

# Vergütungs- bericht 2023



# Inhalt

<b>3</b>	<b>Vergütungsbericht</b>
3	Vergütung der Mitglieder des Vorstands
9	Gewährte und geschuldete Vergütung
11	Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit
12	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
13	Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung
14	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
15	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 2023 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 2023 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 2023 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.

## 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.

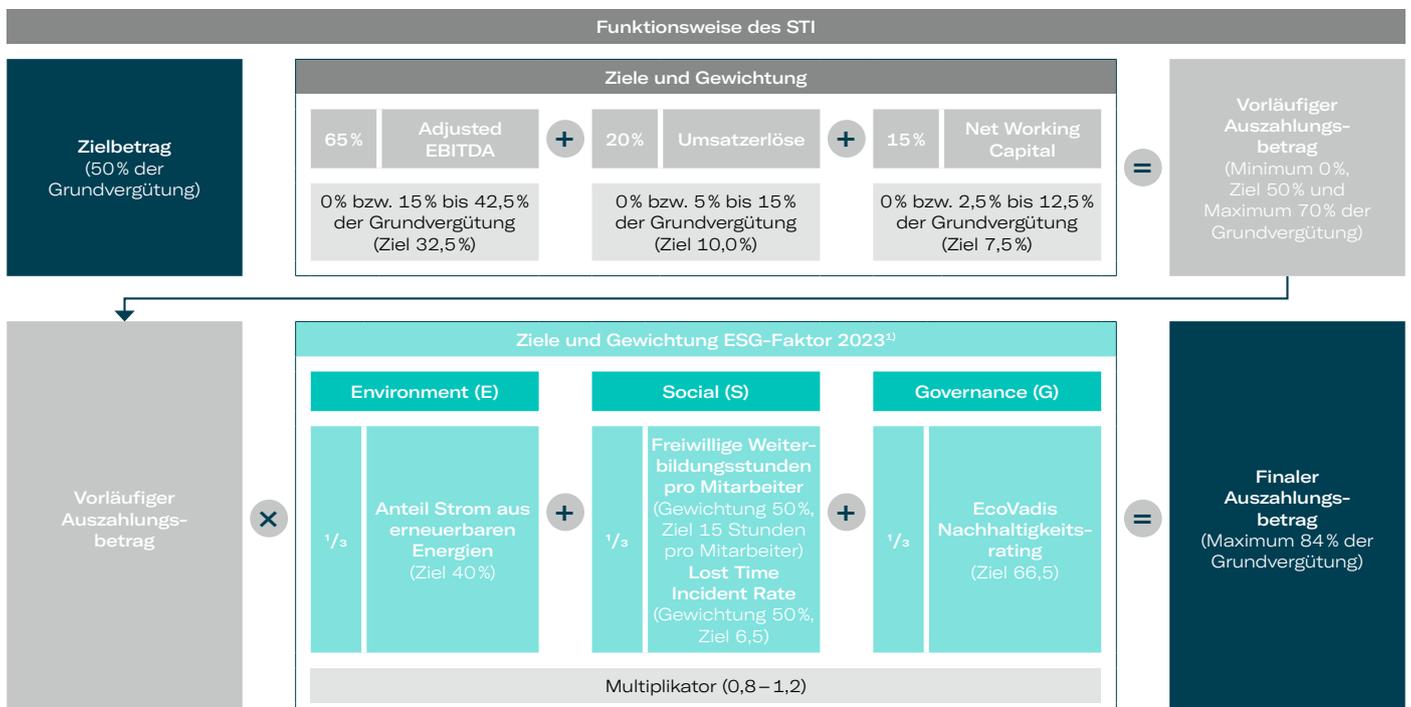
Bei Erreichen sämtlicher finanzieller Zielwerte beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 50% der Grundvergütung. Der vorläufige Auszahlungsbetrag ist auf maximal 70% der Grundvergütung begrenzt.

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) sowie freiwillige Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter (beide Ziele gleichgewichtet mit jeweils 50% für 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>4)</sup> Die ESG-Ziele werden jährlich vom Aufsichtsrat aus einer Liste von Alternativen ausgewählt; die Operationalisierung erfolgt jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres, in 2022 für das Geschäftsjahr 2023.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zielerreichung der einzelnen Komponenten des STI im Geschäftsjahr 2023:

STI-Komponente	Gewichtung	Zielwert 2023	Ist-Wert 2023	Zielerreichung 2023
<b>Operative Ziele</b>				
Adjusted EBITDA <sup>1)</sup> (währungsbereinigt)	65%	400 Mio. Euro	412 Mio. Euro	103,1%
Umsatzerlöse <sup>1)</sup> (währungsbereinigt)	20%	1.962 Mio. Euro	1.980 Mio. Euro	101,0%
Net Working Capital (währungsbereinigt)	15%	18,4%	19,8%	92,8%
<b>ESG-Faktor</b>				
Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	1/3	40,0%	45,6%	114,0%
Freiwillige Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	50% von 1/3	15,0	19,6	130,5%
Lost Time Incident Rate	50% von 1/3	6,50	6,43	101,1%
EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating	1/3	66,5	74,0	111,3%

<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 2023 beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 49,7% der Grundvergütung und der ESG-Faktor 1,17. Somit beträgt der Auszahlungsbetrag für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung 58,3% 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 2023 erfolgt in dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses, der für die Berechnung der Zielerreichung des STI maßgeblich ist.

Die Auszahlung des STI 2022 erfolgte im Februar 2023. 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 die durchschnittliche Anzahl der Aktien der Periode (2023: 33,336 Millionen). 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.

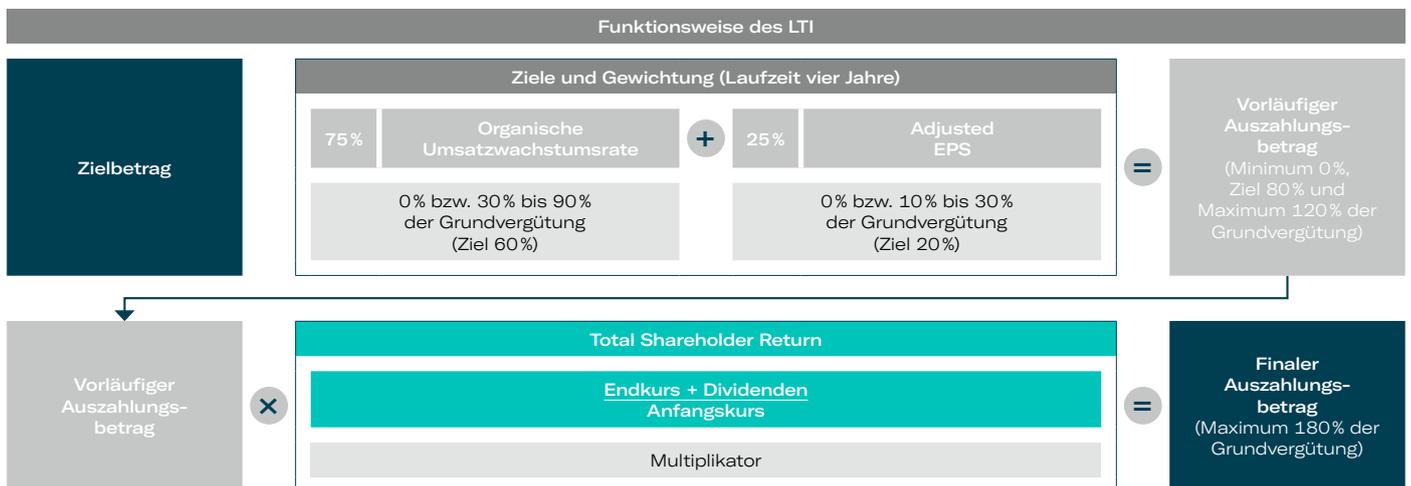
Werden für beide Zielgrößen die Zielwerte (100%) erreicht, beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 80% der Grundvergütung. Er ist auf maximal 120% der Grundvergütung begrenzt.

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:



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-Tranchen 2023 (2023 – 2026) und 2022 (2022 – 2025) sind im Geschäftsjahr 2023 noch nicht vollständig erdient.

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

### 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-Tranche 2021 kann maximal 55% der Grundvergütung des Basisjahres betragen.

Auf Basis der Zielerreichung der beiden Zielgrößen der LTI-Tranche 2021 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 2023.

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

LTI 2023 (2023 – 2026)	2023	2024	2025	2026	Zielwert (100%)
Anfangskurs der Gerresheimer AG: 86,9 Euro je Aktie					
Organische Umsatzwachstumsrate (erreichter Durchschnittswert)	10,4%	-	-	-	8,0%
Adjusted Earnings per Share <sup>1)</sup> in Euro je Aktie (währungsbereinigt, kumuliert)	4,96	-	-	-	23,11
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 33,336 Mio. Aktien.

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%	10,4%	-	-	6,5%
Adjusted Earnings per Share <sup>2)</sup> in Euro je Aktie (währungsbereinigt, kumuliert)	4,47 <sup>1)</sup>	4,96 <sup>2)</sup>	-	-	22,31
Dividende je Aktie in Euro (ausgezahlt)	1,25	1,25	-	-	

<sup>1)</sup> 2022: Adjusted Earnings per Share, das auf die Aktionäre der Gerresheimer AG entfällt, bezogen auf 31,400 Mio. Aktien.

<sup>2)</sup> 2023: Adjusted Earnings per Share, das auf die Aktionäre der Gerresheimer AG entfällt, bezogen auf 33,336 Mio. Aktien.

LTI 2021 (2021 – 2023)	2021	2022	2023	Ø Zielwert	Zielerreichung
Organische Umsatzwachstumsrate	7,4%	16,2%	10,7%	11,4%	137,5%
Gx ROCE (währungsbereinigt)	11,8%	11,3%	13,4%	12,2%	100,0%

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 30.11.2023	Zeitwert in Tsd. Euro 30.11.2022
Dietmar Siemssen	Tranche 2019	66,78	22.07.2019	22.07.2024	23.07.2024 – 22.07.2026	760	620
	Tranche 2020	92,31	06.08.2020	06.08.2025	07.08.2025 – 06.08.2027	556	458
	Tranche 2021	92,57	22.07.2021	22.07.2026	23.07.2026 – 22.07.2028	598	494
	<b>Gesamt</b>					<b>1.914</b>	<b>1.572</b>
Dr. Lukas Burkhardt	Tranche 2018	67,42	11.06.2018	11.06.2023	12.06.2023 – 11.06.2025	– <sup>2)</sup>	351
	Tranche 2019	66,78	22.07.2019	22.07.2024	23.07.2024 – 22.07.2026	456	372
	Tranche 2020	92,31	06.08.2020	06.08.2025	07.08.2025 – 06.08.2027	374	308
	Tranche 2021	92,57	22.07.2021	22.07.2026	23.07.2026 – 22.07.2028	365	301
	<b>Gesamt</b>				<b>1.195</b>	<b>1.332</b>	
Dr. Bernd Metzner	Tranche 2019 <sup>1)</sup>	66,78	22.07.2019	22.07.2024	23.07.2024 – 22.07.2026	277	226
	Tranche 2020	92,31	06.08.2020	06.08.2025	07.08.2025 – 06.08.2027	374	308
	Tranche 2021	92,57	22.07.2021	22.07.2026	23.07.2026 – 22.07.2028	365	301
	<b>Gesamt</b>				<b>1.016</b>	<b>835</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.

<sup>2)</sup> Die Tranche 2018 für Dr. Lukas Burkhardt wurde nach dem Ende der Wartezeit im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt.

Die Jahrestranche 2018 der Phantom Stocks-Ansprüche von Herrn Dr. Lukas Burkhardt wurde im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt.

Für die Jahrestranchen 2019 bis 2021 der Phantom Stocks-Ansprüche erfolgte im Geschäftsjahr 2023 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 2023 und 2022 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			
	2023 in Tsd. Euro	in %	2022 in Tsd. Euro	in %	2023 in Tsd. Euro	in %	2022 in Tsd. Euro	in %
Grundvergütung	1.150	43,0	1.108	42,6	1.150	43,3	1.108	41,4
Nebenleistungen	10	0,4	10	0,4	10	0,4	10	0,4
Altersvorsorgebetrag	345	12,9	332	12,8	345	13,0	644	24,1
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>1.505</b>	<b>56,3</b>	<b>1.450</b>	<b>55,7</b>	<b>1.505</b>	<b>56,6</b>	<b>1.762</b>	<b>65,8</b>
STI <sup>1)</sup>	670	25,1	697	26,8	697	26,2	511	19,1
LTI-Tranche 2019 (2019 – 2021)	–	–	–	–	–	–	404	15,1
LTI-Tranche 2020 (2020 – 2022) <sup>2)</sup>	–	–	455	17,5	455	17,1	–	–
LTI-Tranche 2021 (2021 – 2023) <sup>2)</sup>	499	18,7	–	–	–	–	–	–
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>1.169</b>	<b>43,7</b>	<b>1.152</b>	<b>44,3</b>	<b>1.152</b>	<b>43,4</b>	<b>915</b>	<b>34,2</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.674</b>	<b>100,0</b>	<b>2.602</b>	<b>100,0</b>	<b>2.657</b>	<b>100,0</b>	<b>2.677</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 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 2023 zugeflossene STI basiert auf der Zielerreichung des Geschäftsjahres 2022.

<sup>2)</sup> Das LTI wird über einen mehrjährigen Zeitraum anteilig verdient und nach Ablauf des Zeitraums entsprechend dem Grad der Zielerreichung ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2022 bedeutet dies, dass die LTI-Tranche 2020 am Ende des Geschäftsjahres 2022 vollständig verdient und unter Berücksichtigung des Grads der Zielerreichung dann im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurde. Die LTI-Tranche 2021 wurde im Zeitraum von 2021 bis 2023 verdient. Die Auszahlung der LTI-Tranche 2021 erfolgt im Geschäftsjahr 2024.

Dr. Lukas Burkhardt Primary Packaging Glass	Erdiente Vergütung				Zugeflossene Vergütung			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %
Grundvergütung	680	42,9	677	42,1	680	32,9	677	41,7
Nebenleistungen	–	–	–	–	–	–	–	–
Altersvorsorgebetrag	204	12,9	203	12,6	204	9,9	393	24,2
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>884</b>	<b>55,8</b>	<b>880</b>	<b>54,8</b>	<b>884</b>	<b>42,8</b>	<b>1.070</b>	<b>65,9</b>
STI <sup>1)</sup>	396	25,0	426	26,5	426	20,6	311	19,2
LTI-Tranche 2019 (2019 – 2021)	–	–	–	–	–	–	243	15,0
LTI-Tranche 2020 (2020 – 2022) <sup>2)</sup>	–	–	301	18,7	301	14,6	–	–
LTI-Tranche 2021 (2021 – 2023) <sup>2)</sup>	304	19,2	–	–	–	–	–	–
Phantom Stocks (Tranche 2018)	–	–	–	–	456	22,1	–	–
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>700</b>	<b>44,2</b>	<b>727</b>	<b>45,2</b>	<b>1.183</b>	<b>57,2</b>	<b>554</b>	<b>34,1</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.584</b>	<b>100,0</b>	<b>1.607</b>	<b>100,0</b>	<b>2.067</b>	<b>100,0</b>	<b>1.624</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 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 2023 zugewlossene STI basiert auf der Zielerreichung des Geschäftsjahres 2022.

<sup>2)</sup> Das LTI wird über einen mehrjährigen Zeitraum anteilig erdient und nach Ablauf des Zeitraums entsprechend dem Grad der Zielerreichung ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2022 bedeutet dies, dass die LTI-Tranche 2020 am Ende des Geschäftsjahres 2022 vollständig erdient und unter Berücksichtigung des Grads der Zielerreichung dann im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurde. Die LTI-Tranche 2021 wurde im Zeitraum von 2021 bis 2023 erdient. Die Auszahlung der LTI-Tranche 2021 erfolgt im Geschäftsjahr 2024.

Dr. Bernd Metzner Finanzvorstand	Erdiente Vergütung				Zugeflossene Vergütung			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %	in Tsd. Euro	in %
Grundvergütung	691	42,7	671	41,8	691	42,3	671	43,7
Nebenleistungen	9	0,6	7	0,4	9	0,6	6	0,4
Altersvorsorgebetrag	207	12,8	201	12,5	207	12,7	394	25,7
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>907</b>	<b>56,0</b>	<b>879</b>	<b>54,8</b>	<b>907</b>	<b>55,5</b>	<b>1.071</b>	<b>69,8</b>
STI <sup>1)</sup>	403	24,9	422	26,3	422	25,8	316	20,6
LTI-Tranche 2019 (2019 – 2021)	–	–	–	–	–	–	147	9,6
LTI-Tranche 2020 (2020 – 2022) <sup>2)</sup>	–	–	304	18,9	304	18,6	–	–
LTI-Tranche 2021 (2021 – 2023) <sup>2)</sup>	309	19,1	–	–	–	–	–	–
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>712</b>	<b>44,0</b>	<b>726</b>	<b>45,2</b>	<b>726</b>	<b>44,5</b>	<b>463</b>	<b>30,2</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.619</b>	<b>100,0</b>	<b>1.605</b>	<b>100,0</b>	<b>1.633</b>	<b>100,0</b>	<b>1.534</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 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 2023 zugewlossene STI basiert auf der Zielerreichung des Geschäftsjahres 2022.

<sup>2)</sup> Das LTI wird über einen mehrjährigen Zeitraum anteilig erdient und nach Ablauf des Zeitraums entsprechend dem Grad der Zielerreichung ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2022 bedeutet dies, dass die LTI-Tranche 2020 am Ende des Geschäftsjahres 2022 vollständig erdient und unter Berücksichtigung des Grads der Zielerreichung dann im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurde. Die LTI-Tranche 2021 wurde im Zeitraum von 2021 bis 2023 erdient. Die Auszahlung der LTI-Tranche 2021 erfolgt im Geschäftsjahr 2024.

## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung, die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossen ist. Die Gesamtvergütung früherer Mitglieder des Vorstands belief sich im Geschäftsjahr 2023 insgesamt auf 2.680 Tsd. Euro (Vorjahr: 187 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	2023	2022
Rainer Beaujean (bis 30.04.2019)	LTI-Tranche 2019 (2019 – 2021)	–	117
	Phantom Stocks	1.032	–
Uwe Röhrhoff (bis 31.08.2017)	Phantom Stocks	616	–
Andreas Schütte (bis 28.02.2019)	LTI-Tranche 2019 (2019 – 2021)	–	70
	Phantom Stocks	1.032	–
<b>Gesamte variable Vergütung</b>		<b>2.680</b>	<b>187</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>	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Rainer Beaujean (bis 30.04.2019)	–	–	1.232	1.376	–	–	1.232	1.376
Uwe Röhrhoff (bis 31.08.2017)	–	–	4.564	4.880	2.312	2.367	2.252	2.513
Andreas Schütte (bis 28.02.2019)	–	–	2.755	2.946	1.622	1.713	1.133	1.233
Weitere ehemalige Vorstände	1.434	1.402	22.384	23.120	5.054	5.076	17.330	18.044
<b>Gesamt</b>	<b>1.434</b>	<b>1.402</b>	<b>30.935</b>	<b>32.322</b>	<b>8.988</b>	<b>9.156</b>	<b>21.947</b>	<b>23.166</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 2013 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 hatten 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. Diese Sonderkündigungsrechte sind nunmehr ausgelaufen und wurden nicht verlängert.

## 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 2023 erbracht und die Vergütung damit im Grundsatz erdient 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 2023 verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

In Euro	Zeitraum der Zugehörigkeit	Feste Vergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	2023 <sup>1)</sup>	2022 <sup>2)</sup>
Dr. Axel Herberg, Vorsitzender	ganzzjährig	175.000	80.000	28.000	283.000	255.000
Francesco Grioli, stellv. Vorsitzender	ganzzjährig	105.000	40.000	20.000	165.000	161.000
Andrea Abt	ganzzjährig	70.000	30.000	26.000	126.000	106.000
Dr. Karin L. Dorrepaal	ganzzjährig	70.000	–	10.000	80.000	78.000
Robert Fröhler (seit 08.06.2022)	ganzzjährig	70.000	–	10.000	80.000	39.753
Prof. Dr. Annette G. Köhler (seit 08.06.2022)	ganzzjährig	70.000	40.000	18.000	128.000	61.041
Marlis Mergenthal (seit 08.06.2022)	ganzzjährig	70.000	–	10.000	80.000	39.753
Dr. Peter Noé	ganzzjährig	70.000	20.000	12.000	102.000	91.644
Markus Rocholz	ganzzjährig	70.000	40.000	20.000	130.000	130.000
Paul Schilling	ganzzjährig	70.000	–	10.000	80.000	78.000
Katja Schnitzler	ganzzjährig	70.000	20.000	18.000	108.000	106.000
Udo J. Vetter	ganzzjährig	70.000	10.000	18.000	98.000	88.411
<b>Gesamte feste Vergütung</b>		<b>980.000</b>	<b>280.000</b>	<b>200.000</b>	<b>1.460.000</b>	<b>1.234.602</b>

<sup>1)</sup> Die Vergütung wird nach der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2023 Mitte 2024 ausgezahlt (ohne Sitzungsgeld).

<sup>2)</sup> Die Vergütung wurde nach der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2022 Mitte 2023 ausgezahlt (ohne Sitzungsgeld).

Im Berichtsjahr erhielten Markus Rocholz und Paul Schilling jeweils 5.000 Euro und Robert Fröhler 1.250 Euro für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen der Gerresheimer AG.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2023 keine Kredite sowie keine weiteren Vergütungen beziehungsweise Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

## Vergütung ehemaliger Mitglieder des Aufsichtsrats

In Euro	Zeitraum der Zugehörigkeit	Feste Vergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	2023	2022 <sup>1)</sup>
Heike Arndt	bis 30.12.2021	5.753	–	–	–	5.753
Franz Hartinger	bis 08.06.2022	36.438	–	2.000	–	38.438
Theodor Stuth	bis 08.06.2022	36.438	20.822	6.000	–	63.260
<b>Gesamte feste Vergütung ehemaliger Mitglieder des Aufsichtsrats</b>		<b>78.629</b>	<b>20.822</b>	<b>8.000</b>	<b>–</b>	<b>107.451</b>

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

## 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 erstmalig auf den Vergleich des Geschäftsjahres 2022 zu 2021 abgestellt. In den kommenden Jahren werden die Vergleichsperioden sukzessive auf einen Zeitraum von fünf Perioden ausgeweitet.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Kennzahlen Umsatzerlöse, organische Wachstumsrate der Umsatzerlöse, Adjusted EBITDA

und Adjusted EPS abgebildet. Diese Kennzahlen sind die bedeutendsten 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 2023 durchschnittlich 3.991 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.779 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	2023	2022
	Veränderung 2023 zu 2022 in %	Veränderung 2022 zu 2021 in %
<b>Ertragsentwicklung</b>		
Umsatzerlöse	9,5%	21,3%
Organisches Umsatzwachstum	-5,8%-Pkt.	8,6%-Pkt.
Adjusted EBITDA (währungsbereinigt)	17,5%	10,2%
Adjusted EPS	0,2%	11,6%
Jahresüberschuss der Gerresheimer AG gem. HGB	-43,6%	-45,8%
<b>Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung</b>		
Mitarbeiter in Deutschland	1,8%	2,2%
<b>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</b>		
Dietmar Siemssen	-0,7%	56,9%
Dr. Lukas Burkhardt	27,3%	35,0%
Dr. Bernd Metzner	6,5%	43,6%
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>		
Rainer Beaujean (bis 30.04.2019)	>100,0%	-81,4%
Uwe Röhrhoff (bis 31.08.2017)	100,0%	-100,0%
Andreas Schütte (bis 28.02.2019)	>100,0%	-63,9%
<b>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Dr. Axel Herberg, Vorsitzender	11,0%	-17,5%
Francesco Grioli, stellv. Vorsitzender	2,5%	-8,1%
Andrea Abt	18,9%	0,0%
Dr. Karin L. Dorrepaal	2,6%	0,0%
Robert Fröhler (seit 08.06.2022)	101,0%	100,0%
Prof. Dr. Annette G. Köhler (seit 08.06.2022)	109,8%	100,0%
Marlis Mergenthal (seit 08.06.2022)	101,0%	100,0%
Dr. Peter Noé	11,4%	-11,9%
Markus Rocholz	0,0%	-5,8%
Paul Schilling	2,6%	0,0%
Katja Schnitzler	1,9%	0,0%
Udo J. Vetter	10,9%	-35,3%
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Heike Arndt (bis 30.12.2021)	-100,0%	-92,5%
Franz Hartinger (bis 08.06.2022)	-100,0%	-50,8%
Theodor Stuth (bis 08.06.2022)	-100,0%	-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 2022 bis zum 30. November 2023 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 (09.2023)) 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 der IDW-Qualitätsmanagementstandards 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Düsseldorf, den 7. Februar 2024

Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

André Bedenbecker  
Wirtschaftsprüfer

Dieter Peppikus  
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.

