

# Vergütungsbericht 2022

# Inhalt

<b>2</b>	<b>Vergütungsbericht</b>
2	Vergütung der Mitglieder des Vorstands
8	Gewährte und geschuldete Vergütung
10	Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit
11	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
12	Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung
13	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
14	Impressum



# Vergütungsbericht

In diesem Vergütungsbericht werden die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gerresheimer AG dargestellt. Zudem wird für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats die im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung erläutert. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gerresheimer AG sind auf der Website [www.gerresheimer.com/unternehmen/investor-relations/corporate-governance](http://www.gerresheimer.com/unternehmen/investor-relations/corporate-governance) verfügbar.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### Grundlagen, Struktur und Bestandteile

Das bestehende Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 90,4% gebilligt. Es findet seit dem 1. Dezember 2021 Anwendung für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder. Das System setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie und die langfristige Entwicklung des Gerresheimer Konzerns. Dies geschieht unter Beachtung der Anforderungen des AktG sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Ziel des Aufsichtsrats ist es darüber hinaus, die Vergütung des Vorstands so zu gestalten, dass sie marktgerecht und wettbewerbsfähig ist, damit die Gerresheimer AG kompetente und dynamische Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Die Angemessenheit des Vergütungssystems wurde von dem unabhängigen externen Vergütungsberater Korn Ferry bestätigt.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen. Der erfolgsabhängige Bestandteil besteht aus einer kurzfristigen, einjährigen und einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats, dem zum 30. November 2022 der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Axel Herberg, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Francesco Grioli sowie Markus Rocholz und Dr. Peter Noé angehörten, legt die jährlichen Ziele für die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands vor oder zu Beginn des Geschäftsjahres fest. Die einzelnen Bestandteile der Vergütung werden in diesem Bericht näher erläutert.

Für den Fall von besonders außergewöhnlichen unterjährigen Entwicklungen bspw. durch Wirtschafts- oder Gesundheitskrisen mit Auswirkungen auf die Weltwirtschaft kann der Aufsichtsrat dies bei der Zielfeststellung für die erfolgsabhängige Vergütung berücksichtigen. Über derartige Anpassungen wird der Aufsichtsrat ausführlich und transparent berichten.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es für den Aufsichtsrat keine Veranlassung, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

Für die Mitglieder des Vorstands besteht zudem eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (Directors-&-Officers-Versicherung), die einen Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG vorsieht.

Sofern Mitglieder des Vorstands bei Tochterunternehmen der Gerresheimer AG oder bei mit diesen verbundenen Unternehmen Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate übernehmen, wird dafür keine gesonderte Vergütung gewährt.

### Erfolgsunabhängige Vergütung

#### Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird.

#### Nebenleistungen

Die Mitglieder des Vorstands bekommen verschiedene Nebenleistungen in Form von Sachbezügen. Zu den Nebenleistungen zählen bspw. Beiträge für Gruppenunfallversicherungen sowie die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann.

#### Altersvorsorgebetrag

Die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder erhalten anstelle einer betrieblichen Altersversorgung einen Altersvorsorgebetrag in Form eines jährlichen Geldbetrags zur freien Verwendung beim Aufbau einer privaten Altersversorgung. Der Altersvorsorgebetrag beträgt 30% der jeweils gültigen Grundvergütung. Die Auszahlung erfolgt in zwölf gleichen Monatsraten zusammen mit der Grundvergütung.

Auf Basis des bis zum 30. November 2021 geltenden Vergütungssystems setzte sich der Geldbetrag für die Altersvorsorge im Geschäftsjahr 2021 aus einem Grund- und einem Zusatz-Versorgungsbeitrag zusammen. Der Grund-Versorgungsbeitrag betrug 20% der Grundvergütung. Der Zusatz-Versorgungsbeitrag belief sich auf 20% der geschäftsjahresbezogenen kurzfristigen variablen Vergütung. Die Auszahlung erfolgte nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 zusammen mit der Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung.

### Erfolgsabhängige Vergütung

#### Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term-Incentive, STI)

Die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term-Incentive, STI) ist an den Grad des Erreichens der vom Aufsichtsrat festgesetzten operativen sowie nachhaltigkeitsbezogenen Ziele geknüpft. Ihre Höhe leitet sich jeweils aus der vom Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung ab. Die finanziellen Zielwerte beziehen sich auf die unterschiedlich gewichteten Kennzahlen des finanziellen Steuerungssystems des Gerresheimer Konzerns: Umsatzerlöse (Gewichtung 20%), Adjusted EBITDA (Gewichtung 65%) und Net Working Capital (Gewichtung 15%). Die Zielkomponente Net Working Capital berechnet sich als durchschnittliches Net Working Capital in Prozent der Umsatzerlöse.

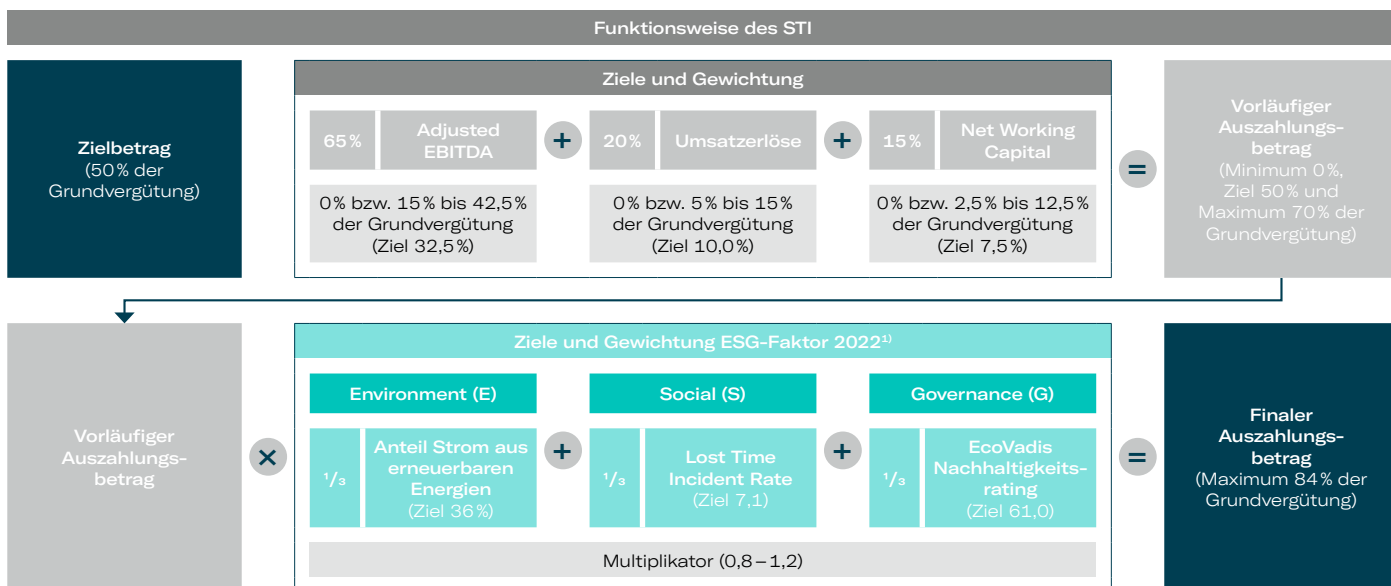
Bei Erreichen sämtlicher finanzieller Zielwerte beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 50% der Grundvergütung. Der vorläufige Auszahlungsbetrag ist auf maximal 70% der Grundvergütung begrenzt.

Die Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Ziele erfolgt auf Basis der währungsbereinigten Ist-Werte, die sich aus dem testierten Konzernabschluss ergeben.

Die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele resultieren aus gleichgewichteten Kennzahlen aus den Bereichen Environment (Umweltschutz), Social (soziale Komponenten) und Governance (nachhaltige Unternehmenssteuerung). Sie leiten sich jeweils aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Gerresheimer Konzerns ab: Anteil Strom aus erneuerbaren Energien (Environment), Anzahl Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden (Lost Time Incident Rate, Social) sowie Nachhaltigkeitsranking durch EcoVadis, einen führenden Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen (Governance). Die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele sind als sogenannter ESG-Faktor mit den operativen Zielen in der Weise verbunden, dass der vorläufige Auszahlungsbetrag für die operativen Ziele mit dem ESG-Faktor multipliziert wird. Der ESG-Faktor wird anhand der Zielerreichung der drei ESG-Ziele ermittelt und liegt zwischen 0,8 und 1,2.

Der finale Auszahlungsbetrag ist auf maximal 84% der Grundvergütung begrenzt.

Die Funktionsweise des STI lässt sich graphisch wie folgt darstellen:



<sup>1)</sup> Die ESG Ziele werden jährlich vom Aufsichtsrat aus einer Liste von Alternativen ausgewählt; die Operationalisierung erfolgt jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres, erstmals in 2021 für das Geschäftsjahr 2022.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zielerreichung der einzelnen Komponenten des STI im Geschäftsjahr 2022:

STI-Komponente	Gewichtung	Zielwert 2022	Ist-Wert 2022	Zielerreichung 2022
<b>Operative Ziele</b>				
Adjusted EBITDA <sup>1)</sup> (währungsbereinigt)	65%	330 Mio. Euro	338 Mio. Euro	102,5%
Umsatzerlöse <sup>1)</sup> (währungsbereinigt)	20%	1.637 Mio. Euro	1.738 Mio. Euro	106,2%
Net Working Capital (währungsbereinigt)	15%	19,7%	18,9%	104,1%
<b>ESG-Faktor</b>				
Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	1/3	36,0%	35,5%	98,6%
Lost Time Incident Rate	1/3	7,10	7,49	94,8%
EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating	1/3	61,0	68,0	111,5%

<sup>1)</sup> Die prozentualen Veränderungen sind auf Tsd. Euro Basis berechnet. Bei der Verwendung der in der Tabelle dargestellten Mio. Euro Beträgen können daher geringe Abweichungen auftreten.

Auf Basis der Zielerreichung der einzelnen STI-Komponenten im Geschäftsjahr 2022 beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 64,1% der Grundvergütung und der ESG-Faktor 0,98. Somit beträgt der Auszahlungsbetrag für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung 62,9% der Grundvergütung. Die auf die einzelnen Mitglieder des Vorstands entfallenen Beträge sind aus den Tabellen im Abschnitt „Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder“ ersichtlich.

Die Auszahlung des STI 2022 erfolgt in dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses, der für die Berechnung der Zielerreichung des STI maßgeblich ist.

Auf Basis des bis zum 30. November 2021 geltenden Vergütungssystems war das STI an den Grad des Erreichens von dienstvertraglich definierten Jahreszielwerten geknüpft. Ihre Höhe leitete sich jeweils aus der vom Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung ab. Die Zielwerte bezogen sich auf die unterschiedlich gewichteten Kennzahlen des finanziellen Steuerungssystems des Gerresheimer Konzerns: Umsatzerlöse, Adjusted EBITDA und Net Working Capital. Die Zielkomponente Net Working Capital berechnet sich als durchschnittliches Net Working Capital in Prozent der Umsatzerlöse. Bei Erreichen sämtlicher Zielwerte betrug die kurzfristige variable Vergütung 50% der Grundvergütung. Sie konnte maximal 70% der individuellen Grundvergütung betragen und wurde im Folgejahr nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat ausgezahlt.

Die Auszahlung des STI 2021 erfolgte im Februar 2022. Die auf die einzelnen Mitglieder des Vorstands entfallenen Beträge sind in den Tabellen im Abschnitt „Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder“ ersichtlich.

## Langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI)

### LTI-Programm ab Geschäftsjahr 2022

Die Zielerreichung der seit dem 1. Dezember 2021 geltenden Vereinbarung zur langfristigen variablen Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI) ist an den Grad des Erreichens der vor Beginn der Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche festgesetzten strategischen Ziele – organische Umsatzwachstumsrate (Gewichtung 75%) und Adjusted Earnings per Share (Gewichtung 25%) – über einen Zeitraum von vier Jahren geknüpft. Ihre Höhe leitet sich jeweils aus der vom Aufsichtsrat genehmigten operativen und strategischen Unternehmensplanung ab. Für jedes strategische Ziel erfolgt die Ermittlung des Zielerreichungsgrads jahresbezogen.

Am Ende des vierjährigen Zeitraums wird für die Zielgröße organische Umsatzwachstumsrate das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade ermittelt. Liegt der erreichte Durchschnittswert des organischen Umsatzwachstums am Ende der vierjährigen Periode zwischen dem Mindest- und Maximalwert, beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag zwischen 30% (Mindestwert) und 90% (Maximalwert) der Grundvergütung, wobei zwischen den Werten linear interpoliert wird. Eine Unterschreitung des Mindestwerts bedeutet, dass die Zielerreichung für diese Zielgröße bei 0% liegt. Sofern die Zielerreichung über dem Maximalwert liegt, erfolgt keine weitere Steigerung des vorläufigen Auszahlungsbetrags für diese Zielkomponente.

Das Adjusted Earnings per Share (Adjusted EPS) ist das bereinigte Ergebnis je Aktie, das auf die Aktionäre der Gerresheimer AG entfällt, bezogen auf 31,4 Mio. Aktien (Stand 30. November 2022). Die bei der Herleitung der Kennzahl bereinigten Einflüsse entsprechen denen, die bei der Ermittlung des Adjusted EBITDA zugrunde gelegt werden. Des Weiteren werden bei der Ermittlung diejenigen Sondereffekte bereinigt, die das operative Ergebnis nicht belasten, wie bspw. die Ergebnisse aus Betriebsprüfungen. Am Ende des vierjährigen Zeitraums wird für die Zielgröße Adjusted EPS die Summe der in den jeweils relevanten Konzernabschlüssen ausgewiesenen Adjusted EPS ermittelt. Liegt die erreichte Summe der Adjusted EPS am Ende der vierjährigen Periode zwischen mindestens 90% und

maximal 110% des Zielwerts, beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag zwischen 10% (Mindestwert) und 30% (Maximalwert) der Grundvergütung, wobei zwischen den Werten linear interpoliert wird. Eine Unterschreitung des Mindestwerts bedeutet, dass die Zielerreichung für diese Zielgröße bei 0% liegt. Sofern die Zielerreichung über dem Maximalwert liegt, erfolgt keine weitere Steigerung des vorläufigen Auszahlungsbetrags für diese Zielkomponente.

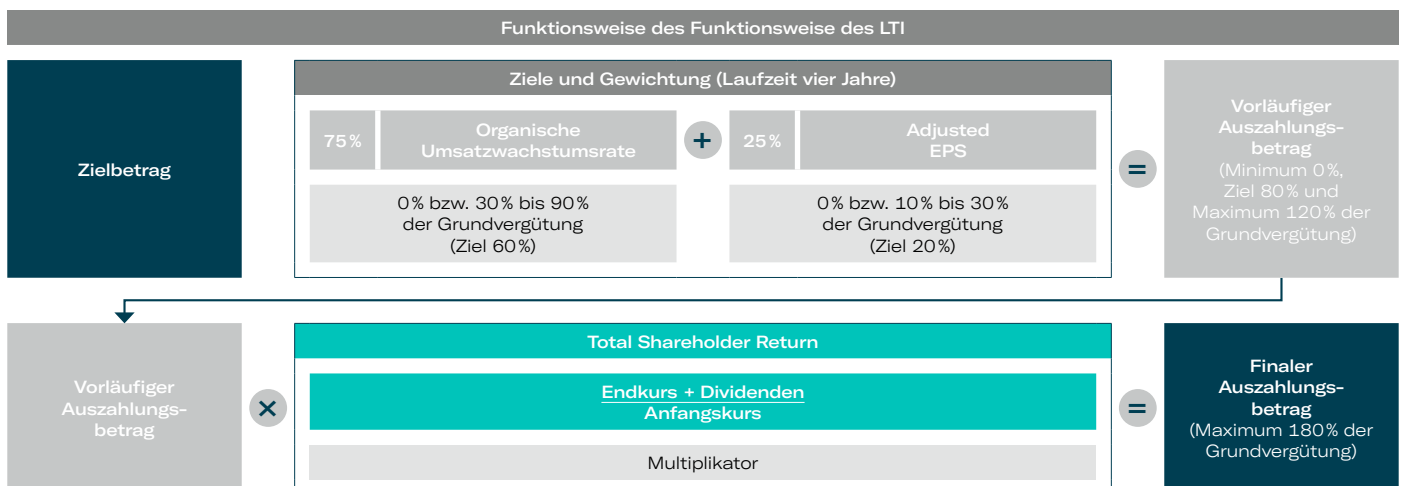
Werden für beide Zielgrößen die Zielwerte (100%) erreicht, beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 80% der Grundvergütung. Er ist auf maximal 120% der Grundvergütung begrenzt.

Der vorläufige Auszahlungsbetrag wird mit einem sogenannten TSR-Multiplikator multipliziert. Der TSR-Multiplikator ergibt sich aus dem Total Shareholder Return (TSR) als Quotienten aus dem durchschnittlichen XETRA<sup>1)</sup>-Schlusskurs der Aktie der Gerresheimer AG während der letzten 30 Handelstage vor dem Ende der jeweiligen

vierjährigen LTI-Periode (Endkurs) zuzüglich der Summe der in dem jeweiligen vierjährigen Zeitraum der LTI-Periode pro Aktie der Gerresheimer AG ausgezahlten Dividende (Dividenden) und dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der Aktie der Gerresheimer AG während der letzten 30 Handelstage vor dem Beginn der jeweiligen vierjährigen LTI-Periode (Anfangskurs). Der TSR spiegelt somit die Wertentwicklung der Gerresheimer-Aktie über den vierjährigen Zeitraum wider und berücksichtigt dabei sowohl eingetretene Kursentwicklungen als auch die in dem Zeitraum ausgezahlten Dividenden.

Der finale Auszahlungsbetrag für eine LTI-Tranche ist auf maximal 180% der Grundvergütung begrenzt.

Die Funktionsweise des LTI lässt sich graphisch wie folgt darstellen:



<sup>1)</sup> XETRA ist der Referenzmarkt für den börslichen Handel von deutschen Aktien und ein börslicher Handelsplatz der Deutschen Börse AG.

Die Auszahlung der jeweils fälligen LTI-Tranche erfolgt in dem Monat nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr der vierjährigen Periode und nach Berechnung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die LTI-Tranche 2022 (2022 – 2025) ist im Geschäftsjahr 2022 noch nicht vollständig erdient.

#### LTI-Programm bis Geschäftsjahr 2021

Auf Basis des bis zum 30. November 2021 geltenden Vergütungssystems incentivierte das LTI-Programm die Erreichung der aus der operativen und strategischen Unternehmensplanung abgeleiteten Ziele für die mit je 20% gleichgewichteten Kennzahlen des Gerresheimer Konzerns – organisches Umsatzwachstum und Gx ROCE – über einen Zeitraum von drei Jahren. Die Kapitalrendite Gx ROCE ist eine Kennzahl zur Beurteilung des effizienten Einsatzes der Ressourcen und zentrale Messgröße für die Kapitaleffizienz. Der Gx ROCE berechnet sich als Verhältnis des Adjusted EBITA zum durchschnittlich eingesetzten Kapital (Capital Employed). Das Capital Employed errechnet sich aus dem Eigenkapital zuzüglich verzinslichen Fremdkapitals abzüglich liquider Mittel.

Am Ende des dreijährigen Zeitraums wird das arithmetische Mittel des in dem jeweiligen Jahr erreichten Grads der Zielerreichung getrennt für die beiden Zielgrößen gebildet. Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt stufenweise nach dem Grad der Zielerreichung. Ist der erreichte Durchschnittswert des organischen Umsatzwachstums am Ende der dreijährigen Periode niedriger als 2%, ergibt sich eine Zielerreichung von 0%. Für eine Zielerreichung

von 100% muss der erreichte Durchschnittswert zwischen 4% und 5% liegen. In dem Fall beträgt der Auszahlungsbetrag 20% der Grundvergütung. Der Maximalwert von 137,5% Zielerreichung ist bei einem durchschnittlichen organischen Umsatzwachstum von mindestens 6% erreicht. In dem Fall berechnet sich der Auszahlungsbetrag mit 27,5% der Grundvergütung. Die Bandbreite für die Zielerreichung des Gx ROCE liegt zwischen einem Wert, der kleiner als -3,5%-Punkte (Zielerreichung 0%) und über 1,5%-Punkte (Zielerreichung 137,5%) ist. Eine Zielerreichung von 100% ist erreicht, wenn der Durchschnittswert um +/-0,5%-Punkte vom Zielwert abweicht. In diesem Fall beträgt der Auszahlungsbetrag 20% der Grundvergütung. Der maximale Auszahlungsbetrag für die Zielgröße Gx ROCE von 27,5% der Grundvergütung ist bei einer Zielerreichung von 137,5% erreicht. Der Auszahlungsbetrag für die LTI-Tranchen 2020 und 2021 kann maximal 55% der Grundvergütung des Basisjahres betragen.

Auf Basis der Zielerreichung der beiden Zielgrößen der LTI-Tranche 2020 beträgt der Auszahlungsbetrag nach Ablauf des Dreijahreszeitraums 47,5% der Grundvergütung des Basisjahres. Die auf die einzelnen Mitglieder des Vorstands entfallenen Beträge sind aus den Tabellen im Abschnitt „Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder“ ersichtlich. Die Auszahlung erfolgt in dem Monat nach der Feststellung des Konzernabschlusses 2022.

Die Kennzahlen der laufenden LTI-Tranchen zeigen die nachfolgenden Tabellen:

LTI 2022 (2022 – 2025)	2022	2023	2024	2025	Zielwert (100%)
Anfangskurs der Gerresheimer AG: 79,8 Euro je Aktie					
Organische Umsatzwachstumsrate (erreichter Durchschnittswert)	16,2%	–	–	–	6,5%
Adjusted Earnings per Share <sup>1)</sup> in Euro je Aktie (währungsbereinigt, kumuliert)	4,47	–	–	–	22,31
Dividende je Aktie in Euro (ausgezahlt)	1,25	–	–	–	

<sup>1)</sup> Adjusted Earnings per Share, das auf die Aktionäre der Gerresheimer AG entfällt, bezogen auf 31,4 Mio. Aktien.

LTI 2021 (2021 – 2023)	2021	2022	2023	Ø Zielwert
Organische Umsatzwachstumsrate	7,4%	16,2%	–	11,8%
Gx ROCE (währungsbereinigt)	11,8%	11,3%	–	11,6%

LTI 2020 (2020 – 2022)	2020	2021	2022	Ø Zielwert	Zielerreichung
Organische Umsatzwachstumsrate	2,6%	7,4%	16,2%	8,7%	137,5%
Gx ROCE (währungsbereinigt)	11,5%	11,5%	11,0%	11,3%	100,0%

### Langfristig orientierte anteilsbasierte variable Vergütung (Phantom Stocks)

Nach dem bis zum 30. November 2021 geltenden Vergütungssystem wurden den Mitgliedern des Vorstands als langfristig variable Vergütung Ansprüche auf die Wertentwicklung sogenannter Phantom Stocks gewährt. Bei dem Phantom Stocks-Anspruch handelt es sich um das Anrecht auf Erhalt einer Barvergütung, das vorbehaltlich der in der Zielerreichung festgelegten Wertentwicklung einer virtuellen Gerresheimer-Aktie innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf einer fünfjährigen Wartezeit geltend gemacht werden kann.

Die Ansprüche wurden bis einschließlich des Geschäftsjahres 2021 für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit gewährt. Die Ausgabe bzw. die Gewährung des jeweiligen Phantom Stocks-Anspruchs erfolgte rund einen Monat nach der ordentlichen Hauptversammlung des abgelaufenen Geschäftsjahres. Der Ausgangswert des jährlichen Anspruchs (Jahresranche) wurde anhand von Börsenschlusskursen der Gerresheimer-Aktie ermittelt. Die Bewertung der Ansprüche in den Jahren bis zur Ausübung basiert auf einem anerkannten Optionspreismodell (Binomialmodell).

Die Zielerreichung für den Anspruch aus der jeweiligen Jahresranche bestimmt sich anhand der Börsenkursentwicklung der Gerresheimer-Aktie (Kursperformance) oder der prozentualen Wertsteigerung des Börsenkurses der Gerresheimer-Aktie im Vergleich zum MDAX (MDAX-Outperformance). Der MDAX ist ein deutscher Aktienindex für mittelgroße Unternehmen, zu dem auch Gerresheimer zählt. Der Zielkorridor für das Erfolgsziel Kursperformance liegt zwischen 20% und 40% der Wertsteigerung der entsprechenden Jahresranche gegenüber dem jeweiligen Ausgangswert. Liegt der Zielwert in diesem Korridor, beträgt der Zahlungsanspruch mindestens 40% und maximal 80% der Grundvergütung zum Zeitpunkt der Ausgabe. Zwischen den Werten wird linear interpoliert. Das Erfolgsziel MDAX-Outperformance ist erreicht, wenn der Börsenkurs der Gerresheimer-Aktie im definierten Zeitraum die Wertentwicklung des MDAX übertrifft. Ist dies der Fall, beträgt der Zahlungsanspruch 40% der Grundvergütung.

Die Kennzahlen der jeweiligen Tranchen der Phantom Stocks für die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands sind wie folgt:

	Phantom Stocks-Anspruch	Ausgangswert in Euro je Aktie	Ausgabedatum	Ende der Wartezeit	Ausübungszeitraum	Zeitwert in Tsd. Euro 30.11.2022	Zeitwert in Tsd. Euro 30.11.2021
Dietmar Siemssen	Tranche 2019	66,78	22.07.2019	22.07.2024	23.07.2024 – 22.07.2026	620	697
	Tranche 2020	92,31	06.08.2020	06.08.2025	07.08.2025 – 06.08.2027	458	495
	Tranche 2021	92,57	22.07.2021	22.07.2026	23.07.2026 – 22.07.2028	494	534
	<b>Gesamt</b>					<b>1.572</b>	<b>1.726</b>
	Dr. Lukas Burkhardt	Tranche 2018	67,42	11.06.2018	11.06.2023	12.06.2023 – 11.06.2025	351
	Tranche 2019	66,78	22.07.2019	22.07.2024	23.07.2024 – 22.07.2026	372	418
	Tranche 2020	92,31	06.08.2020	06.08.2025	07.08.2025 – 06.08.2027	308	333
	Tranche 2021	92,57	22.07.2021	22.07.2026	23.07.2026 – 22.07.2028	301	326
	<b>Gesamt</b>					<b>1.332</b>	<b>1.520</b>
Dr. Bernd Metzner	Tranche 2019 <sup>1)</sup>	66,78	22.07.2019	22.07.2024	23.07.2024 – 22.07.2026	226	255
	Tranche 2020	92,31	06.08.2020	06.08.2025	07.08.2025 – 06.08.2027	308	333
	Tranche 2021	92,57	22.07.2021	22.07.2026	23.07.2026 – 22.07.2028	301	326
	<b>Gesamt</b>					<b>835</b>	<b>884</b>

<sup>1)</sup> Die Tranche 2019 steht Dr. Bernd Metzner bedingt durch den unterjährigen Eintritt bei Gerresheimer für dieses Jahr anteilig für 6,5 Monate zu.



Für die Jahrestanchen 2018 bis 2021 der Phantom Stocks-Ansprüche erfolgte im Geschäftsjahr 2022 keine Auszahlung, da die jeweilige Wartezeit noch nicht abgelaufen war.

Die auf die einzelnen ehemaligen Mitglieder des Vorstands entfallenden Auszahlungen der Phantom Stocks-Tranchen im Geschäftsjahr 2022 und 2021 sind aus den Tabellen im Abschnitt „Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ ersichtlich.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

### Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung. Um die einzelnen Vergütungskomponenten im Berichtszeitraum transparent aufzuzeigen, werden sowohl die in einem Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossene Vergütung als auch auf freiwilliger Basis die für das Geschäftsjahr erdiente Vergütung dargestellt. Dabei werden als erdiente Vergütung alle Beträge ausgewiesen, die sich die einzelnen Mitglieder des Vorstands im jeweiligen Berichtsjahr als Gegenleistung für ihre Dienste als Vorstandsmitglied verdient haben, auch wenn diese noch nicht fällig oder zugeflossen sind. Als zugeflossene Vergütung werden die im Berichtsjahr ausgezahlten Beträge ausgewiesen.

Dietmar Siemssen Vorstandsvorsitzender	Erdiente Vergütung				Zugeflossene Vergütung			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %
Grundvergütung	1.108	42,6	1.050	45,3	1.108	41,4	1.050	61,5
Nebenleistungen	10	0,4	10	0,4	10	0,4	10	0,6
Altersvorsorgebetrag <sup>1)</sup>	332	12,8	315	13,6	644	24,1	262	15,4
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>1.450</b>	<b>55,7</b>	<b>1.375</b>	<b>59,4</b>	<b>1.762</b>	<b>65,8</b>	<b>1.322</b>	<b>77,5</b>
STI <sup>2)</sup>	697	26,8	537	23,2	511	19,1	352	20,6
LTI-Tranche 2018 (2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–	32	1,9
LTI-Tranche 2019 (2019 – 2021) <sup>3)</sup>	–	–	404	17,4	404	15,1	–	–
LTI-Tranche 2020 (2020 – 2022) <sup>3)</sup>	455	17,4	–	–	–	–	–	–
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>1.152</b>	<b>44,3</b>	<b>941</b>	<b>40,6</b>	<b>915</b>	<b>34,2</b>	<b>384</b>	<b>22,5</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.602</b>	<b>100,0</b>	<b>2.316</b>	<b>100,0</b>	<b>2.677</b>	<b>100,0</b>	<b>1.706</b>	<b>100,0</b>
<b>Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>5.000</b>							

<sup>1)</sup> Die Beträge des Vorjahres enthalten eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente.

<sup>2)</sup> Die Auszahlung erfolgt in dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses, der für die Berechnung der Zielerreichung des STI maßgeblich ist. Die Auszahlung erfolgt jeweils im folgenden Geschäftsjahr. Das im Geschäftsjahr 2022 zugeflossene STI basiert auf der Zielerreichung des Geschäftsjahres 2021.

<sup>3)</sup> Das LTI wird über einen mehrjährigen Zeitraum anteilig verdient und nach Ablauf des Zeitraums entsprechend dem Grad der Zielerreichung ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2021 bedeutet dies, dass das LTI 2019 für den Zeitraum 2019–2021 am Ende des Geschäftsjahres vollständig verdient und unter Berücksichtigung des Grads der Zielerreichung dann im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt wurde. Das LTI 2020 wurde im Zeitraum von 2020–2022 verdient. Die Auszahlung des LTI 2020 erfolgt im Geschäftsjahr 2023.

Dr. Lukas Burkhardt Primary Packaging Glass	Erdiente Vergütung				Zugeflossene Vergütung			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %
Grundvergütung	677	42,1	640	45,6	677	41,7	640	53,2
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Altersvorsorgebetrag <sup>1)</sup>	203	12,6	192	13,7	393	24,2	173	14,4
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>880</b>	<b>54,8</b>	<b>832</b>	<b>59,3</b>	<b>1.070</b>	<b>65,9</b>	<b>813</b>	<b>67,6</b>
STI <sup>2)</sup>	426	26,5	327	23,3	311	19,2	233	19,4
LTI-Tranche 2018 (2018–2020)	–	–	–	–	–	–	157	13,1
LTI-Tranche 2019 (2019–2021) <sup>3)</sup>	–	–	243	17,3	243	15,0	–	–
LTI-Tranche 2020 (2020–2022) <sup>3)</sup>	301	18,7	–	–	–	–	–	–
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>727</b>	<b>45,2</b>	<b>570</b>	<b>40,7</b>	<b>554</b>	<b>34,1</b>	<b>390</b>	<b>32,4</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.607</b>	<b>100,0</b>	<b>1.402</b>	<b>100,0</b>	<b>1.624</b>	<b>100,0</b>	<b>1.203</b>	<b>100,0</b>
<b>Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>4.000</b>							

<sup>1)</sup> Die Beträge des Vorjahres enthalten eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente.

<sup>2)</sup> Die Auszahlung erfolgt in dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses, der für die Berechnung der Zielerreichung des STI maßgeblich ist. Die Auszahlung erfolgt jeweils im folgenden Geschäftsjahr. Das im Geschäftsjahr 2022 zugewonnene STI basiert auf der Zielerreichung des Geschäftsjahres 2021.

<sup>3)</sup> Das LTI wird über einen mehrjährigen Zeitraum anteilig verdient und nach Ablauf des Zeitraums entsprechend dem Grad der Zielerreichung ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2021 bedeutet dies, dass das LTI 2019 für den Zeitraum 2019–2021 am Ende des Geschäftsjahres vollständig verdient und unter Berücksichtigung des Grads der Zielerreichung dann im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt wurde. Das LTI 2020 wurde im Zeitraum von 2020–2022 verdient. Die Auszahlung des LTI 2020 erfolgt im Geschäftsjahr 2023.

Dr. Bernd Metzner Finanzvorstand	Erdiente Vergütung				Zugeflossene Vergütung			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %
Grundvergütung	671	41,8	651	48,8	671	43,7	651	61,0
Nebenleistungen	7	0,4	7	0,5	6	0,4	7	0,7
Altersvorsorgebetrag <sup>1)</sup>	201	12,5	195	14,6	394	25,7	175	16,4
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>879</b>	<b>54,8</b>	<b>853</b>	<b>64,0</b>	<b>1.071</b>	<b>69,8</b>	<b>833</b>	<b>78,0</b>
STI <sup>2)</sup>	422	26,3	333	25,0	316	20,6	235	22,0
LTI-Tranche 2019 (2019–2021) <sup>3)</sup>	–	–	147	11,0	147	9,6	–	–
LTI-Tranche 2020 (2020–2022) <sup>3)</sup>	304	18,9	–	–	–	–	–	–
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>726</b>	<b>45,2</b>	<b>480</b>	<b>36,0</b>	<b>463</b>	<b>30,2</b>	<b>235</b>	<b>22,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.605</b>	<b>100,0</b>	<b>1.333</b>	<b>100,0</b>	<b>1.534</b>	<b>100,0</b>	<b>1.068</b>	<b>100,0</b>
<b>Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>4.000</b>							

<sup>1)</sup> Die Beträge des Vorjahres enthalten eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente.

<sup>2)</sup> Die Auszahlung erfolgt in dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses, der für die Berechnung der Zielerreichung des STI maßgeblich ist. Die Auszahlung erfolgt jeweils im folgenden Geschäftsjahr. Das im Geschäftsjahr 2022 zugewonnene STI basiert auf der Zielerreichung des Geschäftsjahres 2021.

<sup>3)</sup> Das LTI wird über einen mehrjährigen Zeitraum anteilig verdient und nach Ablauf des Zeitraums entsprechend dem Grad der Zielerreichung ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2021 bedeutet dies, dass das LTI 2019 für den Zeitraum 2019–2021 am Ende des Geschäftsjahres vollständig verdient und unter Berücksichtigung des Grads der Zielerreichung dann im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt wurde. Das LTI 2020 wurde im Zeitraum von 2020–2022 verdient. Die Auszahlung des LTI 2020 erfolgt im Geschäftsjahr 2023.

## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung, die im jeweiligen Geschäftsjahr zugewonnen ist. Die Gesamtvergütung früherer Mitglieder des Vorstands belief sich im Geschäftsjahr 2022 insgesamt auf 187 Tsd. Euro (Vorjahr: 1.353 Tsd. Euro). Die in der Tabelle aufgeführten Vergütungskomponenten sind in vollem Umfang erfolgsabhängig (100,0%). Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten sind in der Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder nicht enthalten (0,0%).

In Tsd. Euro	Vergütungskomponente	2022	2021
Rainer Beaujean (bis 30.04.2019)	LTI-Tranche 2019 (2019–2021)	117	–
	LTI-Tranche 2018 (2018–2020)	–	195
	Phantom Stocks	–	434
Uwe Röhrhoff (bis 31.08.2017)	Phantom Stocks	–	530
Andreas Schütte (bis 28.02.2019)	LTI-Tranche 2019 (2019–2021)	70	–
	LTI-Tranche 2018 (2018–2020)	–	194
<b>Gesamte variable Vergütung</b>		<b>187</b>	<b>1.353</b>

Die Entwicklung der Pensionsansprüche sowie die Auszahlungen, die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossen sind, sind für ehemalige Mitglieder des Vorstands in der folgenden Tabelle dargestellt:

In Tsd. Euro	Pensionszahlungen		Barwert der Pensionsverpflichtung <sup>1)</sup>		Planvermögen <sup>1)</sup>		Nettoverpflichtung <sup>1)</sup>	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Rainer Beaujean (bis 30.04.2019)	–	–	1.376	2.125	–	–	1.376	2.125
Uwe Röhrhoff (bis 31.08.2017)	–	–	4.880	6.547	2.367	3.206	2.513	3.341
Andreas Schütte (bis 28.02.2019)	–	–	2.946	3.952	1.713	2.421	1.233	1.531
Hans-Jürgen Wiecha (bis 31.01.2013)	–	–	2.069	2.767	983	1.325	1.086	1.442
Weitere ehemalige Vorstände	1.402	1.336	21.051	24.708	4.093	4.710	16.958	19.998
<b>Gesamt</b>	<b>1.402</b>	<b>1.336</b>	<b>32.322</b>	<b>40.099</b>	<b>9.156</b>	<b>11.662</b>	<b>23.166</b>	<b>28.437</b>

<sup>1)</sup> Die Werte wurden nach den Vorschriften der International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelt.

Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben zu ehemaligen Mitgliedern des Vorstands unterlassen, sofern sie vor dem 30. November 2012 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

## Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

### Abfindungen

Die Zahlungen an ein Mitglied des Vorstands bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sind auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt und betragen nicht mehr als die Jahresvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages. Die für die Berechnung der Abfindung maßgebliche Jahresvergütung entspricht dem Doppelten der Grundvergütung.

### Change of Control

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder bis zum 31. Dezember 2023 ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Dienstvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt zum Ende der Kündigungsfrist niederzulegen. Das Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb von drei Monaten, nachdem das Vorstandsmitglied vom Kontrollwechsel Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste. Das Sonderkündigungsrecht besteht zudem nur, wenn der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch eine Laufzeit von mindestens neun oder mehr Monaten hat. Wird das Sonderkündigungsrecht von den Vorstandsmitgliedern ausgeübt, ist die Gesellschaft verpflichtet, dem Vorstandsmitglied eine Abfindung zu zahlen. Ihre Höhe entspricht drei Jahresvergütungen abzüglich der während der Sonderkündigungsfrist geleisteten Zahlungen. Als Jahresvergütung gilt das Doppelte der jeweils gültigen Grundvergütung ohne Berücksichtigung der variablen Vergütungskomponenten.

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Gerresheimer AG geregelt. Neben der Erstattung von Auslagen und einem Sitzungsgeld von 2 Tsd. Euro pro Sitzungstag erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung von 70 Tsd. Euro. Die jährliche Festvergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 175 Tsd. Euro und für seinen Stellvertreter 105 Tsd. Euro. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für den Vorsitz bzw. die Tätigkeit in Ausschüssen eine zusätzliche feste Vergütung, die ebenfalls in § 14 der Satzung der Gerresheimer AG festgelegt ist. Die Festvergütung wird als gewährte Vergütung betrachtet, da die maßgebliche Leistung bis zum 30. November 2022 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz verdient wurde. Eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente ist nicht Bestandteil der Vergütung des Aufsichtsrats.

Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die jährliche Festvergütung sowie die zusätzliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit ist fällig, sobald die Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das entsprechende Geschäftsjahr beschließt, beendet ist. Die Sitzungsgelder werden unmittelbar nach der jeweiligen Sitzung ausgezahlt.

Die gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

In Euro	Zeitraum der Zugehörigkeit	Feste Vergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	2022 <sup>1)</sup>	2021 <sup>2)</sup>
Dr. Axel Herberg, Vorsitzender	ganzjährig	175.000	60.000	20.000	255.000	309.000
Francesco Grioli, stellv. Vorsitzender	ganzjährig	105.000	40.000	16.000	161.000	173.000
Andrea Abt	ganzjährig	70.000	20.000	16.000	106.000	106.000
Heike Arndt	bis 30.12.2021	5.753	–	–	5.753	76.000
Dr. Karin L. Dorrepaal	ganzjährig	70.000	–	8.000	78.000	78.000
Robert Fröhler	seit 08.06.2022	33.753	–	6.000	39.753	–
Franz Hartinger	bis 08.06.2022	36.438	–	2.000	38.438	78.000
Prof. Dr. Annette G. Köhler	seit 08.06.2022	33.753	19.288	8.000	61.041	–
Marlis Mergenthal	seit 08.06.2022	33.753	–	6.000	39.753	–
Dr. Peter Noé	ganzjährig	70.000	9.644	12.000	91.644	104.000
Markus Rocholz	ganzjährig	70.000	40.000	20.000	130.000	138.000
Paul Schilling	ganzjährig	70.000	–	8.000	78.000	78.000
Katja Schnitzler	ganzjährig	70.000	20.000	16.000	106.000	106.000
Theodor Stuth	bis 08.06.2022	36.438	20.822	6.000	63.260	126.000
Udo J. Vetter	ganzjährig	70.000	10.411	8.000	88.411	136.000
<b>Gesamte feste Vergütung</b>		<b>949.888</b>	<b>240.165</b>	<b>152.000</b>	<b>1.342.053</b>	<b>1.508.000</b>

<sup>1)</sup> Die Vergütung wird nach der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2022 Mitte 2023 ausgezahlt (ohne Sitzungsgeld).

<sup>2)</sup> Die Vergütung wurde nach der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2021 Mitte 2022 ausgezahlt (ohne Sitzungsgeld).

Im Berichtsjahr erhielten Franz Hartinger, Markus Rocholz und Paul Schilling jeweils 5.000 Euro für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen der Gerresheimer AG.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2022 keine Kredite sowie keine weiteren Vergütungen beziehungsweise Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

## Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs 1, Satz 2 Nr. 2 AktG die jährlichen Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Basis der Anzahl der Mitarbeiter sowie die Veränderung ausgewählter Ertragskennzahlen dar.

Bei der Darstellung wird von der Übergangsregelung des § 26j Abs. 2 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz Gebrauch gemacht und auf den Vergleich des Geschäftsjahres 2022 zu 2021 abgestellt.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Kennzahlen Umsatzerlöse, organische Wachstumsrate der Umsatzerlöse, Adjusted EBITDA und Adjusted EPS abgebildet. Diese Kennzahlen sind die

bedeutsamsten Leistungsindikatoren des Gerresheimer Konzerns sowie Bestandteil der finanziellen Ziele der kurz- und langfristigen variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands und haben somit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der Gerresheimer AG nach § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (inkl. Auszubildender) wird auf die Belegschaft der Gerresheimer AG und der mit der Gerresheimer AG verbundenen Tochterunternehmen mit Sitz in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 3.779 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.650 Mitarbeiter) zählten. Berücksichtigt wurden Zahlungen für Löhne und Gehälter sowie Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie die dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile.

Veränderung der Ertragsentwicklung sowie der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats	2022
	Veränderung 2022 zu 2021 in %
<b>Ertragsentwicklung</b>	
Umsatzerlöse	21,3%
Organisches Umsatzwachstum	8,6%-Pkt.
Adjusted EBITDA (währungsbereinigt)	10,2%
Adjusted EPS	11,6%
Jahresüberschuss der Gerresheimer AG gem. HGB	-45,8%
<b>Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung</b>	
Mitarbeiter in Deutschland	2,2%
<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>	
Dietmar Siemssen	56,9%
Dr. Lukas Burkhardt	35,0%
Dr. Bernd Metzner	43,6%
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>	
Rainer Beaujean (bis 30.04.2019)	-81,4%
Uwe Röhrhoff (bis 31.08.2017)	-100,0%
Andreas Schütte (bis 28.02.2019)	-63,9%
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>	
Dr. Axel Herberg, Vorsitzender	-17,5%
Francesco Grioli, stellv. Vorsitzender	-8,1%
Andrea Abt	0,0%
Dr. Karin L. Dorrepaal	0,0%
Robert Fröhler (seit 08.06.2022)	100,0%
Prof. Dr. Annette G. Köhler (seit 08.06.2022)	100,0%
Marlis Mergenthal (seit 08.06.2022)	100,0%
Dr. Peter Noé	-11,9%
Markus Rocholz	-5,8%
Paul Schilling	0,0%
Katja Schnitzler	0,0%
Udo J. Vetter	-35,3%
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>	
Heike Arndt (bis 30.12.2021)	-92,5%
Franz Hartinger (bis 08.06.2022)	-50,8%
Theodor Stuth (bis 08.06.2022)	-49,8%

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Gerresheimer AG, Düsseldorf

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Gerresheimer AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Dezember 2021 bis zum 30. November 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

## Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, den 6. Februar 2023

Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(René Kadlubowski)  
Wirtschaftsprüfer

(Dieter Peppokus)  
Wirtschaftsprüfer

# Impressum

## Herausgeber

Gerresheimer AG  
Klaus-Bungert-Straße 4  
40468 Düsseldorf  
Deutschland  
Tel. +49 211 6181-00  
Fax +49 211 6181-295  
E-Mail [info@gerresheimer.com](mailto:info@gerresheimer.com)  
[www.gerresheimer.com](http://www.gerresheimer.com)

## Konzept und Gestaltung

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

## Rundungshinweis

Bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können aufgrund kaufmännischer Rundungen geringe Abweichungen auftreten.

