variable Vergütungsbestandteile ein Jahres- und ein Mehrjahresbonus gewährt. Der Jahresbonus weist eine Performance-Periode von einem Jahr auf. Der Mehrjahresbonus untergliedert sich in einen Mid-Term Bonus mit dreijähriger Performance-Periode und einen Long-Term Bonus, welcher eine fünfjährige Performance-Periode besitzt.

Über die Höhe der Auszahlung der verschiedenen variablen Vergütungsbestandteile, die ausgewählten Key Performance Indicators (KPIs), deren Zielwerte sowie Zielerreichungen wird im jeweiligen Vergütungsbericht ex-post berichtet.

5.2.1. Jahresbonus

Um die Umsetzung operativer Unternehmensziele zu incentivieren, wird den Mitgliedern des Vorstands ein Jahresbonus gewährt. Die Performance-Periode ist dabei das jeweilige Geschäftsjahr.

Die Performance-Messung im Rahmen des Jahresbonus erfolgt anhand zweier Teilziele, welche additiv miteinander verknüpft sind. Die Zielerreichung je Teilziel kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Ein Totalausfall des Jahresbonus ist demnach möglich. Ebenso ist im Falle erheblicher Übererreichung die maximal mögliche Zielerreichung auf 200 % begrenzt. Die nach Abschluss des Geschäftsjahres ermittelte Zielerreichung wird mit den beiden Zielbeträgen und ihren jeweiligen Gewichtungen multipliziert und führt zu einer Barauszahlung. Die Barauszahlung ist ebenfalls auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.



a. Individuelle / kollektive Ziele

Das Teilziel „individuelle / kollektive Ziele“ wird im Rahmen des Jahresbonus mit rund 55 % gewichtet. Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird anhand der für das

jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten individuellen Ziele gemessen. Gegebenenfalls können zudem kollektive Ziele für den gesamten Vorstand vereinbart werden. Die Festlegung der zugrunde liegenden Ziele erfolgt ebenso wie die Feststellung des Grads der Zielerreichung durch Beschluss des Aufsichtsrats nach Ablauf des Geschäftsjahrs.

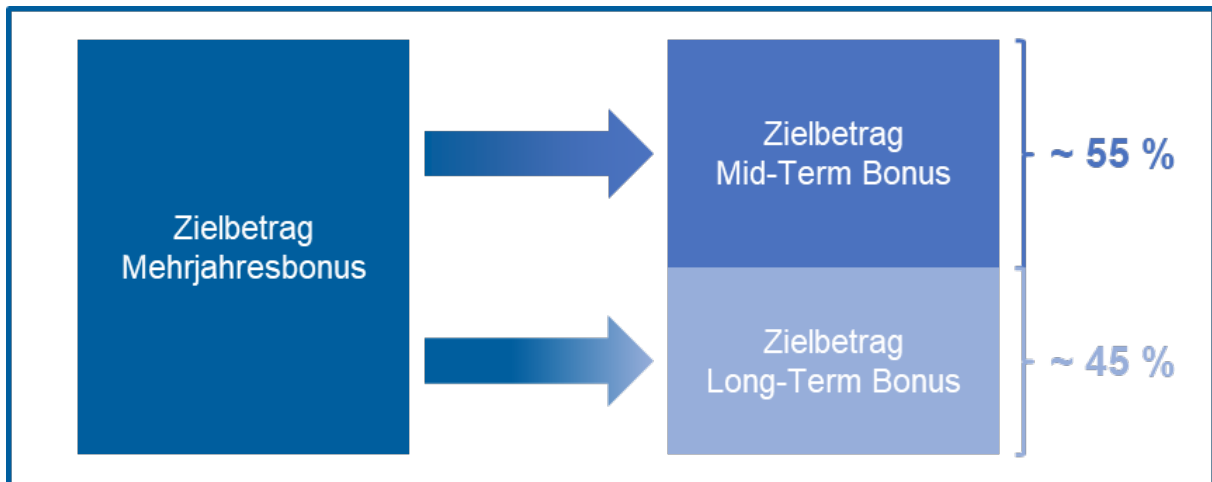
b. KPI-Ziele

Zudem beruht die Auszahlung aus dem Jahresbonus auf der Zielerreichung aus dem mit rund 45 % gewichteten Teilziel „KPI-Ziele“. Für dieses Teilziel wählt der Aufsichtsrat jährlich eine Gruppe von KPI aus und bestimmt die dafür anwendbaren Zielbandbreiten und die Gewichtungen der jeweiligen KPI. Die gewählten Ziele gelten entsprechend auch für das Top Management Incentive Programm, welches für die obersten Führungskräfte der Dräger-Gesellschaften weltweite Anwendung findet.

Mit der Verwendung der gleichen Ziele für das Top Management und den Vorstand von Dräger erzielt der Aufsichtsrat eine Durchgängigkeit des Vergütungssystems. Somit kann eine gleichlaufende Anreizsetzung für alle Entscheidungsträger sichergestellt und eine konsistente Umsetzung der Unternehmensstrategie gewährleistet werden. Auch für dieses Teilziel erfolgt die Festsetzung des Grads der Zielerreichung durch Beschluss des Aufsichtsrats nach Ablauf des Geschäftsjahrs.

5.2.2. Mehrjahresbonus

Neben dem Jahresbonus erhalten die Vorstandsmitglieder eine mittel- und langfristige variable Vergütung in Form eines Mehrjahresbonus. Dieser unterteilt sich zum einen in einen Mid-Term Bonus mit einer Performance-Periode von drei Jahren und zum anderen in einen Long-Term Bonus mit einer Performance-Periode von fünf Jahren. Der Zielbetrag des Mehrjahresbonus teilt sich wie folgt auf den Mid-Term Bonus und den Long-Term Bonus auf:



Maßgebliche Zielgröße ist für beide Komponenten jeweils der erreichte DVA auf Konzernebene. Der DVA ist die zentrale Steuerungsgröße des Dräger-Konzerns und ist definiert als die Differenz zwischen dem EBIT der letzten zwölf Monate und den kalkulatorischen Kapitalkosten (Basis: Durchschnitt des eingesetzten Kapitals (Capital Employed) der letzten zwölf Monate). Durch eine Verknüpfung der mittel- und langfristigen variablen Vergütung mit dem Erreichen des Group-DVA-Ziels wird ein starker Anreiz für eine langfristig wertorientierte Steuerung des Unternehmens gesetzt.

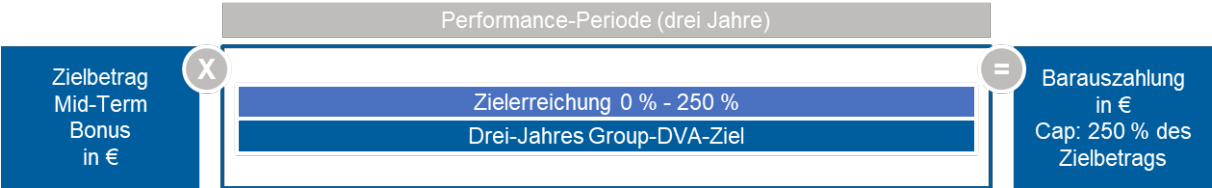
Zusätzlich findet der Group-DVA ebenso im Top Management Incentive Programm für die obersten Führungskräfte von Dräger Anwendung. Hierdurch wird analog zum KPI-Ziel im Jahresbonus ein Gleichlauf der Anreizsetzung für Vorstand und Top Management und somit eine Durchgängigkeit des Vergütungssystems erreicht.

a. **Mid-Term Bonus**

Die Zielerreichung für den Mid-Term Bonus wird über drei Jahre gemessen, das jeweils betrachtete Geschäftsjahr sowie die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre. Der Aufsichtsrat legt jährlich für das kommende Jahr im Zuge der Genehmigung des Budgets eine Zielbandbreite für das Group-DVA-Ziel fest. Nach Abschluss der Performance-Periode wird die Zielerreichung anhand eines Abgleichs zwischen dem über die Performance-Periode erreichten kumulierten Group-DVA-Ist-Werten und den kumulierten festgelegten Zielbandbreiten ermittelt. Die Zielerreichung kann hierbei einen Wert von 0 % bis 250 % annehmen. Ein Totalausfall des Mid-Term Bonus ist demnach möglich. Ebenso ist im Falle erheblicher Übererreichung die maximal mögliche Zielerreichung auf 250 % begrenzt. Um eine Auszahlung aus dem Mid-Term

Bonus zu erhalten, muss der kumulierte Group-DVA-Ist-Wert mindestens positiv sein. Die Barauszahlung aus dem Mid-Term Bonus ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt und errechnet sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit der Zielerreichung für das Drei-Jahres Group-DVA-Ziel.

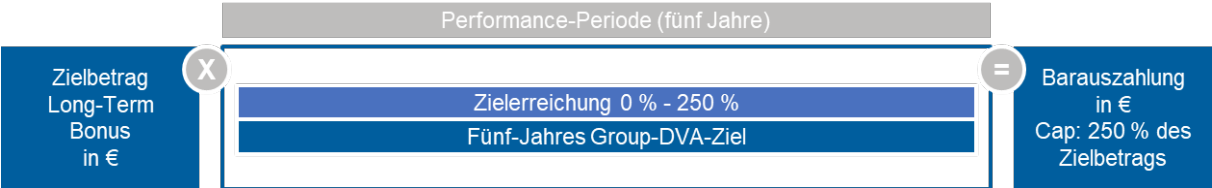
Die folgende Grafik fasst die wesentlichen Parameter des Mid-Term Bonus zusammen:



b. Long-Term Bonus

Die Zielerreichung für den Long-Term Bonus wird über fünf Jahre vorwärtsgerichtet gemessen. Zu Beginn der Performance-Periode legt der Aufsichtsrat jährlich auf Basis der Fünf-Jahres-Planung ein Group-DVA-Ziel fest, welches nach Ablauf der Performance-Periode kumulativ erreicht werden soll. Der Grad der Zielerreichung wird anhand eines Abgleichs zwischen den erreichten, kumulierten Group-DVA-Ist-Werten und dem vorab festgelegten Zielwert ermittelt. Auch hier kann die Zielerreichung einen Wert von 0 % bis 250 % annehmen. Ein Totalausfall des Long-Term Bonus ist demnach möglich. Ebenso ist im Falle erheblicher Übererreichung die maximal mögliche Zielerreichung auf 250 % begrenzt. Um eine Auszahlung aus dem Long-Term Bonus zu erhalten, muss der erzielte kumulierte Group-DVA-Ist-Wert mindestens positiv sein. Die Barauszahlung aus dem Long-Term Bonus ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt und errechnet sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit der Zielerreichung für das Fünf-Jahres Group-DVA-Ziel.

Die folgende Grafik fasst die wesentlichen Parameter des Long-Term Bonus zusammen:



Der Long-Term Bonus wurde erstmalig im Jahr 2019 gewährt, sodass eine erstmalige

vollständige Auszahlung hieraus erst im Jahr 2024 erfolgt. Im Rahmen der Einführung legt der Aufsichtsrat einmalig zum Zeitpunkt der Zielfestsetzung für diese Performance-Periode für jedes der Jahre 2019 bis 2022 Zwischenziele fest. Bei Erreichen dieser Ziele erhalten die Vorstandsmitglieder eine Vorschusszahlung in Höhe von 50 % des Zielbetrags des Long-Term Bonus, welche mit der finalen Auszahlung im Jahr 2024 verrechnet wird. Der finale Auszahlungsbetrag ermittelt sich dabei einmalig als das Fünffache des Zielbetrags multipliziert mit der finalen Zielerreichung; gleiches gilt für die Begrenzung.

Soweit sich im Rahmen der Verrechnung ein Saldo zugunsten des Vorstandsmitglieds ergibt, ist dieser an das Vorstandsmitglied auszubezahlen; im Falle eines Saldos zuungunsten des Vorstandsmitglieds sind zu viel erhaltene Beträge grundsätzlich zurückzuerstatten. In letzterem Fall kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung der Gesamtumstände entscheiden, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe der Negativsaldo mit anderen Ansprüchen oder zukünftigen variablen Vergütungszahlungen in zumutbarer Weise verrechnet wird, ohne dass es einer Zustimmung des Vorstandsmitglieds bedarf.

Die Auszahlung erfolgt nur, wenn der jeweilige Vorstand seinen Vertrag vollständig erfüllt. Wenn die Vertragslaufzeit innerhalb der Fünfjahresperiode eines 5-Jahres DVA-Zieles endet und keine Verlängerung erfolgt, wird die Zielerreichung pro-rata abgerechnet.

5.3. Aktienbasierte Vergütung

Vorstandsmitglieder haben die Möglichkeit, am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm von Dräger teilzunehmen. Dieses ist als Share Matching Programm ausgestaltet. Für den Erwerb von je drei Vorzugsaktien aus eigenen Mitteln erhalten die Teilnehmer von Dräger eine Vorzugsaktie gratis in ihrem jeweiligen Depot gutgeschrieben. Die Haltefrist für diese Vorzugsaktien – einschließlich der selbst erworbenen – beträgt zwei Jahre.

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern zudem die Möglichkeit einräumen, dass sie auf Wunsch mit einem Teil ihrer variablen Vergütung am

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen. Dieser Teil beträgt für den Vorsitzenden 30 %, seinen Stellvertreter 25 % und ein einfaches Mitglied 20 %. Sofern das Vorstandsmitglied dieses Wahlrecht ausübt und im Anschluss kein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm gewährt wird, erhält das Vorstandsmitglied den hierfür einbehaltenen Auszahlungsbetrag am Ende des Kalenderjahrs mit einem Aufschlag von 10 % in bar zurückgezahlt.

5.4. Zukunftsgerichtete Sonderzahlung

Neben den genannten festen und variablen Vergütungsbestandteilen ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Vorstandsmitgliedern als Anerkennung für besondere, überobligatorische Leistungen eine Sonderzahlung nach Abschluss des Geschäftsjahres mit Anreizwirkung für die Zukunft zu gewähren. Eine solche Zahlung kann wahlweise einem einzelnen Vorstandsmitglied oder den Vorstandsmitgliedern insgesamt gewährt werden.

Dabei ist die Höhe der Sonderzahlung derart begrenzt, als die Gesamtzahlung den Betrag nicht übersteigen darf, welcher aus einer maximalen Auszahlung des Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung resultieren würde.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

6.1. Laufzeit der Vorstandsverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben in der Regel eine Laufzeit von fünf Jahren, bei Erstbestellung von längstens drei Jahren. Entsprechend ist eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung nicht vorgesehen. Unberührt hiervon bleibt das gesetzliche Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) des Dienstvertrags.

6.2. Unterjährige Aufnahme der Vorstandstätigkeit

Bei einer unterjährigen Aufnahme der Vorstandstätigkeit erhält das Vorstandsmitglied lediglich eine zeiträtierliche Auszahlung aus dem Jahresbonus. Eine Gewährung des Mehrjahresbonus erfolgt erst mit Beginn des zweiten Geschäftsjahrs der

Vorstandsbestellung, d. h. mit Beginn des ersten vollständigen Geschäftsjahrs der
Vorstandsbestellung.

6.3. Konzerninterne Organstellungen und Nebentätigkeiten

Etwaige Ansprüche auf Vergütungen für Übernahme von konzerninternen
Organstellungen oder die Übernahme von (ehrenamtlichen) Funktionen innerhalb
eines Verbandes auf Wunsch der Gesellschaft sind durch die Zahlung des
Jahresgrundgehalts abgegolten. Erhält ein Vorstandsmitglied für derartige Tätigkeiten
eine Vergütung, wird diese vollständig auf das Jahresgrundgehalt angerechnet.

Die Übernahme jedweder weiterer Nebentätigkeiten erfordert die vorherige
Zustimmung des Aufsichtsrats. Ob und inwieweit eine etwaige Vergütung hieraus auf
die Vergütung angerechnet werden soll, obliegt der Entscheidung des Aufsichtsrats.

6.4. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags

Im Fall der Beendigung des Vorstandsamts durch Widerruf der Bestellung aus
wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 S. 1 AktG) kann die Gesellschaft den Vertrag mit einer
Kündigungsfrist von einem Monat zum Ablauf eines Kalendermonats kündigen und
das Vorstandsmitglied unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Verpflichtung der
Leistungserbringung freistellen.

Die Verträge enthalten Regelungen für eine vorzeitige Beendigung ihrer Tätigkeit ohne
wichtigen Grund. Sie begrenzen die Abfindung auf die Gesamtvergütung von maximal
zwei Geschäftsjahren (Abfindungs-Cap) und übersteigen in keinem Fall die Vergütung
einschließlich Nebenleistungen für die Restlaufzeit des Dienstvertrags.

Sofern die Beendigung des Dienstvertrags aufgrund eines durch das
Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes erfolgt, entfällt der Anspruch auf
eine Abfindung.

6.5. Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit

Im Fall einer vorübergehenden, krankheitsbedingten Dienstverhinderung des Vorstandsmitglieds wird die Vergütung während der Dauer der Krankheit, bis zur Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstvertrags, weitergezahlt. Ein von einer Krankenkasse oder Versicherung gezahltes Krankengeld ist auf die Vergütung anzurechnen. Etwaige (Schadensersatz-) Ansprüche, die dem Vorstandsmitglied wegen der vorübergehenden Dienstunfähigkeit zustehen, tritt das Vorstandsmitglied in Höhe der von der Gesellschaft während der vorübergehenden Dienstunfähigkeit erhaltenen Vergütung an diese ab.

Eine Kürzung der variablen Vergütung *pro rata temporis* erfolgt, sofern ein Vorstandsmitglied in einem Kalenderjahr länger als sechs Monate dienstunfähig ist.

6.6. Dauernde Dienstunfähigkeit und Tod

Im Fall einer dauernden Dienstunfähigkeit endet der Dienstvertrag mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, erfolgt eine Fortzahlung des anteiligen Jahresgrundgehalts für den Sterbemonat sowie die darauffolgenden drei Monate.

7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, soweit dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmenskrise oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen, gelten hingegen ungünstige Marktentwicklungen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die

Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den der variablen Vergütung zugrunde liegenden Zielen sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Ungeachtet einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung 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 des Vorstands stehen.

Sollte von der vorübergehenden Abweichung von dem Vergütungssystem Gebrauch gemacht werden müssen, wird in jedem Fall die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und die hiervon betroffenen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG benannt.