

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2021



INHALT

Vorwort	3	Verantwortungsvoller Betrieb	55
GEA – Engineering for a better world	5	Beschäftigte	87
Mission 26	15	Compliance und Unternehmensführung	110
Klimastrategie	26	Anhang	123
Nachhaltige Lösungen	35		

Vorwort von Stefan Klebert

Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen und Leser,

eine nachhaltige Zukunft braucht engagierte Unternehmen, die mit gutem Beispiel vorangehen. Sie müssen Verantwortung übernehmen und ihre Innovationskraft darauf konzentrieren, umweltfreundliche und ressourcenschonende Produkte zu entwickeln.

Diesen Anspruch setzt GEA Tag für Tag um. Wir sind stolz auf den Beitrag, den unsere Maschinen, Anlagen und Prozesse für eine nachhaltigere Welt leisten. Rund um den Globus entwickeln GEA Teams immer effizientere und innovativere Lösungen für unsere Kunden. Mit großer Begeisterung und Tatkraft erfüllen wir so unseren Unternehmenszweck: „Engineering for a better world“.



Im Jahr 2021 haben wir unsere Anstrengungen noch einmal deutlich verstärkt. Unsere neue Klimastrategie verfolgt ambitionierte Ziele. Bis 2040 wollen wir unsere Treibhausgasemissionen auf Net-zero senken. Auf dem Weg dorthin wollen wir bis 2030 die Emissionen aus eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) um 60 Prozent und die indirekten Emissionen (Scope 3) um 18 Prozent reduzieren. Diese Zwischenziele wurden bereits durch die weltweit anerkannte Science Based Targets Initiative geprüft und bestätigt. Unser Kerngeschäft betreiben wir schon heute klimaneutral, indem wir alle Emissionen kompensieren, die wir noch nicht vermeiden können. In unserer Branche setzen wir mit diesem mehrstufigen Ansatz Maßstäbe.

Nachhaltigkeit steht auch im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie „Mission 26“, die wir 2021 veröffentlicht haben. Die „Mission 26“ definiert dieses Thema als entscheidenden Faktor für das zukünftige Wachstum von GEA. Gerade weil Nachhaltigkeit für den wirtschaftlichen Erfolg ganzer Branchen immer wichtiger wird, eröffnen sich Anbietern mit den richtigen Fähigkeiten große Chancen. Unsere Kunden erwarten für ihr Geschäft bestmögliche Lösungen, mit denen sie ihre Ziele realisieren können und den Wünschen ihrer Kunden gerecht werden. Und sie können sich auf GEA verlassen!

Doch nachhaltiges Handeln bedeutet weit mehr als Umwelt- und Klimaschutz. Ein umfassender Ansatz, wie GEA ihn verfolgt, schließt selbstverständlich auch die Themen Soziales und Unternehmensführung

ein. Neben höchsten Umweltstandards streben wir deshalb beispielhafte Sozialstandards an – bei uns selbst und bei unseren Zulieferern. Und wir wollen Arbeitgeber erster Wahl in unserer Branche sein. Darüber hinaus fühlen wir uns dem Gemeinwohl verpflichtet. Wir stärken die lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, mit unseren Fähigkeiten und mit finanziellen Mitteln. Um die Bedeutung unserer Nachhaltigkeitsziele zu unterstreichen, haben wir sie mit der Vergütung des Vorstands verknüpft.

Wir haben 2021 nicht nur wichtige strategische Weichen gestellt, wir waren auch in der Umsetzung erneut stark. Mit vielen Projekten konnten wir neue Maßstäbe in Sachen Nachhaltigkeit setzen. Ein Beispiel ist unser Kunde innocent, für den wir in Rotterdam eine vollständig klimaneutrale Saftproduktion errichtet haben. Im Mai wurde außerdem der Grundstein für unser neues, klimaneutrales Produktionszentrum in Polen gelegt. Diese hochmoderne Fabrik der Zukunft, die wir 2022 eröffnen werden, ist für GEA ein großer Schritt in Richtung nachhaltige Produktion.

Dass wir auf dem richtigen Weg sind, wird uns vielfach durch Spitzenwerte bestätigt. So hat GEA von der renommierten Organisation CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) im Jahr 2021 Bestnoten erhalten. Wir sind auf der Klima- und auf der Wasser-A-Liste von CDP aufgeführt.

Unter den 14 deutschen Unternehmen auf der A-Liste belegen wir einen exzellenten zweiten Platz. Auch MSCI bewertete uns im Rahmen seines

ESG-Ratings mit „AA“. Von der Ratingagentur EcoVadis erhielten wir „Gold“ für unser Nachhaltigkeitsmanagement. Damit gehört GEA zu den besten zwei Prozent aller Unternehmen im Maschinenbausektor weltweit.

Was wir im vergangenen Jahr erreicht haben, verdanken wir in erster Linie allen Kolleginnen und Kollegen weltweit, die jeden Tag ihr Bestes geben und mit Neugier und Erfindungsgeist nach immer besseren Lösungen suchen. Herzlichen Dank für Ihren Einsatz – es ist ein Privileg, mit Ihnen zu arbeiten!

2022 werden wir unsere Nachhaltigkeitsagenda konsequent weiterverfolgen. Die Aufgaben sind groß, aber mit unserem Know-how und unserer Erfahrung erreichen wir das Ziel, wirtschaftlich erfolgreich zu sein und zugleich die Welt Schritt für Schritt zu einem besseren Ort zu machen.



Ihr
Stefan Klebert

GEA Engineering
for a better
world.



GEA im Überblick

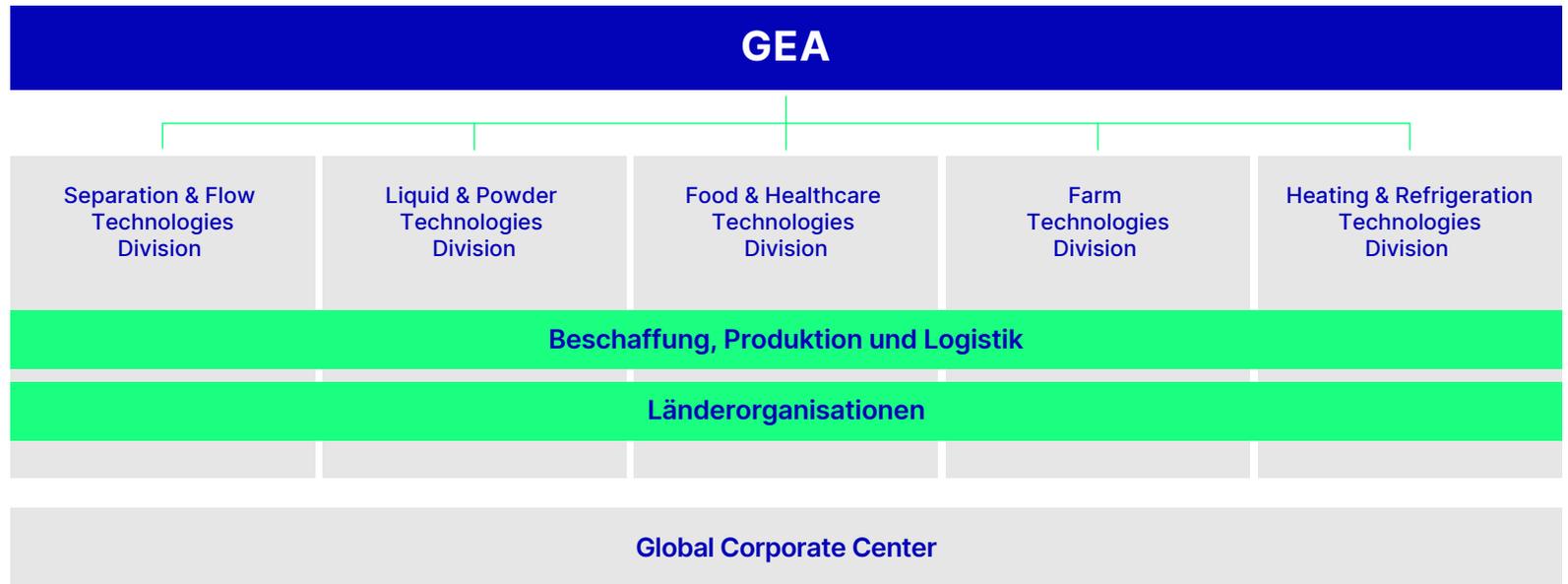
Der GEA Konzern ist ein international tätiges Technologieunternehmen und fokussiert sich auf Maschinen und Anlagen sowie auf Prozesstechnik und Komponenten. Wir bieten Lösungen für anspruchsvolle Produktionsverfahren in unterschiedlichen Endmärkten an und halten dafür ein umfassendes Serviceportfolio bereit. Damit helfen wir unseren Kunden, die Produktionsprozesse immer nachhaltiger und effizienter zu gestalten. GEA ist einer der größten Systemanbieter für die Nahrungsmittel-, Getränke- und Pharmaindustrie sowie für ein breites Spektrum an Prozessindustrien, wie zum Beispiel die Chemieindustrie. Der Konzern ist auf die jeweiligen Kerntechnologien spezialisiert und nimmt in vielen Absatzmärkten weltweit eine führende Position ein. Dabei fördern wir eine ausgeprägte Innovationskultur, um unseren Technologievorsprung auch in Zukunft zu sichern. Weitere Details finden Sie im Geschäftsbericht 2021 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ unter „Forschung und Entwicklung“.

Der nachhaltige Erfolg von GEA beruht auf verschiedenen globalen Megatrends:

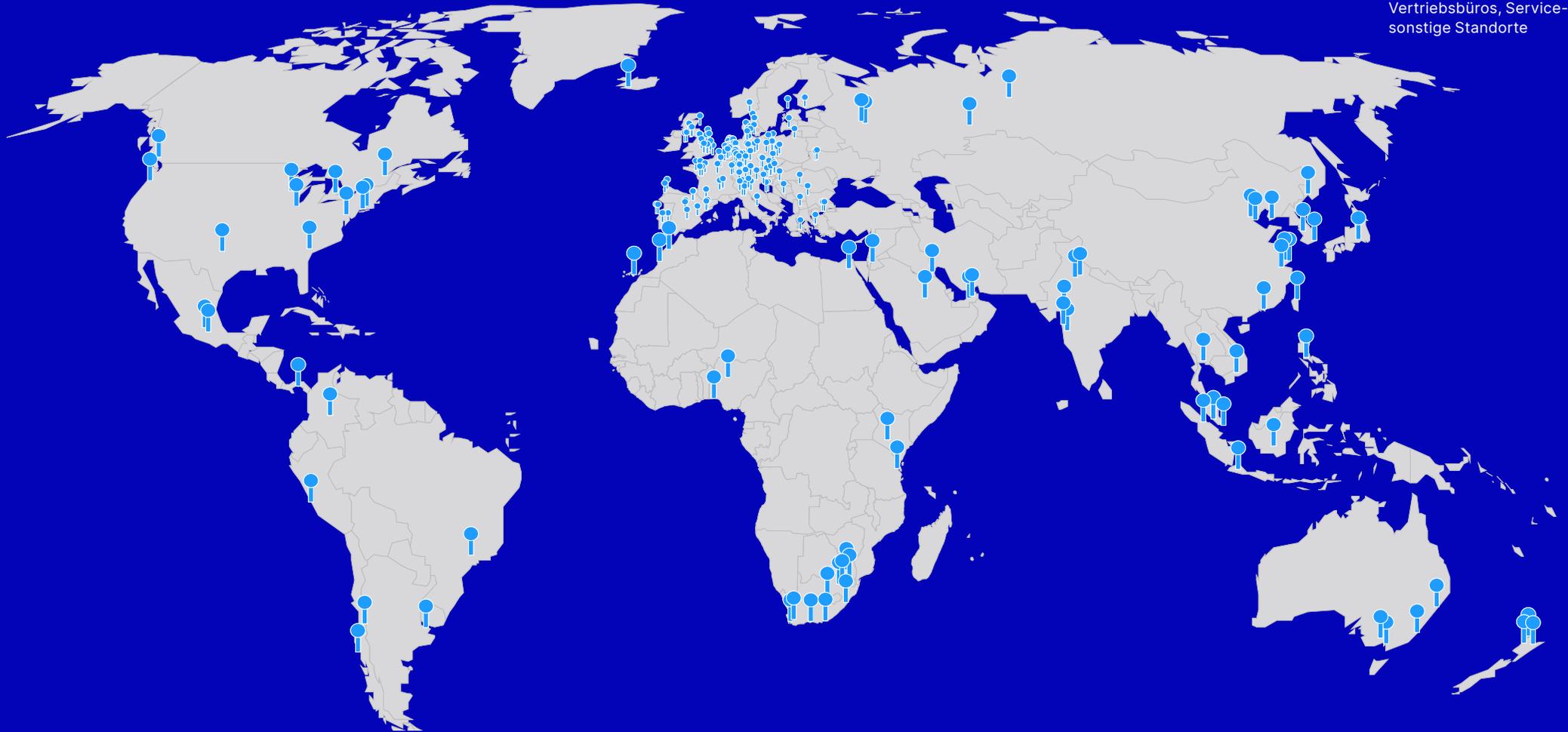
1. Stetiges Wachstum der Weltbevölkerung
2. Deutliche Zunahme der Mittelschicht
3. Wachsende Nachfrage nach gesunder, funktionaler und sicherer Ernährung
4. Hohe Nachfrage nach effizienten und ressourcenschonenden Produktionsverfahren

Der GEA Konzern ist seit dem 1. Januar 2020 in fünf Divisionen mit jeweils bis zu sechs Business Units organisiert. Die Divisionen bündeln ähnliche Technologien und verfügen meistens über führende Marktpositionen. Jede Division wird von einer dreiköpfigen

Geschäftsführung – bestehend aus Divisions-CEO, Divisions-CFO und Divisions-CSO (Chief Service Officer) – geleitet. Die CSO-Funktion für jede Division unterstreicht die Bedeutung des margaenstarken und wachsenden Servicegeschäfts.



 GEA Produktionsstandorte,
Vertriebsbüros, Service- und
sonstige Standorte



Separation & Flow Technologies Division

Erstklassige Komponenten und Anlagen für Exzellenz in der Produktion

Separators . Homogenizers . Valves & Pumps

Separation & Flow Technologies umfasst die verfahrenstechnischen Komponenten und Maschinen von GEA, die das Herzstück zahlreicher Produktionsprozesse bilden – unter anderem Separatoren, Dekanter, Homogenisatoren, Ventile und Pumpen.

Diese Lösungen tragen als Bestandteil zahlreicher industrieller Anwendungen zu einer saubereren Umwelt bei. Darüber hinaus sorgen sie für die effiziente Trennung und Homogenisierung von Flüssigkeiten, die in

der Herstellung von beliebten und vertrauten Lebensmitteln, Getränken, Arzneimitteln sowie Haushalts- und Kosmetikprodukten eingesetzt werden. Dank der Pumpen und Ventile von GEA können Rohstoffe und Produkte in den Anlagen sicher und effizient verarbeitet werden.

Umsatz

1.237

Millionen EUR
Vorjahr: 1.192 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

303

Millionen EUR
Vorjahr: 255 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

24,5

Prozent
Vorjahr: 21,4 Prozent

Mitarbeiter

4.860

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 4.565



Liquid & Powder Technologies Division

Spezialisten für Verarbeitungstechnik und integrierte Lösungen

Liquid & Filling Technologies .
Powder & Thermal Separation Technologies

Liquid & Powder Technologies bietet Prozesslösungen für die Milchwirtschaft, die New-Food-, Getränke- und Lebensmittelindustrie sowie die Chemie-, Haushalts- und Kosmetikindustrie. Das Portfolio umfasst Brausysteme, die Verarbeitung und Abfüllung von Flüssigkeiten, die Konzentration, Präzisionsfermentation, Kristallisation, Reinigung, Trocknung, Pulververarbeitung und -abfüllung sowie Systeme zur Emissionskontrolle.

GEA konstruiert, baut, konfiguriert und installiert vielseitige und effiziente Maschinen, Technologien und Verarbeitungslinien sowie komplette Anlagen für vielfältige Produkte, vom zellbasierten Protein bis zu Polymeren.

Umsatz

1.546

Millionen EUR
Vorjahr: 1.666 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

150

Millionen EUR
Vorjahr: 120 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

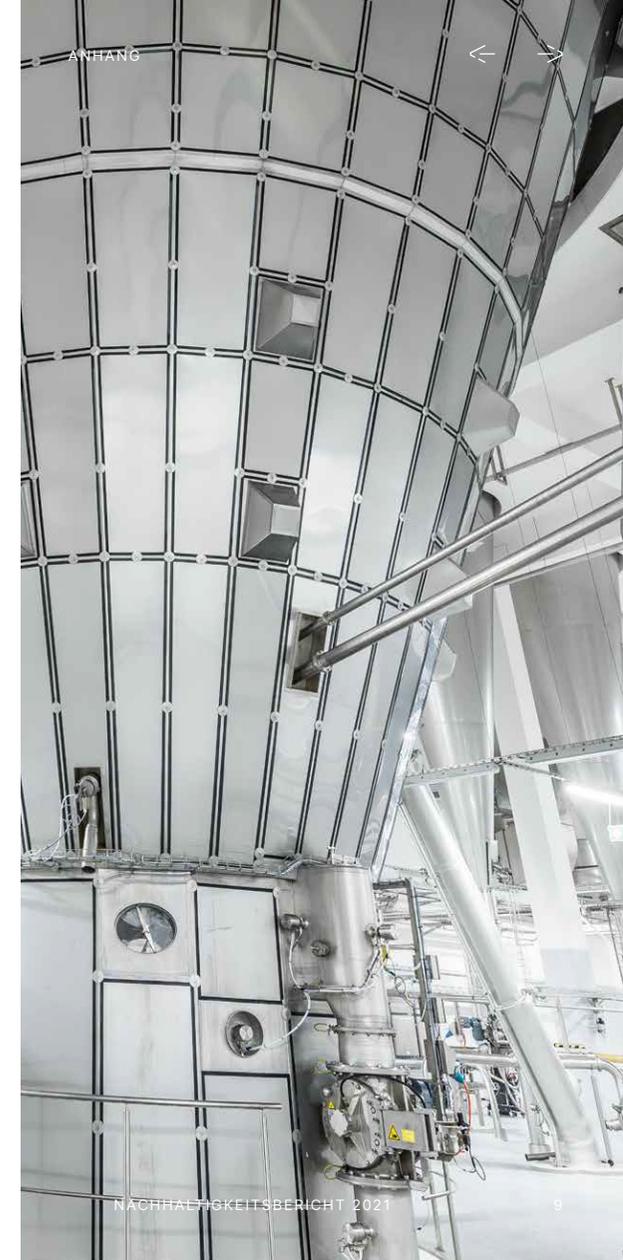
9,7

Prozent
Vorjahr: 7,2 Prozent

Mitarbeiter

5.241

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 5.402



Food & Healthcare Technologies Division

Sichere Lebensmittel und Arzneimittel für eine wachsende Bevölkerung

**Pasta, Extrusion & Milling . Bakery . Slicing & Packaging .
Food Solutions . Frozen Food . Pharma & Healthcare**

Food & Healthcare Technologies bietet Lösungen für die Nahrungsmittelverarbeitung. Dazu gehören das Vorbereiten, Marinieren und Weiterverarbeiten von Fleisch, Geflügel, Meeresfrüchten und veganen Produkten. Zusätzlich zu Prozesslinien für Pasta, Backwaren, Snacks, Frühstückscerealien, Süßwaren und Tierfutter, bietet GEA ebenso Maschinen für Gefriertechnik, Lösungen für Schneide- und Verpackungslinien und Mahlanlagen an.

Die Lösungen für die pharmazeutische & nutrazeutische Industrie umfassen Komponenten, Maschinen und ganze Anlagen zur Verarbeitung von festen, flüssigen sowie halbfesten Produkten und von hochaktiven Wirkstoffen, sowohl für die chargenbasierte als auch für die kontinuierliche Produktion.

Umsatz

937

Millionen EUR
Vorjahr: 895 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

100

Millionen EUR
Vorjahr: 79 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

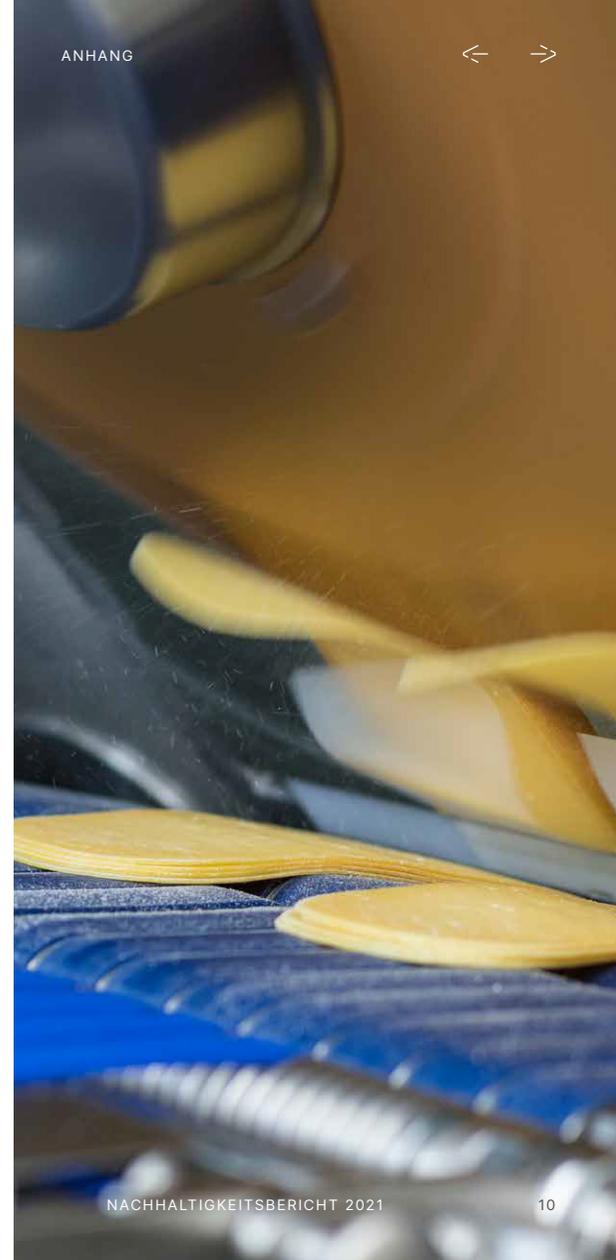
10,7

Prozent
Vorjahr: 8,8 Prozent

Mitarbeiter

3.577

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 3.436



Farm Technologies Division

Smarte Lösungen für die Landwirtschaft – heute und in der Zukunft

Milking & Dairy Farming: Milking & Feeding, Manure

Farm Technologies bietet integrierte Kundenlösungen für eine effiziente und hochwertige Milchproduktion und Nutztierhaltung. Dazu zählen automatische Melk- und Fütterungssysteme, konventionelle Melkanlagen und digitale Herdenmanagement-Tools. Die Gülle-Management-Lösungen von GEA geben Landwirten die passenden Tools zur sicheren, effizienten Lagerung und Ausbringung sowie zum Upcycling dieser wichtigen Ressource an die Hand.

Darüber hinaus umfasst das Angebot eine breite Palette an Hygieneartikeln und Chemikalien zur Gewährleistung von Eutergesundheit und höchster Milchqualität.

Umsatz

634

Millionen EUR
Vorjahr: 625 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

76

Millionen EUR
Vorjahr: 67 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

12,0

Prozent
Vorjahr: 10,7 Prozent

Mitarbeiter

1.865

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 1.888



Heating & Refrigeration Technologies Division

Industrielle Wärme- und Kältelösungen für klimafreundliche Produktionsprozesse

**Turnkey installations . Compressors & compressor packages .
Heat pumps . Chillers . Controls**

Mit umfassender Expertise im Bereich der Produktionsprozesse, insbesondere der Wärme- und Kältetechnik, liefert Heating & Refrigeration Technologies nachhaltige und energiesparende Lösungen für Kunden aus der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie weiteren wichtigen Branchen.

GEA spielt in der Dekarbonisierung von Produktionsprozessen, Städten und anderen Marktaktivitäten eine wichtige Rolle. Durch ein breites Spektrum an nachhaltigen Energielösungen, das auch ein umfassendes Angebot an Wärmepumpen beinhaltet, gewährleistet GEA die für den Geschäftsbetrieb unserer Kunden wichtigen präzisen Temperaturen. Bewährte Technologien bieten unseren Kunden integrierte und hoch-effiziente Lösungen, mit denen sich CO₂-Emissionen und Energiekosten erheblich senken lassen.

Umsatz

584

Millionen EUR
Vorjahr: 663 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

59

Millionen EUR
Vorjahr: 59 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

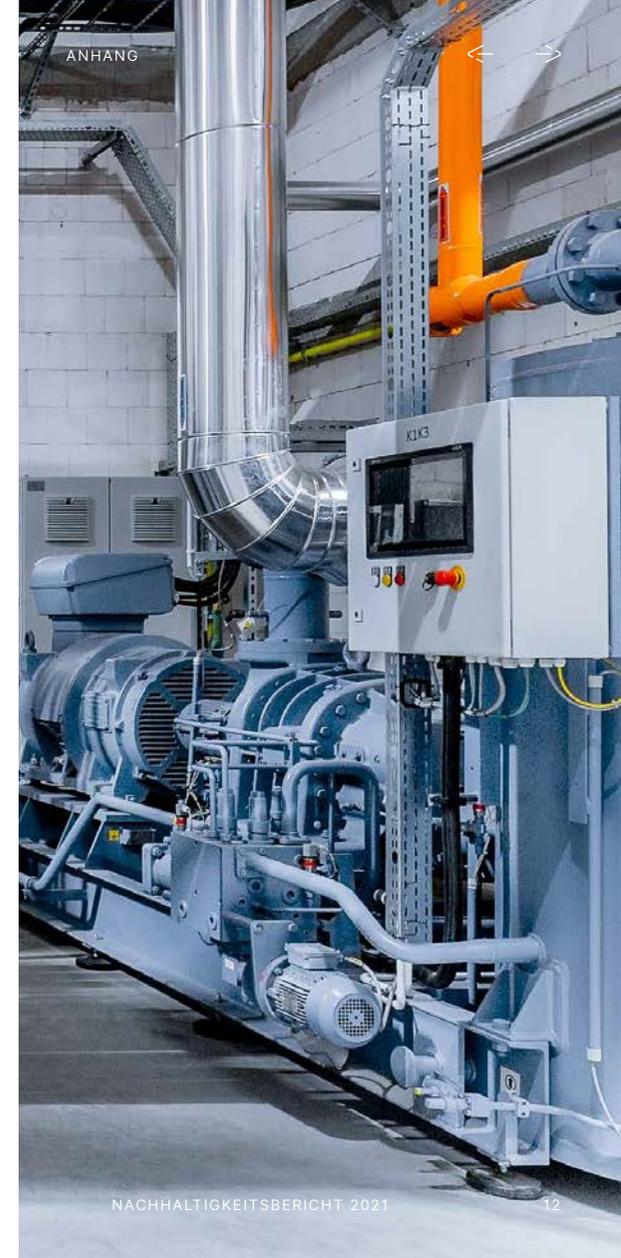
10,2

Prozent
Vorjahr: 8,9 Prozent

Mitarbeiter

2.091

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 2.502





Nachgefragt bei Dr. Nadine Sterley

Chief Sustainability Officer

Die Juristin kam im Jahr 2016 zu GEA in Düsseldorf, seit April 2021 leitet sie die zentrale Abteilung Nachhaltigkeit

GEA hat seit letztem Jahr eine neue Klimastrategie sowie neue ESG-Ziele und auch die Unternehmensstrategie stellt Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt. Hat GEA das Thema erst 2021 für sich entdeckt?

Ganz und gar nicht. Nachhaltigkeit war uns schon immer wichtig. Sie ist Teil unserer Identität als globales Maschinenbauunternehmen. Es liegt im Selbstverständnis von Ingenieurinnen und Ingenieuren, Dinge stetig verbessern und optimieren zu wollen. Unser Unternehmenszweck lautet: „Engineering for a better world“ – und das nicht erst seit gestern! Wir haben uns schon vor Jahren auf den Weg gemacht, um immer nachhaltiger zu werden. Dabei haben wir viel in Bewegung gesetzt und wichtige Meilensteine erreicht – zum Beispiel im Anlagendesign oder in der Energieeffizienz. Seit 2021 gehen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten noch systematischer, umfassender und ambitionierter an. Wir wollen Maßstäbe setzen und haben den Anspruch, führend in unserer Branche zu sein und zu bleiben.

Worum geht es Ihnen im Kern? Was bedeutet Nachhaltigkeit für GEA?

Es geht uns darum, mit unserem Handeln möglichst viel Positives zu bewirken. Als Technologieführer wollen wir einen Beitrag zur Lösung globaler Herausforderungen leisten. Der Klimaschutz ist zweifellos die größte Aufgabe, vor der wir stehen. Und wir setzen unser gesamtes technologisches Können ein, um auf diesem Gebiet Fortschritte zu erzielen – etwa, indem wir unseren Kunden Lösungen anbieten, die so ressourcenschonend wie möglich sind. Sehr wichtig ist uns außerdem, dass wir Nachhaltigkeit ganzheitlich verstehen. Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung – international abgekürzt als ESG – haben wir gleichermaßen im Blick. Diese Themen werden nicht mehr isoliert betrachtet, sie bilden eine Einheit. In allen drei Dimensionen des Begriffs Nachhaltigkeit haben wir uns Ziele gesetzt und diese mit messbaren Kennziffern hinterlegt.

GEA will bis 2040 Net-zero-Emissionen erreichen – ein anspruchsvolles Klimaziel in einer energieintensiven Branche. Wo setzen Sie die Hebel an?

Es stimmt, das Ziel ist ehrgeizig. Zumal es alle unsere Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette umfasst, was auch unsere Kunden und Zulieferer einschließt. Wir wollen unsere Emissionen schneller auf null reduzieren als Deutschland und die Europäische Union. Dafür haben wir sieben Handlungsfelder in allen Bereichen definiert, die wir aktiv beeinflussen können – vom Produktportfolio über die Logistik bis hin zur Lieferkette. Um voranzukommen, setzen wir vor allem auf die Fähigkeiten, die kreativen Ideen und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ebenso wichtig ist die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten. Ohne sie schaffen wir es nicht. Unsere Lieferanten müssen erfassen, wie viele Emissionen durch die Produktion der Rohstoffe und Zwischenprodukte verursacht wurden. Und wir sind darauf angewiesen, dass unsere Kunden Informationen über den Energieverbrauch von GEA-Produkten im täglichen Betrieb offenlegen. Eine durchgängige und transparente Klimabilanz unter Einschluss aller Partner ist zweifellos ein Kraftakt. Ich stelle aber eine zunehmend große Bereitschaft fest, beim Klimaschutz an einem Strang zu ziehen. Das macht mich zuversichtlich.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie? Wo liegt der konkrete Nutzen für GEA?

Nachhaltiges Handeln ist nicht nur richtig, sondern auch wirtschaftlich geboten. Natürlich geht es uns darum, Verantwortung zu übernehmen für uns, unseren Planeten und künftige Generationen. Zugleich betrachten wir Nachhaltigkeit als wichtigen Teil unseres Kerngeschäfts und unseres Geschäftsmodells. Das Thema ist von größter strategischer Bedeutung. Ich würde sogar so weit gehen zu sagen: Unsere unternehmerische Zukunft hängt davon ab, dass wir hier innovativ und mutig vorangehen. Kunden erwarten von uns überzeugende Lösungen und höchste Standards. Auch für Beschäftigte und Investoren wird Nachhaltigkeit ein



immer wichtigeres Kriterium. Und die gesetzlichen Anforderungen werden weltweit immer strikter. Dank unserer Technologiekompetenz haben wir die Chance auf weiteres Wachstum und Wettbewerbsvorteile, die uns dauerhaft zugutekommen. Mit anderen Worten: Investitionen in Nachhaltigkeit sind Investitionen in unsere Zukunft.

Seit April 2021 leiten Sie die Nachhaltigkeitsabteilung bei GEA. Was haben Sie sich vorgenommen?

Wir haben in der neu gegründeten Abteilung Aktivitäten und Zuständigkeiten zentral gebündelt, die vorher in ganz unterschiedlichen Bereichen angesiedelt waren. Mein Team vereint nun das Know-how, um die ESG-Themen professionell zu managen und die Umsetzung unserer Klima- und Nachhaltigkeitsziele aktiv und umfassend zu begleiten. Dabei fangen wir – wie schon angedeutet – keineswegs bei null an. Schon lange sind wir auf einem guten Weg, was auch die immer positiveren Bewertungen von Ratingagenturen belegen. Das freut uns, aber wir ruhen uns nicht auf dem Erreichten aus. Nun geht es darum, unser ganzes Potenzial zu entfalten und die steigenden Erwartungen zu erfüllen. Wir wollen bestmöglich dazu beitragen, dass GEA in Sachen Nachhaltigkeit die Nase vorn behält.

Zum Schluss eine persönliche Frage: Was motiviert Sie an Ihrer Arbeit am meisten?

Ganz klar: die Begeisterung für eine durch und durch sinnstiftende Tätigkeit. Es macht Spaß, die Kolleginnen und Kollegen für den Klimaschutz und für nachhaltiges Handeln zu motivieren. Mutige Unternehmensziele sind gut und richtig. Aber sie machen nur Sinn, wenn es gelingt, sie im betrieblichen Alltag auch umzusetzen. Und das wiederum hängt vor allem von der Einstellung und vom Verhalten der Beschäftigten ab. Mich ermutigt das große Engagement, auf das ich überall treffe. Es gibt eine große Bereitschaft, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu inspirieren. Jeder kann einen Beitrag leisten und sich einbringen. Auf diese Weise kommen wir voran und entwickeln Lösungen, die nicht nur technologisch erstklassig sind, sondern die auch dabei helfen, unseren Planeten als lebenswerten Ort für uns und die kommenden Generationen zu bewahren.



MISSION 26



Mission 26

NEU AUSGERICHTET FÜR EINE BESSERE WELT

2021 war für GEA und ihre Unternehmensgeschichte ohne Zweifel eine Zäsur. Im vergangenen Jahr haben wir uns entschieden, Nachhaltigkeit zu einem zentralen Element unserer Strategie zu machen. Konkret bedeutet das: Wir optimieren die Prozesse im eigenen Unternehmen, ermöglichen mit unseren Produkten und Dienstleistungen, dass unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen, und wir engagieren uns im Dialog mit lokalen Gemeinschaften für eine klimaneutrale Zukunft.

Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Richtlinie für unser tägliches Handeln, sie hat auch eine fundamentale strategische Bedeutung. Mit sehr ambitionierten Zielen wollen wir hinsichtlich der ökologischen und sozialen Aspekte des Unternehmens bis 2026 Spitzenreiter in unserer Branche werden. Deshalb ist Nachhaltigkeit auch ein elementarer Bestandteil der neuen Konzernstrategie „Mission 26“. Nachhaltigkeit wird darin als einer von sieben erfolgskritischen Hebeln zur Erreichung unserer Ziele definiert. Nachhaltigkeitsaspekte sind aber auch in den anderen sechs Kategorien fest integriert, was den übergeordneten Charakter dieses Themas und seinen hohen Stellenwert für unser Unternehmen unterstreicht.

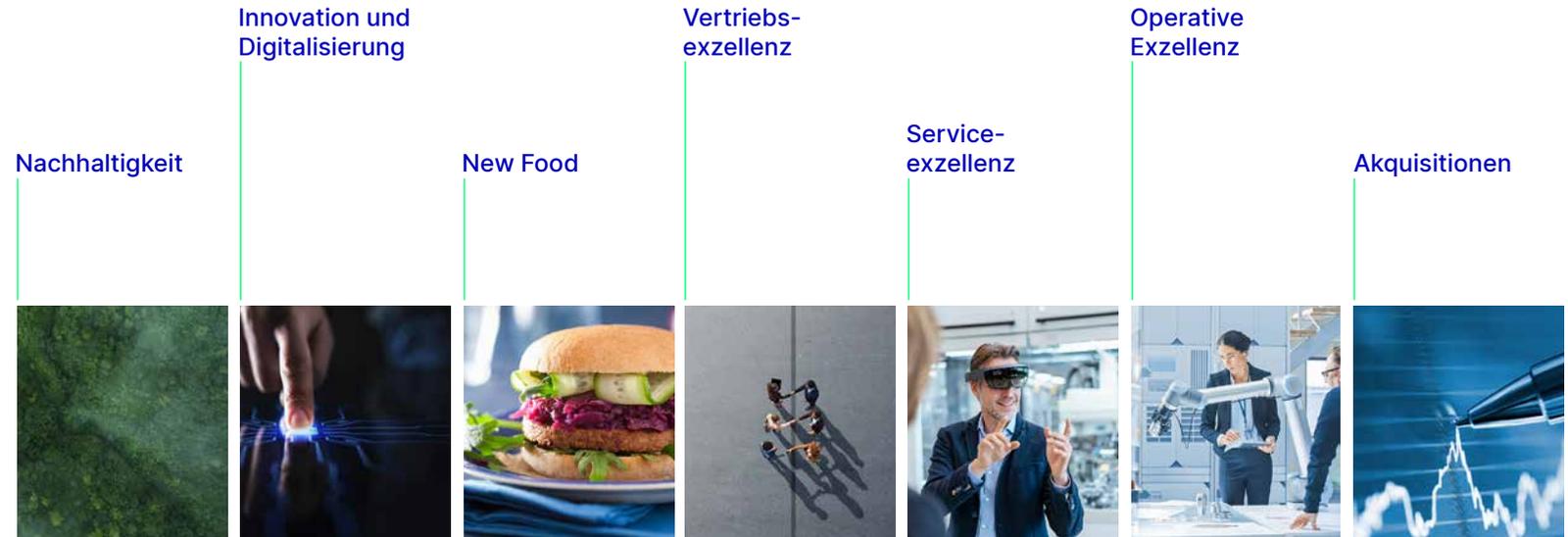
Mission 26

Sieben entscheidende Hebel



GEA ist sich ihrer eigenen unternehmerischen Verantwortung bewusst. Auch wenn diese Formulierung schon oft gebraucht wurde, trifft sie unser Nachhaltigkeitsengagement doch genau. Fakt ist: Wir stehen zu unserer Verantwortung und haben bereits eine Menge auf den Weg gebracht. Wir sind Mitglied in zahlreichen renommierten Nachhaltigkeitsinitiativen, lassen uns von international anerkannten Organisationen bewerten – und wir handeln. All diese Aspekte finden sich in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wieder. Sie wird für die kommenden Jahre das Richtmaß sein.

Als multinationales Unternehmen kann und will GEA einen Beitrag zu einer besseren Welt leisten. Dies kommt nicht zuletzt auch in unserem Unternehmenszweck „Engineering for a better world“ zum Ausdruck. Aus diesem Anspruch haben wir unsere neue Vision abgeleitet: „Wir schützen zukünftige Generationen, indem wir nachhaltige Lösungen für die Lebensmittel- und die Pharmaindustrie bieten.“





Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich unter anderem an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Diese Ziele dienen weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene. Sie richten sich an alle: die Regierungen weltweit, aber auch die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft. GEA bekennt sich außerdem zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Der UN Global Compact ist ein weltweiter Pakt zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. GEA unterstützt zudem die Nachhaltigkeitsinitiative „Blue Competence“ des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und bekennt sich ebenfalls zu deren zwölf Nachhaltigkeitsleitsätzen.

„Wir leben unsere Verantwortung und wollen Vorbild sein. Daher nehmen wir auch am UN Global Compact teil und engagieren uns für die Verwirklichung seiner Prinzipien. Zudem orientieren wir unser Handeln an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. GEA Technologien für eine nachhaltigere Produktion fördern eine wirtschaftliche Entwicklung, die die Bedürfnisse sowohl heutiger als auch künftiger Generationen erfüllt.“

Stefan Klebert, Vorstandsvorsitzender



Wir haben ambitionierte Ziele

Unser anspruchsvollstes Ziel lautet: Bis 2040 wollen wir die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Net-zero reduzieren. Die Zwischenziele bis 2030, die CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 um 60 Prozent und in Scope 3 um 18 Prozent jeweils gegenüber 2019 zu senken, haben wir uns von der Science Based Targets Initiative (SBTi) validieren lassen. Die SBTi bestätigt damit, dass die Zwischenziele den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaschutzabkommens leisten (siehe dazu auch Seite 31 „Klimastrategie“).

Unser Unternehmenszweck ist eng verbunden mit unserem Nachhaltigkeitsanspruch, nämlich nachhaltige Lösungen verantwortungsbewusst und mit großartigen Menschen für eine bessere Welt zu entwickeln. Dieser Anspruch umreißt die wesentlichen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie:

- **Nachhaltige Lösungen:** Wir entwickeln umwelt-schonende, nachhaltige Lösungen für eine bessere Welt und zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele unserer Kunden.
- **Verantwortungsbewusster Betrieb:** Wir fördern höchste Umwelt- und Sozialstandards an den eigenen Standorten und im Einkauf.
- **Großartige Menschen:** Für ihre Beschäftigten ist GEA Arbeitgeber erster Wahl in der Maschinenbauindustrie. Mit mehr Vielfalt, dem Fokus auf Gleichberechtigung und Integration und der Möglichkeit zum fortwährenden Lernen sowie durch eine langfristige berufliche Entwicklungsperspektive möchten wir der attraktivste Arbeitgeber in der Maschinenbauindustrie werden.
- **Für eine bessere Welt:** Wir schaffen einen gesellschaftlichen Wert durch Lösungen, die die Nahrungsmittel- und Wasserknappheit verringern und die helfen, Ernährung und Gesundheit zu verbessern. GEA bringt ihr Wissen und ihre Fähigkeiten aktiv ein, um lokale Gemeinschaften zu stärken.



Um die genannten Ambitionen zu konkretisieren, haben wir in jedem Handlungsfeld eine Reihe von messbaren Zielen definiert, die unser Handeln in den nächsten Jahren leiten werden (siehe Schaubild).

Nachhaltigkeitsmanagement

Eine nachhaltige Unternehmensführung ist für uns bereits seit vielen Jahren ein wichtiges Thema. Mit der neuen Konzernstrategie „Mission 26“ haben wir noch einmal einen Gang höhergeschaltet. Zukünftig sind alle nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten, die zuvor auf unterschiedliche Abteilungen verteilt waren, in einer konzernweit verantwortlichen Nachhaltigkeitsabteilung gebündelt. Damit haben wir eine Schnittstelle zu sämtlichen Geschäftsbereichen und Funktionen geschaffen, die das strategische Rückgrat für alle nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte unseres Unternehmens bildet. So stellen wir eine qualifizierte Herangehensweise an die zunehmend komplexeren Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement sicher. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist direkt unserem Vorstandsvorsitzenden Stefan Klebert unterstellt. Sie hat die genannten Ziele erarbeitet und kommuniziert und ihre Etablierung methodisch begleitet. Selbstverständlich werden wir die Ziele auch hinsichtlich ihres Erreichungsgrades ableichen.

Die Nachhaltigkeitsziele wurden von unserem Gesamtvorstand sowie den Vertretern der Divisionen und Regionen (Global Executive Committee) beschlossen. Um die Zielerreichung von „Mission 26“ sicherzustellen, haben wir jedes Nachhaltigkeitsziel als Projekt angelegt. Ein konsequentes und auf alle Ziele gleich anzuwendendes Projektmanagement fördert unseres Erachtens die Transparenz über den Grad der Zielerreichung und die Verantwortlichkeiten. Dadurch

An diesen konkreten Zielen wird sich GEA in den kommenden Jahren messen lassen.

Engineering for a better world

NET-ZERO by 2040

Nachhaltige Lösungen

- Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen in der gesamten Wertschöpfungskette der Produkte (Scope 3) um 18 Prozent gegenüber 2019 reduziert werden.
- Bis 2030 werden wir unseren Kunden die Möglichkeit anbieten, die Maschinen und Anlagen auch ohne zusätzlichen Frischwasserverbrauch betreiben zu können.
- Bis 2030 verarbeiten entsprechende GEA Produkte nachhaltige Verpackungsmaterialien, um unseren Kunden einen signifikanten Beitrag zur Rohstoffeinsparung zu ermöglichen.
- Verpackungsmaterialien für GEA Produkte sowie Ersatzteile müssen bis 2026 eines der fünf R's der Kreislaufwirtschaft (Reduce, Re-use, Repair, Remanufacture, Recycle) erfüllen, so dass auch wir unseren Ressourcenverbrauch deutlich reduzieren können.



Verantwortungsvoller Betrieb

- Bis 2030 werden wir unsere die Treibhausgasemissionen aus eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) um 60 Prozent gegenüber 2019 senken.
- Die Hälfte unseres gesamten Energiebedarfs wird bis 2026 durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem abgedeckt sein.
- Alle Standorte in wasserarmen Gebieten haben bis 2026 eine Wasserstrategie umgesetzt.
- Die Abfallverwertungsquote beträgt bis 2026 mindestens 95 Prozent.
- Bis 2026 erfüllen alle bevorzugten GEA Lieferanten unsere Nachhaltigkeitskriterien.
- Bis 2026 wollen wir mit ehrenamtlicher Arbeit Wissen an insgesamt an 100.000 Menschen vermitteln.
- Jährlich wird GEA ein Prozent vom Konzernergebnis spenden.



Attraktiver Arbeitgeber

- Bis 2026 sollen mindestens 80 Prozent der Beschäftigten im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung GEA als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.
- In den kommenden fünf Jahren werden wir den Anteil der Frauen in den drei oberen Führungsebenen auf 21 Prozent erhöhen.
- 80 Prozent der offenen Stellen in allen Führungsebenen werden bis 2026 mit eigenen Nachwuchskräften besetzt.
- Bis 2026 entsteht ein Talentpool zur weiteren Stärkung der Vielfalt auf allen Führungsebenen.



können wir frühzeitig Beeinträchtigungen im Projekt- ablauf erkennen und analysieren. Zudem ist jedes Nachhaltigkeitsziel in mehrere Zwischenziele gegliedert und mit einem definierten Zeithorizont versehen. Der jeweils verantwortliche Beschäftigte berichtet in regelmäßigen Abständen unternehmensintern über den Erreichungsgrad. Darüber hinaus unterrichtet unser Vorstand regelmäßig den Aufsichtsrat. Wir ver-

öffentlichen unseren Fortschritt bei der Zielerreichung jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Wie wir die Ziele konkret erreichen wollen, berichten wir in den folgenden Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Grundsätze der Nachhaltigkeit

Unser Nachhaltigkeitsmanagement basiert auf den folgenden Grundsätzen:

1. Konzernweiter Verhaltenskodex

Bereits seit vielen Jahren haben wir einen „GEA Verhaltenskodex“. Darin sind die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen beschrieben, an denen sich das unternehmerische Verhalten bei GEA ausrichtet. Mit dem Kodex verfolgen wir das Ziel, unternehmensweit die Einhaltung von Normen sicherzustellen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich durch Integrität, Respekt und ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnet. Er gilt weltweit für alle Beschäftigten und alle Organe unseres Konzerns.

2. Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer

Den gleichen Anspruch stellen wir aber auch an unsere Lieferanten. Analog zum „GEA Verhaltenskodex“ verpflichtet der „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ unsere Zulieferer zu umweltgerechtem Wirtschaften, zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Verzicht auf Konflikthstoffe. Dieser

Verhaltenskodex definiert unsere Grundsätze und Anforderungen für alle Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen, für Unterlieferanten sowie für die Konzernunternehmen der Zulieferer und Unterauftragnehmer. Er bezieht sich auf die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und den Personen, die an der Herstellung von Waren und/oder der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt sind.

3. Grundsätze unternehmerischer Verantwortung

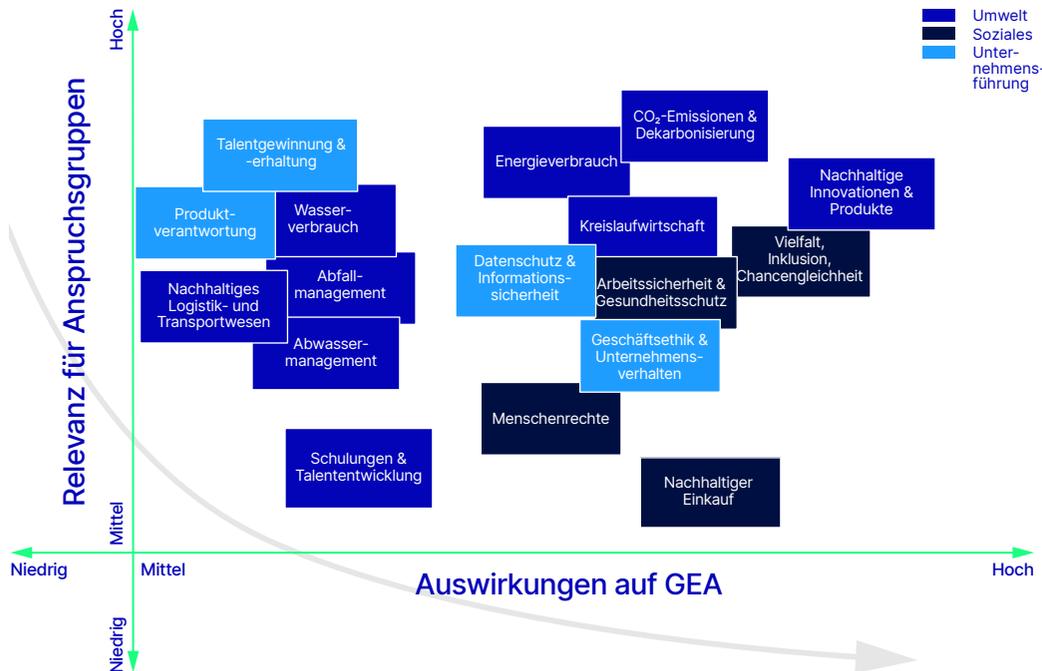
Unsere „Grundsätze unternehmerischer Verantwortung“ enthalten sowohl ethische als auch rechtliche Standards, die für die Beschäftigten im gesamten Konzern bindend sind. Als weltweit erfolgreicher industrieller Technologiekonzern mit mehr als 18.000 Beschäftigten und operativen Gesellschaften in mehr als 62 Ländern bekennen wir uns zu einem fairen Welthandel als entscheidender Voraussetzung für globales Wirtschaftswachstum. GEA erkennt den „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung“ nach der Norm ISO 26000 an und richtet ihr gesamtes Handeln an den Grundsätzen gesellschaftlicher Verantwortung sowie an den Kernthemen aus.



Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Einmal jährlich ermitteln und bewerten wir die für unser Unternehmen wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen (siehe Grafik) über einen sogenannten Wesentlichkeitsprozess. Neben der unternehmensinternen Bewertung fließen dabei auch die Erwartungen und Interessen unserer wichtigsten Interessengruppen ein. Das sind unsere Investoren, Kunden und Beschäftigten sowie unabhängige Einrichtungen wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Um unseren Nachhaltigkeitsbericht nicht nur nach den Anforderungen des

sogenannten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG), sondern auch in Anlehnung an die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellen zu können, haben wir auch im Jahr 2021 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. 17 Themen, die sich in der Nachhaltigkeitsstrategie der „Mission 26“ wiederfinden, haben wir als relevant nach den GRI-Wesentlichkeitsgrundsätzen eingestuft. 13 von diesen Themen wurden als relevant im Sinne des CSR-RUG definiert und somit durch Wirtschaftsprüfer geprüft.



Management System

	Anzahl der Zertifikate 2021	Anzahl der Zertifikate 2020	Anzahl der Zertifikate 2019
DIN EN ISO 9001:2015	89	92	89
DIN EN ISO 14001:2015	39	39	38
DIN EN ISO 45001:2018	38	35	30
DIN EN ISO 50001:2018	15	14	16
Anzahl der Zertifikate insgesamt	181	180	173

ISO 9001 legt die Mindestanforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem fest, denen eine Organisation zu genügen hat, um Produkte und Dienstleistungen bereitstellen zu können, welche die Kundenerwartungen sowie behördliche Anforderungen erfüllen. Zugleich soll das Managementsystem einem stetigen Verbesserungsprozess unterliegen.

Die internationale Umweltmanagementnorm **ISO 14001** definiert die Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem und ist Teil der Normenfamilie im Umweltmanagement.

Die **ISO 45001** ist eine durch die Internationale Organisation für Normung (ISO) im März 2018 veröffentlichte Norm und beschreibt Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) sowie eine Anleitung zur Umsetzung.

ISO 50001 regelt den Aufbau eines betrieblichen Energiemanagementsystems zum Zwecke der nachhaltigen Steigerung der Energieeffizienz.

Zertifizierung der Managementsysteme

Wir wollen uns ständig verbessern und lassen deswegen unsere Managementsysteme prüfen. Denn Managementsysteme regeln nicht nur die Prozesse der Wertschöpfung, sondern verpflichten auch zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Qualitätsmanagement, Energiemanagement, Umweltmanagement sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden innerhalb von GEA an internationalen Standards ausgerichtet sowie durch unternehmensspezifische Standards und Regularien wie die QHSE-Richtlinie, GEA Safety Core Rules, GEA Environmental Core Rules oder aber durch global gültige Prozessbeschreibungen ergänzt. Dieses gemeinsam mit QHSE-Experten auf Divisions- und

Länderebene erarbeitete Regelwerk ist in allen GEA Gesellschaften gültig. Die Umsetzung erfolgt mit Unterstützung der globalen QHSE-Organisation.

Insgesamt hält GEA 181 Zertifikate der unterschiedlichen ISO-Managementsysteme (siehe Tabelle), die sich auf alle Arten von GEA Standorten beziehen, wie Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte.

Bereits 2016 haben wir damit begonnen, unsere Standorte mit integrierten Managementsystemen zertifizieren zu lassen. Die GEA Group Aktiengesellschaft mit Sitz in Düsseldorf ist nach den Standards ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 und ISO 45001:2018 zertifiziert und steht damit an der

Spitze des Konzerns. Bestandteil der Konzernstrategie „Mission 26“ ist die Zertifizierung aller GEA Produktionsstandorte gemäß der Managementsysteme für Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit. Im Berichtsjahr haben wir hier bereits einen Abdeckungsgrad von 63,8 Prozent bei ISO 9001:2015, 31 Prozent bei ISO 14001:2015 und 24,1 Prozent bei ISO 45001:2018 erreicht. Bis 2026 soll die Hälfte des jährlichen Energiebedarfs durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018 abgedeckt sein, im Berichtsjahr waren es bereits rund 25 Prozent des gesamten Energiebedarfs. Acht Standorte werden deshalb noch zertifiziert. Umweltschutzmaßnahmen und -projekte sowie die Erhebung der Verbräuche werden unabhängig von einer Zertifizierung in Abstimmung mit der QHSE-Abteilung umgesetzt.

ESG-Ratings und Rankings

Eine nachhaltige Unternehmensführung ist für uns bereits seit vielen Jahren ein wichtiges Thema und unsere Produktlösungen erfüllen hohe Ansprüche an Umwelt- und Ressourcenschutz. Unsere Kunden wissen das. Doch wir freuen uns auch, wenn wir es von unabhängigen Dritten bestätigt bekommen. Immer wieder belegen internationale Ratings unsere guten Nachhaltigkeitsleistungen.

Unter dem Begriff ESG werden Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) berücksichtigt.

DAX 50 ESG

GEA gehört zu den 50 Unternehmen, die aufgrund ihres beispielhaften Umgangs mit den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung im 2020 neu gegründeten DAX 50 ESG gelistet sind.

CDP

Ende 2021 wurde GEA erneut vom ehemals Carbon Disclosure Project (CDP) für ihre Performance und Transparenz in der Berichterstattung ausgezeichnet: in diesem Jahr jeweils mit Note „A“ für „Wassermanagement“ und „Klimaschutz“. Damit gehört GEA zu nur 272 von 12.000 weltweit untersuchten Unternehmen, die es auf die A-Liste geschafft haben. Mit dieser Einstufung liegen wir sowohl beim Klimaschutz über dem regionalen europäischen Durchschnitt (B) und dem Durchschnitt des Sektors motorisierte Maschinen (C) als auch beim Wassermanagement (regionaler europäischer Durchschnitt: B, Durchschnitt des Sektors motorisierte Maschinen: B-). CDP hat 2021 seine Anforderungen vor allem beim Klimaschutz noch einmal verschärft. Die

NGO aus London gilt mittlerweile als eine der größten Umweltschutzorganisationen weltweit und wird getragen von rund 600 großen institutionellen Investoren mit einem verwalteten Vermögen von mehr als 110 Billionen Dollar.

EcoVadis

Im Nachhaltigkeitsassessment von EcoVadis erzielte GEA im Berichtsjahr 2021 erstmals die Einstufung „Gold-Standard“ und zählt damit zu den besten zwei Prozent aller weltweit von EcoVadis bewerteten Unternehmen im Maschinenbausektor. Seit 2016 lassen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement jährlich durch die unabhängige Ratingagentur EcoVadis prüfen und konnten seitdem das Ergebnis kontinuierlich verbessern. Mit 68 von 100 Punkten im Rating 2021 haben wir das Gold-Level erreicht. EcoVadis analysiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen in den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltiger Einkauf.

MSCI

Im Oktober 2021 wurde GEA im ESG-Rating des US-amerikanischen Finanzdienstleisters MSCI von „A“ auf „AA“ hochgestuft.

Topnoten für Umweltschutz

Deutsche Unternehmen auf der Liste des Carbon Disclosure Project

Handelsblatt | Dienstag, 7. Dezember 2021, Nr. 237

	Klimawandel	Wälder	Wassersicherheit
Symrise	A	A	A
GEA Group	A		A
Bayer	A		
Beiersdorf		A	
Dt. Bahn	A		
Dt. Telekom	A		
E.on	A		
Heidelberg Cement	A		
LANXESS	A		
Robert Bosch	A		
SAP	A		
Thyssen-Krupp	A		
TK* Elevator	A		
Volkswagen			A

*Thyssen-Krupp | Quelle: CDP

Weitere Auszeichnungen

GEA bleibt auch nach der Indexüberprüfung im Dezember 2021 Bestandteil der FTSE4Good Index Series. Diese misst die Leistung von Unternehmen, die sich durch gute ESG-Praktiken auszeichnen. Zudem haben wir im Juli 2021 im ISS ESG Corporate Rating den „Prime“-Status (führend in der Branchenindexgruppe) erreicht. ISS ESG ist ein Dienstleister für institutionelle Investoren. Im November 2021 erhielt GEA ein ESG-Risikorating von 22,4 und wurde von Sustainalytics als mittleres Risiko für wesentliche finanzielle Auswirkungen von ESG-Faktoren eingestuft. Das ESG-Risikorating platziert GEA ins 9. Perzentil (1. Perzentil = geringstes Risiko) in der von Sustainalytics bewerteten Maschinenbauindustrie.

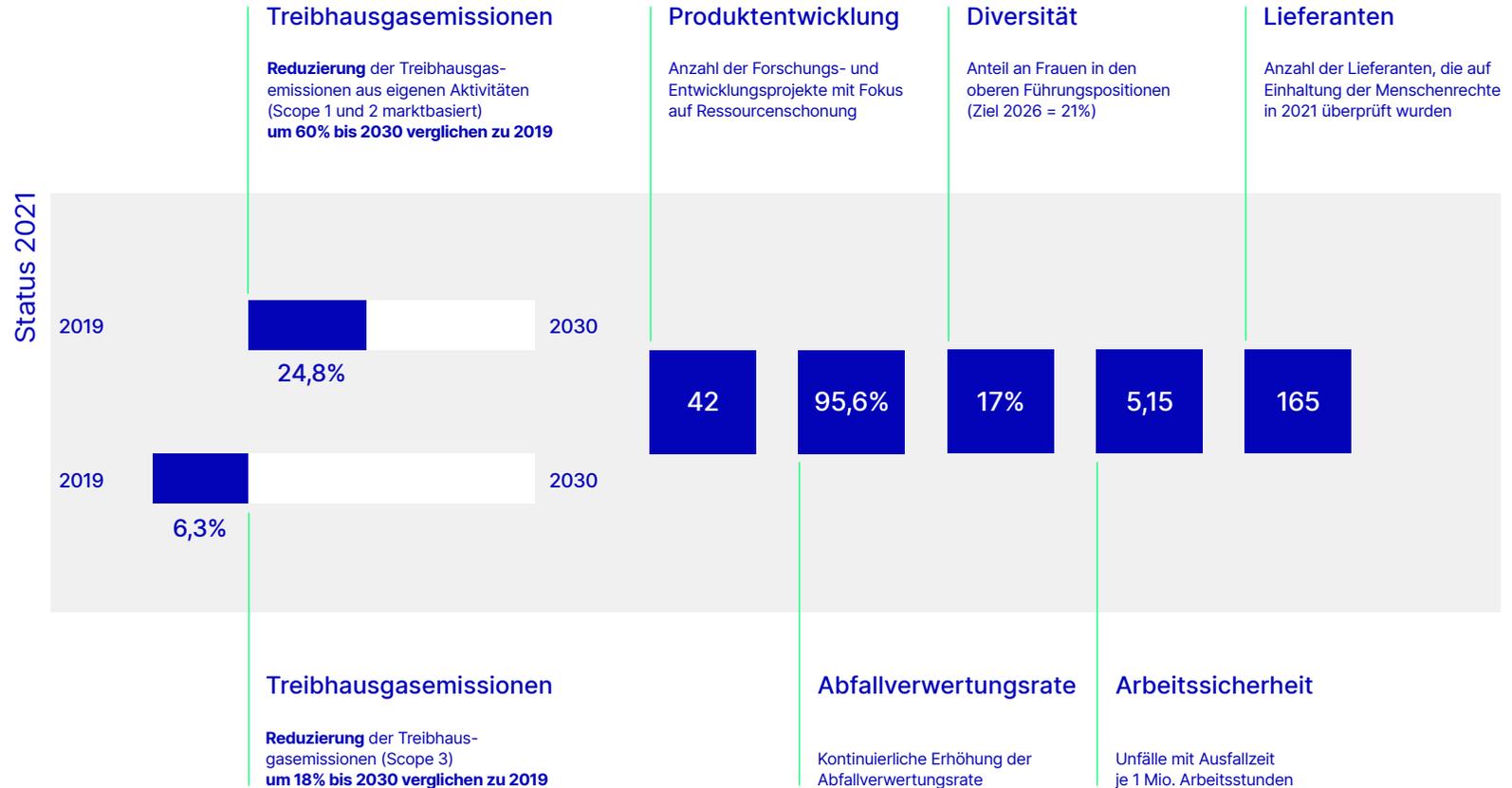


¹ Im Jahr 2021 erhielt die GEA Group im Rahmen des MSCI ESG Ratings die Bewertung AA (auf einer Skala von AAA-CCC). Die Verwendung von Daten der MSCI ESG Research LLC oder der mit ihr verbundenen Unternehmen („MSCI“) durch GEA sowie die Verwendung von MSCI-Logos, Handelsmarken, Dienstleistungsmarken oder Indexnamen stellen keine Förderung, Unterstützung, Empfehlung oder Werbung für GEA durch MSCI dar. Die MSCI-Dienste und -Daten sind Eigentum von MSCI oder deren Informationsanbietern und werden ohne Gewähr bereitgestellt. MSCI-Namen und -Logos sind Handels- oder Dienstleistungsmarken von MSCI.

² ESG Corporate Rating / ISS (issgovernance.com)

³ Copyright © 2021 Sustainalytics. Alle Rechte vorbehalten. Diese („Veröffentlichung/Artikel/Abschnitt“) enthält Informationen, die von Sustainalytics (www.sustainalytics.com) erstellt wurden. Diese Informationen und Daten sind Eigentum von Sustainalytics und/oder seinen Drittanbietern (Daten von Drittanbietern) und werden nur zu Informationszwecken bereitgestellt. Sie stellen weder eine Empfehlung für ein Produkt oder ein Projekt noch eine Anlageberatung dar und es wird nicht garantiert, dass sie vollständig, zeitnah, korrekt oder für einen bestimmten Zweck geeignet sind. Ihre Nutzung unterliegt den Bedingungen, die unter <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimer> verfügbar sind.

Die wichtigsten Kennzahlen 2021



Das haben wir 2021 erreicht

Das Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, die ökologischen und sozialen Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit fortlaufend zu verringern. Bis 2026 wollen wir so in punkto Nachhaltigkeit Spitzenreiter in unserer Branche werden. Um diese Ambitionen zu konkretisieren, haben wir in verschiedenen Handlungsfeldern eine Reihe von messbaren Zielen definiert. Welche Fortschritte wir 2021 erreichen konnten, sehen Sie anhand ausgewählter Kennzahlen in der nebenstehenden Übersicht.

KLIMASTRATEGIE



Klimastrategie

AN DER SPITZE DER BRANCHE

Es ist sicher keine Übertreibung zu sagen: Der Klimawandel ist eine der größten globalen Herausforderungen, vor denen die Menschheit jemals gestanden hat. Die Folgen der steigenden Temperaturen in der Atmosphäre sind weitreichender, als von jedem anderen Ereignis. Deshalb hat sich die Weltgemeinschaft im Pariser Klimaschutzabkommen auf das verbindliche Ziel festgelegt, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad, wenn möglich auf 1,5 Grad Celsius, zu begrenzen. Selbstverständlich wird auch der industrielle Sektor seinen Beitrag leisten, um dieses Klimaziel zu schaffen. Doch was bedeutet das konkret? Zum einen geht es um eine umfangreiche Energieeffizienzoffensive. Und zum anderen werden eine umfassende Kreislaufwirtschaft und klimaneutrale Produktionsverfahren benötigt.



Der Klimawandel und sein Einfluss auf die Erde

GEA trägt mit ihren innovativen Produkten bereits seit vielen Jahren aktiv zum Klimaschutz bei. Mit Lebenszyklusanalysen weisen wir nach, dass unsere Maschinen und Anlagen von Generation zu Generation energieeffizienter werden – und damit Ressourcen schonen und die Treibhausgasemissionen senken. Zudem bieten wir in Einzelfällen bereits heute an, unsere Produkte wieder zurückzunehmen, um sie für viele weitere Betriebsjahre aufzubereiten. Ab 2026 gilt das Angebot der Wiederverwendung auch für ausgewählte Ersatzteile.

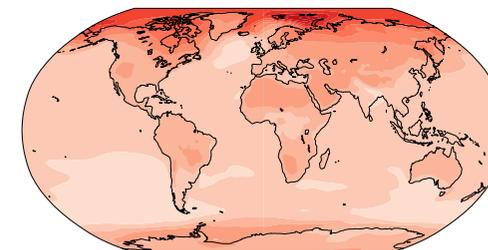
„Vor uns liegen gewaltige Aufgaben, doch Maschinenbau und Industrie verfügen über eine Vielzahl von technologischen Lösungen und Verfahren sowie über breit gefächertes Know-how. All dies kann erheblich dazu beitragen, die weltweiten Emissionen noch schneller auf Net-zero zu senken. Für die Ingenieure unter uns ist dies eine hoch motivierende Herausforderung.“

Stefan Klebert, Vorstandsvorsitzender

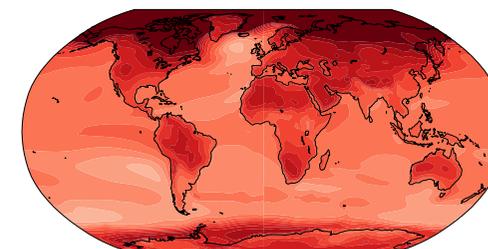
Seit 2021 gehen wir die Sache noch systematischer an: Mit der neuen Klimastrategie werden Klimaschutzmaßnahmen bei GEA zentral und zielgerichtet gesteuert. Denn nur in einem solchen Rahmen sind Ambitionen mess- und vergleichbar. Die Klimastrategie setzt den Handlungsrahmen und gibt eine Orientierung für die Weiterentwicklung unserer unternehmerischen Aktivitäten.

Veränderung der Jahresmitteltemperatur im Vergleich zu 1850 – 1900

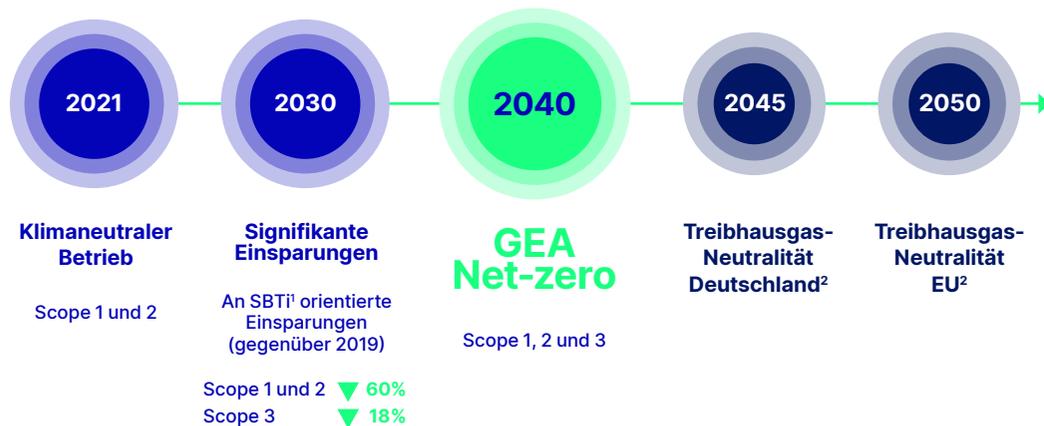
Simulierte Veränderung bei **1,5 °C** globaler Erwärmung



Simulierte Veränderung bei **4 °C** globaler Erwärmung



Bildquelle: ipcc report „Climate Change 2021, The Physical Science Basis“, Seite 22



¹ Science Based Targets Initiative (SBTi), weltweit anerkannte, unabhängige Institution zur Überprüfung von Klimazielen. Validierung der Zwischenziele von GEA erfolgte durch SBTi. ² gem. Klimaschutzgesetz 2021/European Green Deal 2019

Wissenschaftlich basierte Ziele

GEA hat sich ambitionierte Ziele gesteckt. Die Maxime heißt: Bis 2040 werden wir unsere Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Net-zero reduzieren – die Net-zero-Ambition. Und an dieser Ankündigung werden wir uns messen lassen. Die Realisierung des Ziels überlassen wir natürlich nicht dem Zufall. Die bis zum Jahr 2030 gesetzten Zwischenziele sind wissenschaftlich bestätigt, sogenannte Science Based Targets. Diese werden auf einer wissenschaftlichen Grundlage berechnet, um sicherzustellen, dass die globale Erderwärmung gegenüber der vorindustriellen Zeit auf deutlich

unter 2 Grad oder besser noch 1,5 Grad Celsius begrenzt wird. GEA hat seine Reduktionsziele von der Science Based Targets Initiative (SBTi) prüfen lassen. Die SBTi ist eine weltweit anerkannte, unabhängige Organisation zur Prüfung von Klimazielen, nach deren Standard wir unsere Kennzahlen berichten. Und wir sind auf dem richtigen Weg: Die SBTi hat bestätigt, dass unsere Verpflichtungen den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels leisten werden. Unsere gesamte Klimastrategie ist auf dieses Ziel ausgerichtet.



2040

GEA ist ein
Net-zero-Unternehmen!

WE'VE HAD OUR SCIENCE-BASED TARGET APPROVED



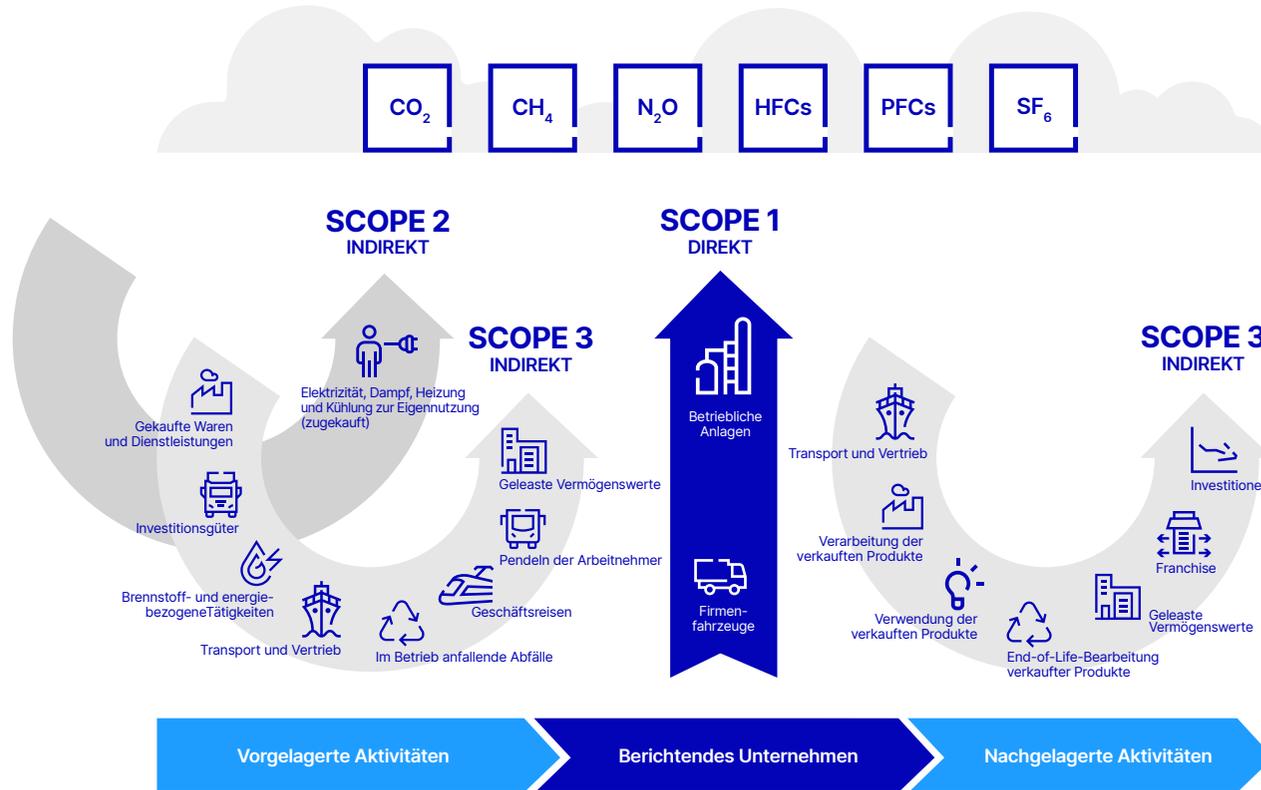
Der Gold-Standard

GEA ist bereits heute durch Kompensation ein bilanziell klimaneutrales Unternehmen (Scope 1 und 2), denn seit 2021 investieren wir in sogenannte Gold-Standard-Klimaschutzprojekte. Berechtig zur Zertifizierung durch „The Gold Standard“ sind laut Umweltbundesamt nur Projekte, die nachweislich zur Reduktion von Treibhausgasen führen und gleichzeitig gut für die lokale Umwelt und soziale Belange der Bevölkerung sind. Sie erfüllen die vom Kyoto-Klima Protokoll aus dem Jahr 2005 geforderten Kriterien und Auflagen.

GEA ist einer der wenigen europäischen Maschinenhersteller, die bisher überhaupt wissenschaftlich fundierte Ziele aufgestellt haben. „*Mit dieser Klimastrategie werden wir uns an der Spitze des Wettbewerbs positionieren*“, so Stefan Klebert, Vorstandsvorsitzender von GEA. „*Es ist eine der umfassendsten und ehrgeizigsten Klimastrategien im Maschinen- und Anlagenbau. Wir haben dazu die gesamte Wertschöpfungskette einbezogen, um sowohl die direkten als auch die indirekten Emissionen zu reduzieren. So handeln wir konsequent nach unserem Unternehmenszweck „Engineering for a better world.“*“

Um die Ziele im Klimaschutz voranzutreiben, ist GEA in der Alliance of CEO Climate Leaders des World Economic Forum (WEF) vertreten. Diese Allianz ist eine globale Gemeinschaft aus Vorstandsvorsitzenden großer Konzerne unterschiedlicher Branchen, die den Übergang zu einer Net-zero-Wirtschaft möglich machen will. Sie regt Maßnahmen in allen Sektoren an und bindet politische Entscheidungsträger ein. Die Allianz wurde vom WEF gegründet, um das Pariser Klimaschutzabkommen und mutige Klimaschutzmaßnahmen von Unternehmen zu unterstützen – diese setzen sich ehrgeizige Ziele, reduzieren die eigenen Emissionen und fordern andere dazu auf, es ihnen gleichzutun.





Quelle: Deutsches Global Compact Netzwerk

Sieben Handlungsfelder stehen im Fokus

Nun, wie sieht er aus, der Weg zu Net-zero? GEA hat dazu sieben Handlungsfelder identifiziert: Mitarbeiterbewusstsein und nachhaltige Produkte schaffen das Fundament für die Transformation. Vor allem mit unseren Produkten haben wir einen starken Hebel, um die Treibhausgasemissionen zu senken. Die weiteren Handlungsfelder betreffen den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien (Scope 2) sowie energieeffizientere Gebäude und Mobilität im Bereich der Scope 1-Emissionen. Zudem umfassen die Handlungsfelder Einkauf und Logistik im Bereich der indirekten Scope 3-Emissionen aus den Aktivitäten unserer Lieferanten.

Diese Aktivitäten sind geplant:

- **Mitarbeiterbewusstsein:** Wir sensibilisieren unsere Beschäftigten für nachhaltiges Verhalten.
- **Nachhaltige Produkte:** Wir wollen bis 2040 mit einem Net-zero-Produktportfolio positiv zur Nachhaltigkeit auf Kundenseite beitragen.
- **Energie und Mobilität:** Wir planen den Bezug von Ökostrom sowie die schrittweise Umstellung auf vollelektrische Dienst- und Servicefahrzeuge.
- **Energieeffizienz:** Langfristig setzen wir auf einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand durch Modernisierung bis 2040; kurzfristig wollen wir den Energieverbrauch an allen energieintensiven Standorten reduzieren.
- **Einkauf und Logistik:** Bis 2040 wird eine vollständige Dekarbonisierung der eingekauften Güter und Dienstleistungen erreicht sein.

Wie wir die Ziele konkret erreichen wollen, berichten wir in den folgenden Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Daran lassen wir uns messen

Was will GEA konkret erreichen? Neben dem Ziel, bis 2040 konzernweit bei Net-zero zu sein, sollen bis 2030 die Emissionen in Scope 1 und 2 um 60 Prozent und in Scope 3 um 18 Prozent jeweils gegenüber 2019 zurückgehen. Außerdem wird die Hälfte des gesamten Energiebedarfs von GEA bis 2026 durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem abgedeckt sein.

So wichtig die Reduktion der Emissionen in den Bereichen Scope 1 und 2 auch ist – entscheidender für Net-zero ist der Rückgang der Scope 3-Emissionen. Das sind die indirekten Emissionen aus den vor- und nachgelagerten Aktivitäten wie dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, Transport und Geschäftsreisen, aber vor allem aus der Nutzungsphase der Produkte bei unseren Kunden. Produktinnovationen sind daher der wichtigste Hebel für Scope 3. Mit immer ressourcenschonenderen Produkten und Prozessen ermöglichen wir einerseits unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, und auf der anderen Seite unsere eigene Treibhausgasemissionsbilanz zu verbessern. Indirekte Emissionen aus sogenannten nachgelagerten Aktivitäten machten im Jahr 2019 mehr als 94 Prozent von GEAs gesamten Treibhausgasemissionen aus.



60 %

Bis 2030 wollen wir unsere Scope 1 und 2 Emissionen um 60 Prozent senken!

Sieben Handlungsfelder im Fokus



Die Klimabilanz der Kunden verbessern

Unser Einfluss auf den Klimaschutz geht deutlich über die unternehmenseigene Klimabilanz hinaus. Ein Großteil unserer Technologien helfen Kunden in besonderem Maße dabei, ihre eigenen Klimaziele zu erreichen, da sie Systeme ersetzen, die für deutlich höhere CO₂-Emissionen verantwortlich sind. Um diesen Beitrag messbar zu machen, setzen wir in Übereinstimmung mit etablierten Rahmenvereinbarungen wie dem Avoided Emissions Framework auf das Konzept der „Vermiedenen Emissionen“. Diese ergeben sich aus dem Effekt eines Produkts auf die Treibhausgasemissionen im Vergleich zur Ausgangssituation ohne dieses Produkt.

So vermeiden zum Beispiel allein die im Jahr 2021 verkauften Wärmepumpen und Kompressoren von GEA bei unseren Kunden über die gesamte Lebensdauer der Produkte betrachtet etwa 535.000 Tonnen CO₂-Äquivalent, da sie mit fossilen Brennstoffen betriebene Heizsysteme wie Gasheizkessel oder Ölheizungen ersetzen. Möglich wird diese Einsparung dadurch, dass Wärmepumpen deutlich energieeffizienter sind, Abwärme nicht verschwenden, sondern nutzen, und vor allem ausschließlich mit Strom betrieben werden, der künftig immer häufiger aus regenerativen, emissionsfreien Energieträgern erzeugt wird.

GEA informiert ihre Kunden aktiv über die mit diesen neuen Technologien möglichen Energie- und Emissionseinsparungen. Zudem werden wir das Konzept der vermiedenen Emissionen in naher Zukunft auf weitere Bestandteile des Produktportfolios ausweiten.

Eins lässt sich heute mit Sicherheit sagen: Die für den Klimaschutz notwendigen Veränderungen sind also nicht nur eine große Herausforderung, sie bieten – nicht nur GEA – auch Chancen. Gute Planung und moderne Wärmepumpen können schon heute Betriebskosten deutlich senken, und das ganz unabhängig von steigenden CO₂-Steuern. Neue energie- und ressourceneffiziente Techniken und Prozesse werden den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen langfristig sichern.



Wir unterstützen klimafreundlichen Verkehr

Damit Deutschland seine Klimaschutzziele erreicht, müssen mehr klimaschonende und effizientere Fahrzeuge auf den Straßen fahren. GEA fährt künftig elektrisch und wird deshalb ihre globale Flotte von etwa 4.300 Firmenwagen im Laufe der nächsten Jahre auf umweltschonende Fahrzeuge umstellen, wo immer dies möglich ist. Eine Unternehmensrichtlinie zur Förderung von „grüner“ Mobilität sieht vor, dass alle neuen Fahrzeuge für GEAs Führungskräfte in Deutschland seit 2021 zu 100 Prozent vollelektrisch fahren müssen. Und damit die Elektromobilität bei GEA auch richtig Fahrt aufnimmt, investieren wir natürlich auch in Ladestationen an unseren Standorten.

Doch das ist noch nicht alles: Derzeit testen wir mit Unterstützung eines deutschen Autoherstellers, wie gut sich vollelektrische Fahrzeuge im Service bewähren. Denn hier herrschen andere Bedingungen als für normale Dienstwagen. Die Servicemitarbeiter fahren täglich längere Strecken zu unseren Kunden und transportieren dabei auch schwere Werkzeuge und Ersatzteile. Doch ein hohes Fahrzeuggewicht wirkt sich direkt auf die Reichweite der Fahrzeuge aus. Im November 2021 wurden sechs Fahrzeuge im Service-Einsatz über rund 12.000 Kilometer erprobt. GEA bietet jedem Servicetechniker an, in Zukunft ein vollelektrisches Servicefahrzeug zu nutzen, wenn er dies möchte. Andernfalls werden weiterhin Dieselfahrzeuge im Einsatz sein.

„Ein völlig neues und faszinierendes Fahrgefühl“



Stefan Klebert,
Vorstandsvorsitzender von GEA, fährt keinen Dienstwagen, hat sich aber privat ein Elektroauto zugelegt. Und ist von der neuen Art der Mobilität begeistert.

Herr Klebert, wie sind bisher Ihre persönlichen Erfahrungen mit der E-Mobilität?

Ich fahre schon seit einigen Jahren Elektroautos. Tatsächlich war das elektrische Fahren zunächst eine gewisse Umstellung und anfangs auch mit etwas Pioniergeist verbunden. Ich habe mich aber mittlerweile daran gewöhnt. Das Fahrgefühl ist völlig neu und faszinierend – es vermittelt Entschleunigung und Beschleunigung zugleich. E-Autos fahren sich sehr entspannt, ermöglichen aber bei Bedarf auch ein enorm agiles Fahren mit viel Kraft. Ganz klar: Ich bin begeistert und möchte nicht mehr darauf verzichten.

Das Interesse an E-Autos wächst, dennoch gibt es Menschen, die skeptisch sind. Was sagen Sie denen?

Ich verstehe das, auch ich war zunächst skeptisch. Und natürlich sind E-Autos keine Wundermittel gegen den Klimawandel. Doch bin ich überzeugt, dass sie einen wichtigen Beitrag zu einer klimafreundlichen Mobilität leisten. Für die allermeisten Fahrten sind sie erwiesenermaßen gut geeignet und auch die Ladeinfrastruktur wird in Deutschland immer besser. Wie gesagt, ein E-Auto zu fahren ist anders und der Abschied von Gewohntem fällt nie leicht. Aber irgendwann muss man sich entscheiden. Ich bin sicher, dass die Skeptiker überrascht sein werden, wie gut und komfortabel E-Mobilität in ihrem Alltag funktioniert.

Auch die GEA Firmenflotte fährt bald elektrisch. Welche Vorteile versprechen Sie sich von der Umstellung?

Wir wollen ein nachhaltiges Unternehmen sein und haben uns sehr ambitionierte Klimaziele gesetzt. Damit wir diese erreichen, kommt alles auf den Prüfstand. Die Umstellung unserer Firmenflotte auf elektrische Fahrzeuge ist ein wichtiger Baustein, mit dem wir schnell einen wirksamen Beitrag leisten können. Wir setzen damit ein Zeichen, dass wir bei uns selbst anfangen und zügig vorankommen wollen. Darüber hinaus haben wir viele weitere Initiativen ergriffen, um unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen zu senken.

NACHHALTIGE LÖSUNGEN



Nachhaltige Lösungen

MIT DEM WASSER AUS DER MILCH DIE ANLAGE REINIGEN UND DAS PRODUKT KÜHLEN



Amul ist Indiens größte Molkereigenossenschaft, deren Wurzeln bis weit in die 1950er-Jahre zurückreichen. Der Verbund gilt in Indien als Pionier der „weißen Revolution“ und hat maßgeblich dazu beigetragen, dass das Land zu einem der weltweit größten Produzenten von Milch und Milchprodukten geworden ist. Als langjähriger Partner hat GEA bereits verschiedene Anlagen für die Genossenschaft geliefert – wie die größte Milchpulveranlage Asiens in Gandhinagar. Sie vereint Spitzentechnologie mit maximaler Ressourcenschonung und geringen CO₂-Emissionen. Der Clou: Die Anlage kommt während des Betriebs nahezu vollständig ohne den Verbrauch von Frischwasser aus.

Die Industrie investiert massiv in die Entwicklung von Technologien und Prozessen, die den Wasserbedarf für industrielle Prozesse und Produktionsvorgänge senken und eine effiziente Wasseraufbereitung ermöglichen. Der milchverarbeitende Sektor nimmt bei diesem auf Wasserneutralität ausgerichteten Ansatz eine Vorreiterrolle ein. Da Milch zu etwa 85 Prozent aus Wasser besteht, kann das in der Milch enthaltene Wasser entzogen und wiederverwendet werden, um den größten, wenn nicht sogar den gesamten Wasserbedarf der Milchverarbeitungsanlage zu decken. Nichts wird verschwendet, sodass nicht nur der Frischwasserverbrauch, sondern auch die Abwassermenge minimiert wird.

Eine solch wassersparende Anlage haben wir im indischen Gandhinagar für Indiens größte Molkereigenossenschaft Amul errichtet. Dabei war GEA für das gesamte schlüsselfertige Projekt verantwortlich, von der Milchverarbeitung bis zur Pulververpackung, einschließlich der Hilfssysteme, der Elektrik, der Versor-

gungseinrichtungen, der Rohrleitungen und der Automatisierung. Die AmulFed-Anlage wurde in Rekordzeit fertiggestellt – innerhalb von nur 20 Monaten.

Das Ausmaß der 26.000 Quadratmeter großen und acht Stockwerke hohen Pulveranlage war im indischen Molkereisektor bisher einmalig. Die vollautomatisierte Fabrik kann täglich 150 Tonnen Magermilchpulver und 120 Tonnen Milchweißer produzieren. Sie steht auf demselben Gelände wie die beiden älteren Pulveranlagen mit 60 und 100 Tonnen pro Tag, die 1994 bzw. 2004 ebenfalls von GEA geliefert wurden.

„Die drei Anlagen zusammen bedeuten, dass AmulFed nun die größte Magermilchpulveranlage an einem Standort mit einer Kapazität von 310 Tonnen pro Tag in Asien ist.“

Rajesh Golani,
Head of Sales Support and Offer Management, GEA India

Hygienische Konstruktionsprinzipien und fortschrittliche, integrierte Verarbeitungslösungen gewährleisten hier eine nachhaltige und zukunftssichere Milchpulverproduktion. Die Verarbeitungs- und Verpackungsanlage mit einer Kapazität von 150 Tonnen pro Tag ist für den 24-Stunden-Betrieb ausgelegt und kann selbst größte Milchmengen aufnehmen, die während der Saison von den Milchbauern der Region angeliefert werden.

Wasserziel für Nachhaltige Lösungen:

Bis 2030 wird GEA ihren Kunden die Möglichkeit anbieten, die Maschinen und Anlagen auch ohne zusätzlichen Frischwasserverbrauch zu betreiben.



Die GEA Komplettlösung umfasst energieeffiziente Separatoren mit integriertem Direktantrieb, bakterienentfernende Separatoren, Hochdruckhomogenisatoren und hygienische Ventile für die Flüssigmilchverarbeitung sowie die größten GEA MVR-Verdampfer, die bisher nach Indien geliefert wurden. Diese Verdampfer benötigen in der Regel 30 Prozent weniger Platz als herkömmliche Systeme und tragen zu einem geringeren Energieverbrauch und damit zu weniger Kosten und CO₂-Emissionen bei. Drei Einheiten von Umkehrosmose-Feinfiltern reinigen das Kondensat aus der Verdampfungsanlage, sodass das aus der Milch gewonnene Wasser sowohl für die Reinigung der Anlage als auch für die Kühlung des Produkts wiederverwendet werden kann. Beeindruckendes Ergebnis: Insgesamt werden 420 Millionen Liter Wasser pro Jahr und damit 90 Prozent eingespart.

„Beeindruckend ist, dass hundert Prozent des verdampften Wassers kondensiert und in der Molkerei wiederverwendet wird.“

Dr. Rupinder Singh Sodhi,
Managing Director, Gujarat Co-operative Milk Marketing Federation
(GCMMF) (Amul)

Zudem verfügt die Anlage über ein sehr hohes Sicherheitsniveau, einschließlich eines CO-Detektionssystems, eines Explosionsunterdrückungssystems sowie einer Düsenkamera zur Überwachung der Zerstäubungswolke. Systeme zur Überwachung und Regulierung des gesamten Anlagenbetriebs helfen dabei, die Produktion in erstklassiger Qualität sicherzustellen, den Ressourceneinsatz zu optimieren und Abfall, Produktverluste und Ausfallzeiten sowie unnötige Stillstände zu minimieren.



Zugang zu ausreichend Wasser zum Trinken und für die persönliche und häusliche Hygiene sowie Zugang zu Sanitärversorgung wurden von der UN-Generalversammlung 2010 als Menschenrecht anerkannt und 2015 als zwei gesonderte Menschenrechte verankert.

Mit unseren wassersparenden Anlagen steigert GEA die Effizienz der Wassernutzung und setzt die integrierte Bewirtschaftung der Wasserressourcen während des Produktionsprozesses um. Damit unterstützen wir das Sustainable Development Goal (SDG) Nr. 6, die Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle zu gewährleisten.



420 Mio.

Die AmulFed-Anlage spart pro Jahr 420 Millionen Liter Frischwasser ein. Das entspricht 7.000 Tanklastwagen mit jeweils 60 m³ Fassungsvermögen.

Nachhaltige Lösungen

Wie gemacht für eine bessere Welt

GEA ist einer der größten Systemanbieter für die Nahrungsmittel- und Pharmaindustrie. Zum Portfolio gehören Maschinen und Anlagen sowie Prozesstechnik, Komponenten und umfassende Servicedienstleistungen. Viele Lösungen tragen dazu bei, Produktionsprozesse bei Kunden weltweit nachhaltiger und effizienter zu gestalten. Dies entspricht auch dem Zweck unseres Unternehmens: „Engineering for a better world“.

Für Kunden spielt, neben der Qualität und Produktsicherheit, die Nachhaltigkeitsleistung unserer Produkte und des Unternehmens eine sehr wichtige Rolle im Lieferantenauswahlprozess. Sie erwarten heute, dass die Anlagen, Maschinen und Komponenten von GEA zur Verbesserung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsleistung beitragen, zum Beispiel um Klimaneutralität zu erreichen oder um ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Das heißt: Bei unseren Kunden entstehen weniger Umweltauswirkungen, weil sie weniger Rohstoffe verbrauchen, Energie oder Wasser sparen oder weniger Abfälle produzieren. Selbstverständlich erwarten unsere Kunden aber auch, dass die Maschinen über den gesamten Lebenszyklus hinweg eine wirtschaftliche Produktion ermöglichen.



Der Ansatz der Kreislaufwirtschaft umfasst fünf R's

Re-Use

Wiederverwendung von gebrauchten Produktteilen, die noch im guten Zustand sind und ihre ursprüngliche Funktion erfüllen.

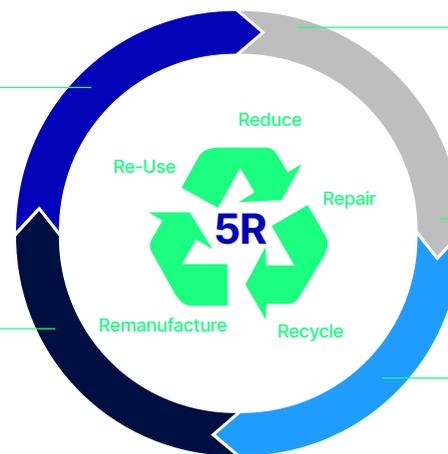
Remanufacture

Wiederaufbereitung von gebrauchten Geräten, Komponenten oder Serviceteilen, die wiederverwendet werden sollen.

Produktmanagement

Das Thema nachhaltige Lösungen wird bei GEA strategisch von der Abteilung Nachhaltigkeit gesteuert. Hier werden qualitative und quantitative Ziele erarbeitet, kommuniziert, methodisch begleitet und hinsichtlich des Erfüllungsgrades kontrolliert. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist die zentrale Einheit, die unsere Nachhaltigkeitsziele auf den Weg gebracht hat und die Zielerreichung sicherstellt. Die operative Umsetzung, also die Entwicklung nachhaltiger Lösungen, liegt bei den Divisionen.

GEA hat einen übergreifenden Produktentwicklungsprozess installiert, der beim Durchlauf von Nachhaltigkeitsprojekten ausgewählte Kriterien in den Fokus stellt.



Reduce

Steigerung der Effizienz bei der Produktgestaltung, Herstellung oder Nutzung durch den Verbrauch von weniger natürlichen Ressourcen und weniger umweltschädlichen Materialien.

Repair

Reparatur und Wartung des Produkts, damit es in seiner ursprünglichen Funktion verwendet werden kann.

Recycle

Verarbeitung von Material zur Erzielung der gleichen oder einer ähnlichen Qualität.

Ausgerichtet sind die Entwicklungsaktivitäten auf Energie- und Wasserverbrauch, Materialeinsatz sowie die Kreislaufwirtschaft. Dabei greifen wir bei Bedarf auf einen Trendscouting-Prozess „Suchen – Bewerten – Beobachten“ mit dem Fokus auf diese Nachhaltigkeitsunterkategorien zurück. Im Ergebnis liefert der Trendprozess einen Trendradar nachhaltiger Technologien und Markt- oder Kundentrends, der von den Divisionen und Business Units für die spezifische Entwicklung nachhaltiger Lösungen genutzt werden kann.

Zu einer erfolgreichen Emissionsreduzierung durch GEA Produkte gehören auch die Partner in der Lieferkette. Aus diesem Grund steht GEA permanent im Dialog mit ihren Lieferanten.

Im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ haben wir uns folgende Nachhaltigkeitsziele für die Produktentwicklung gesetzt:

- Die Treibhausgasemissionen in der gesamten Wertschöpfungskette der Produkte (Scope 3) sollen bis 2030 um 18 Prozent gegenüber 2019 reduziert werden.
- Bis 2030 wird GEA ihren Kunden die Möglichkeit anbieten, die Maschinen und Anlagen auch ohne zusätzlichen Frischwasserverbrauch zu betreiben.
- Um unseren Kunden einen signifikanten Beitrag zur Rohstoffeinsparung zu ermöglichen, werden entsprechende GEA Produkte bis spätestens 2030 nachhaltige Verpackungsmaterialien verarbeiten.
- Ersatzteile und das Verpackungsmaterial für GEA Produkte müssen bis 2026 eines der fünf Rs der Kreislaufwirtschaft (Reduce, Reuse, Repair, Remanufacture, Recycle) erfüllen, um den eigenen Ressourcenverbrauch und den unserer Kunden deutlich zu reduzieren.

Produktentwicklung

Die Nachhaltigkeitsaspekte sind neben der Produktfunktionalität und der Wirtschaftlichkeit ein zentraler Bereich der Produkt- und Prozessentwicklung. Denn Entscheidungen in der Entwicklungsphase wirken langfristig über die Unternehmensgrenzen hinweg und müssen deshalb einer kritischen Überprüfung hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien standhalten. Bereits in der Anforderungs- und Konzeptphase des Entwicklungsprozesses werden die genannten Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Neben der Ressourceneffizienz ist auch die Maschinensicherheit für die Gesundheit und die Sicherheit der Anwender während des gesamten Lebenszyklus ein festes Entwicklungskriterium. Abgesichert werden die zu erzielenden Nachhaltigkeitseffekte über Kennzahlensysteme, die Nachhaltigkeitsparameter in der Produktentwicklung aufzeigen und ein strategisches Monitoring ermöglichen.

Produktverantwortung

Für die Produktverantwortung sind die Divisionen bzw. Business Units zuständig. Diese steuern die Entwicklung und Fortführung ihres Produktportfolios auf der Grundlage der Konzernstrategie „Mission 26“. Das potenzielle Risiko jeder Anlage, Maschine oder Komponente muss für die Bau-, Test- und Betriebsphasen mit betrachtet werden. Die Risikovermeidung für mechanische, biologische, chemische, elektrische und akustische Gefahren sind die wesentlichen Aufgabenstellungen einer nach ISO 12100 standardisierten Risikoanalyse für Maschinensicherheit. Die Risikobeurteilung erfolgt im Rahmen der Entwicklung und der notwendigen technischen Dokumentation. Dabei kommt die sogenannte FMEA-Methode (Failure Mode and Effects Analysis) zum Einsatz. Sie deckt potenzielle Schwachstellen und Fehler einer Maschine oder eines Prozesses auf, bewertet das zugehörige Risiko und gibt Hinweise auf Fehlervermeidung und Schadensminimierung.

Zur Beurteilung und Bewertung von Vorfällen mit GEA Produkten, die beim Kunden entweder zu einer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen oder zu Sachschäden führen können bzw. geführt haben, verfügen unsere Divisionen über Produktsicherheitsausschüsse (Product Safety Committees, PSC). Die interdisziplinär besetzten PSC haben

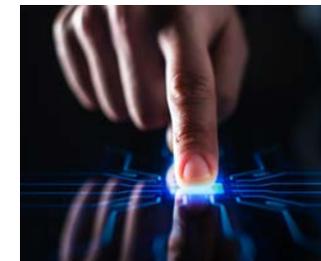
die Aufgabe, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung und Behebung von Produktsicherheitsmängeln zu ergreifen und rechtliche und finanzielle Risiken für GEA zu minimieren. Die Gremien sammeln und bewerten Informationen über die Verwendung des Produkts im Laufe seines Lebenszyklus. Darüber hinaus werden alle sicherheitsrelevanten Aspekte in den Betriebsanleitungen der GEA Produkte aufgeführt sowie als Teil der dokumentierten Endabnahme des Produkts erfasst.

Die gesetzliche Produktkonformität wird über Kennzeichnungen wie zum Beispiel das CE-Siegel, das FDA approval oder eine China Compulsory Certification (CCC) bestätigt. Zudem werden Kunden bei der Abnahme in sicherheitsrelevante Aspekte des GEA Produkts zur bestimmungsgemäßen Bedienung eingewiesen. Um eine reibungslose Installation der GEA Produkte bei den Kunden zu gewährleisten, werden auch unsere Servicebeschäftigten zur Produktsicherheit und Bedienung geschult.

Lebenszyklusanalysen

Im Rahmen unserer Konzernstrategie „Mission 26“ und der Ziele für den Bereich Nachhaltige Lösungen sind Lebenszyklusanalysen notwendige Planungsprämissen für die Senkung von Treibhausgasemissionen. Für eine belastbare Planungsgrundlage und für die Festlegung von CO₂-Sollwerten werden deshalb für ausgewählte Produkte CO₂-Lebenszyklusanalysen nach ISO-14040-Standard erstellt. Zudem wird bei Bedarf innerhalb der Portfolioanalyse eine Lebenszyklusanalyse hinsichtlich Technologiestatus vorgenommen. Dabei wird die aktuelle Lebenszyklusphase einer Technologie bestimmt, um entsprechende strategische Maßnahmen zur Technologieentwicklung einzuleiten.

GEA hat in der Produktentwicklung vier Fokusbereiche ermittelt, die die Markt- und Kundenanforderungen abbilden:

**Ressourcenschonende
Nachhaltigkeit****New Food****Digitale
Kundenlösungen****Modularisierung und
Konfiguration**

Digitalisierung

GEA richtet digitale Innovationen auf die Nachhaltigkeitsziele ihrer Kunden aus. Durch neue digitale Services wie Condition Monitoring und PerformancePlus, die auf dem sogenannten Industrial Internet of Things (IIoT) und Data Science basieren, gelingt es, die Produktivität der Maschinen und Anlagen zu optimieren sowie deren Nutzungsdauer zu verlängern. Dies hat unmittelbar Einfluss auf den Ressourcenbedarf für neue Maschinen sowie den Ressourcenverbrauch über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Durch die Digitalisierung der Kundenschnittstelle insbesondere im Service, zum Beispiel durch Fernwartung oder -analyse, wird der ökologische Fußabdruck weiter gesenkt.

Kundenzufriedenheit

GEA führt regelmäßig weltweit Befragungen ihrer Kunden zu deren Zufriedenheit durch. In der Regel erfolgen solche Erhebungen unmittelbar nach verschiedenen Kundenkontakten wie einem Geschäftsabschluss oder der Auslieferung von Ersatzteilen. Ein unternehmensweit einheitliches „Reporting Dashboard“ erlaubt die Kundenzufriedenheit nicht nur global, sondern auch regional für den Gesamtkonzern sowie für die einzelnen Divisionen zu messen und zu analysieren. So lässt sich auf Kundenrückmeldungen zeitnah reagieren und Verbesserungspotenziale identifizieren.

Im Berichtszeitraum konnte die Kundenzufriedenheit im Service trotz des bereits sehr guten Vorjahreswertes weiter gesteigert werden und erreichte in 2021 einen NPS von 54 (2020: 53).

Im Jahr 2021 wurde erstmals auch die kontinuierliche und fallbasierte Kundenzufriedenheitsmessung beim Neumaschinengeschäft global eingeführt, der entsprechende Net Promoter Score beläuft sich auf 41. Insgesamt beläuft sich die kombinierte globale Kundenzufriedenheit in 2021 auf einen hervorragenden NPS von 52.

Der Net Promoter Score ist eine Kennzahl zwischen plus 100 und minus 100, die anzeigt, inwiefern Kunden ein Produkt oder eine Dienstleistung weiterempfehlen würden.

**41**

Net Promoter Score 2021
für das Neumaschinengeschäft global

54

Net Promoter Score 2021
für den Service-Bereich (2020: 53)



Die Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union

Was sind eigentlich nachhaltige Produkte und Dienstleistungen? Der sogenannte European Green Deal hat die absolute Klimaneutralität für die Europäische Union bis 2050 zum Ziel. Um die wirtschaftliche Ausrichtung und die Finanzierung dieses Ziels zu erreichen, hat die EU-Kommission den Aktionsplan „Sustainable Finance“ entwickelt. Die EU-Taxonomie-Verordnung ist eine festgelegte Maßnahme dieses Aktionsplans mit dem Ziel, Investitionen in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu fördern. Sie definiert eine Tätigkeit nur dann als ökologisch nachhaltig, wenn sie mindestens zu einem der in der Taxonomie-Verordnung festgeschriebenen Umweltziele substanziell beiträgt:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme

Gleichzeitig dürfen wirtschaftliche Tätigkeiten keines der anderen Umweltziele erheblich einschränken (Do No Significant Harm) und müssen im Einklang mit den Mindestanforderungen in den Bereichen Arbeitsstandards und Menschenrechte stehen.

Taxonomie-Verordnung auf GEA nur bedingt anwendbar

Fakt ist: Die EU-Taxonomie-Verordnung in ihrer jetzigen Form ist auf GEAs Wirtschaftsaktivitäten nur bedingt anwendbar. So ist die Herstellung von Technologien, Anlagen und Maschinen für die Erzeugung von Nahrungsmitteln und pharmazeutischen Produkten nicht in den Wirtschaftsaktivitäten der EU-Taxonomie-Verordnung aufgelistet. GEA generiert jedoch über 80 Prozent ihrer Umsätze mit der Getränke-, Lebensmittel- und Pharmaindustrie.

Ergo: Der Hauptzweck unserer Maschinen und Lösungen ist die Produktion von Nahrungs- und Arzneimitteln und nicht die Erzeugung erneuerbarer Energien oder Herstellung von Materialien für die Energiewende. Dennoch sorgen unsere Technologien und Maschinen vor allem bei Kunden

aus der Nahrungsmittel- und Pharmaindustrie dafür, dass diese ihre Klimaziele erreichen und die immer strengeren Vorschriften in Bezug auf Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch und Abfallentsorgung erfüllen. Genau das ist der Anspruch von „Engineering for a better world“.



Klimaschutz



Anpassung an Klimawandel



Schutz der Wasser- und Meeresressourcen



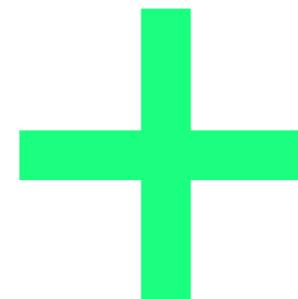
Kreislaufwirtschaft



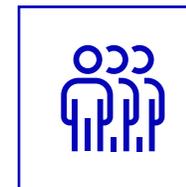
Keine Umweltverschmutzung



Schutz des Ökosystems



Beitrag zu Umweltzielen



Schutz von Menschenrechten

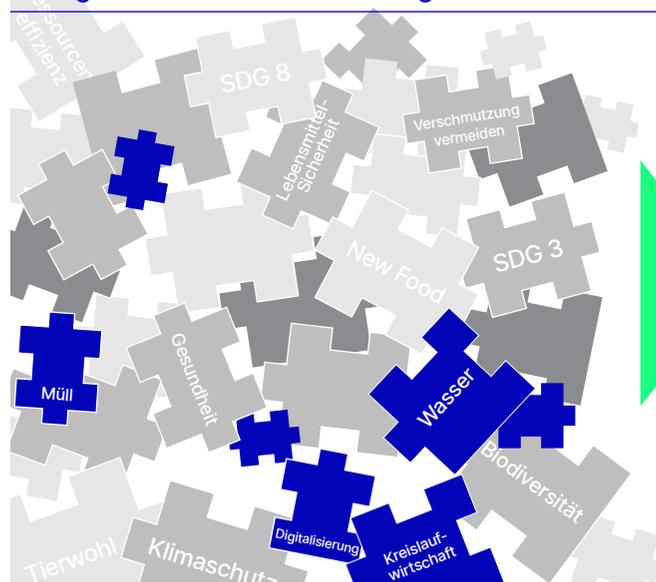


Do No Significant Harm

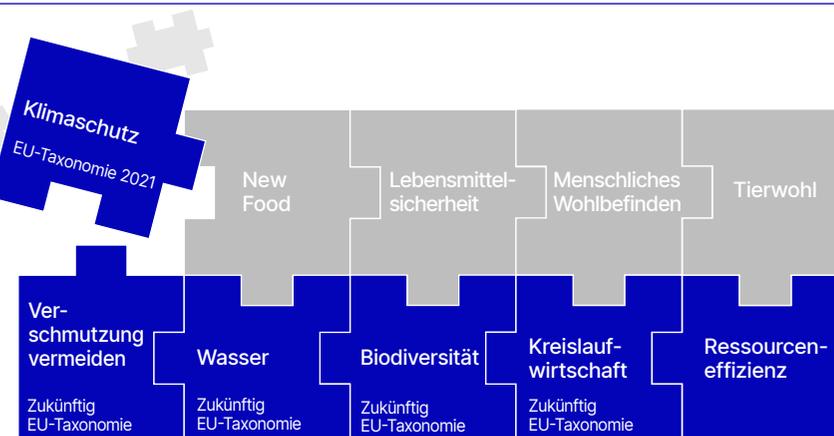
Unsere nachhaltigen Lösungen werden an den UN Sustainable Development Goals ausgerichtet



Heutige Landschaft von nachhaltigen Maßnahmen



Unsere Definition von nachhaltigen Lösungen



Nachhaltige Lösungen

So gut der Ansatz der EU-Taxonomie-Verordnung auch ist, so wenig berücksichtigt sie derzeit noch die wirtschaftlichen Tätigkeiten des deutschen Anlagen- und Maschinenbaus – und damit auch die von GEA. Da aber auch wir uns im Rahmen von „Mission 26“ klare Ziele in Sachen Nachhaltigkeit gesteckt haben und unsere Produkte und Dienstleistungen nachhaltiger gestalten wollen, haben wir eine eigene Definition für nachhaltige Produktlösungen entwickelt. Dabei haben wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals / SDGs) der Vereinten Nationen orientiert. Die SDGs sind politische Zielsetzungen, die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Wir haben zehn Kategorien identifiziert, in denen unsere Lösungen einen ökologisch nachhaltigen Beitrag leisten.

Umweltthemen 
Sozialer Bedarf 



Definition: Anlagen, technologische Lösungen oder Software zur Herstellung von pflanzlichen Alternativen für Milchprodukte und Fleisch sowie von Insektenproteinen, präzisionsfermentierten Proteinen und Fleisch auf Zellbasis.

Das Know-how von GEA im Bereich New Food kann helfen, die Ernährungssicherheit für alle Menschen weltweit zu gewährleisten, die Ernährung für alle Menschen gesund und ausgewogen zu halten sowie alle Formen der Mangelernährung zu beenden. Damit entsprechen wir dem SDG Nr. 2. Zusätzlich trägt die Herstellung von Fleisch- und Milchersatzprodukten zum Klimaschutz bei und somit entsprechen wir auch dem SDG Nr. 13.



Mit GEA den weltweiten Proteinhunger stillen

Ein Beispiel für New Food ist Novozymes, der weltgrößte Anbieter von Enzym- und mikrobiellen Technologien. Das dänische Unternehmen hat GEA im Berichtsjahr mit dem Errichten einer schlüsselfertigen Großanlage zur Produktion von pflanzenbasierten Proteinen beauftragt. Der Auftrag im wachsenden New-Food-Markt gehört zu den größten unserer Unternehmensgeschichte.

Durch die rasant zunehmende Weltbevölkerung wird die Nachfrage nach Proteinen in naher Zukunft deutlich steigen. Für Nahrungsmittelproduzenten bedeutet dieser Wandel Herausforderung und Chance zugleich. GEA arbeitet Hand in Hand mit ihren Kunden an der Entwicklung von Produktideen und setzt diese in einer Vielzahl von Fleischersatzprodukten und Produkten auf Pflanzenbasis um, die auf verschiedenen pflanzlichen oder Einzeller-Proteinquellen basieren.

Die neue Produktionsanlage für Novozymes umfasst die Fertigungsschritte von der Ernte bis zur Abtrennung des Proteins. GEA wird mit der Installation der Prozessanlagen – dazu gehören Membranfiltration, Mischer, Homogenisatoren, Wärmetauscher, Wärmebehandlungsanlagen, Reinigung, Abfüllung und die Pumpen- und Ventiltechnik – Mitte 2022 beginnen. Die Produktion ist modular angelegt, sodass die Anfangskapazität leicht erweitert werden kann, wenn die Nachfrage steigt. GEA und Novozymes eint die Fähigkeit, skalierbare, hocheffiziente und zuverlässige Anlagen zu erstellen.

Die neue Produktionsanlage für Novozymes sowie andere New Food Projekte tragen im Berichtsjahr zum Umweltziel „Klimaschutz“ der EU-Taxonomie bei.



Lebensmittel-
sicherheit

Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software, die Lebensmittelschäden vermeiden, indem sie entweder direkt vor negativen Auswirkungen (zum Beispiel Verschmutzung, Oxidation) schützen oder durch zusätzliche Maßnahmen (zum Beispiel Tests) eine hohe Qualität gewährleisten.

Der LeakCheck von GEA bewahrt Lebensmittel davor, aufgrund von Fehlern in der Verpackung frühzeitig zu verderben. Das schützt zum einen die Verbraucher, zum anderen verhindert es Lebensmittelverschwendung. Damit trägt GEA zu den SDGs Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 12 bei.

2

KEIN
HUNGER

3

GESUNDHEIT UND
WOHLERBEHEN12
NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION

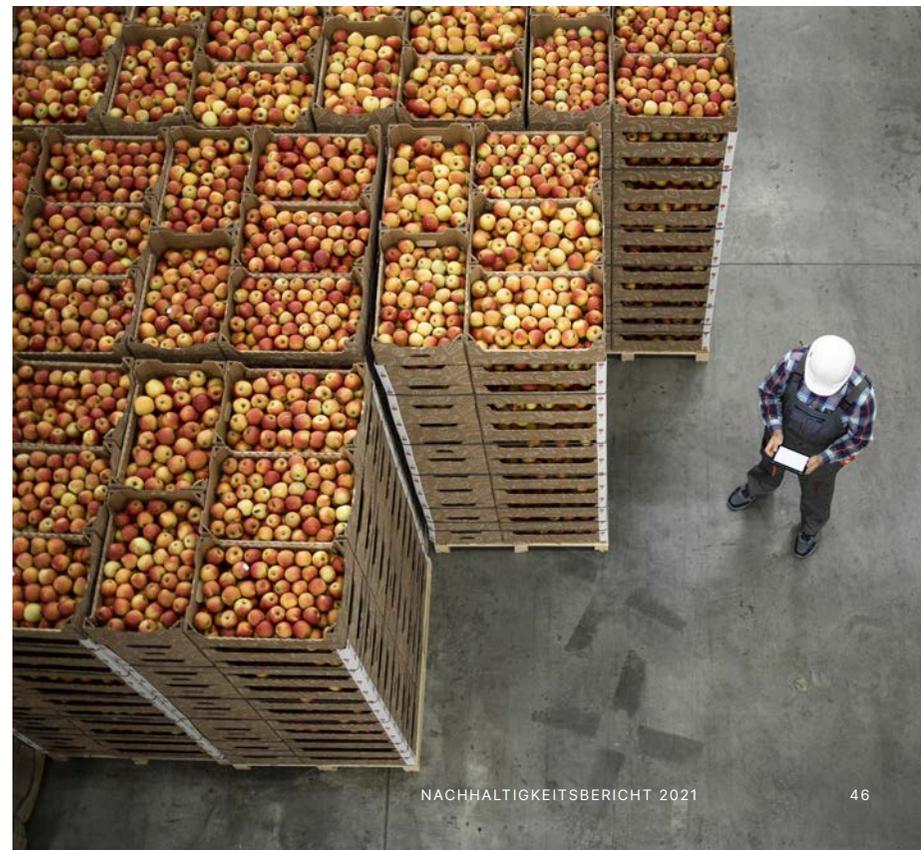
Lecks erkennen und Lebensmittel schützen

Verbraucher wollen frische und hygienisch einwandfrei verpackte Lebensmittel. Einzelhändler setzen auf lang haltbare Produkte sowie eine attraktive Optik. Und Lebensmittelhersteller am Anfang der Lieferkette müssen Lösungen anbieten, die sämtlichen Hygiene- und Qualitätsanforderungen entsprechen. Um all diesen Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig noch die eigene Produktivität zu steigern, kommt es nicht zuletzt auch auf eine automatisierte und lückenlose Prozessüberwachung an.

Ein Beispiel für Lebensmittelsicherheit ist GEAs LeakCheck. Das neue Inline-Kontrollsystem prüft bei ausnahmslos allen Verpackungen unter Schutzatmosphäre (MAP) die Dichtigkeit der Verpackung. Hierdurch werden die Schutzfunktion und die Qualität der Lebensmittelverpackung für einwandfreie Ware ganzheitlich garantiert.

Inline-Verfahren prüft Dichtigkeit jeder einzelnen Verpackung

Aufbauend auf dem bewährten GEA Kontrollsystem OxyCheck, ist es mit LeakCheck jetzt auch möglich, die Dichtigkeit jeder einzelnen Verpackung im Inline-Verfahren zu überprüfen. Die Prüfung erfolgt in drei Schritten. Eine undichte Verpackung wird automatisch sowohl packungs- als auch taktgenau beim Verlassen der Verpackungsmaschine aussortiert. Mit dem LeakCheck können die beiden wichtigsten Garantien für die Lebensmittelsicherheit – Restsauerstoffgehalt und Dichtigkeit – kontinuierlich und lückenlos aufgezeichnet und überwacht werden. Prozessfehler werden schnell erkannt und das Ausliefern von fehlerhaften Verpackungen tendiert gegen null. Das schmeckt dem Verbraucher und macht Lebensmittel länger sicher.





Menschliches
Wohlbefinden

Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software zur Herstellung von Waren (oder Therapien) zur Wiederherstellung, Erhaltung oder Verbesserung der menschlichen Gesundheit durch Arzneimittel oder Nahrungsergänzungsmittel.

Das Know-how von GEA im Bereich Pharmazietechnik trägt dazu bei, die Gesundheit für alle Menschen weltweit zu gewährleisten – und zum Beispiel die Covid-19-Pandemie schneller zu beenden. Damit entsprechen wir dem SDG Nr. 3.



Hightech für die globale Impfstoffproduktion

Ein Beispiel für gesundheitsfördernde Produktlösungen sind GEAs dampfsterilisierbare Separatoren für die pharmazeutische Produktion. Als Technologieführer leisten wir mit unserer Kompetenz auf dem Gebiet der Separatoren einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Coronavirus SARS-CoV-2.

Die GEA Pharma Skid Unit gewährleistet das sogenannte Biocontainment, um Kreuzkontaminierungen zu verhindern. Ein hermetisch geschlossenes Anlagenkonzept unterbindet den Kontakt des Produkts mit der Umwelt. Durch ihre schonende Produktbehandlung bei gleichzeitig hoher Trennschärfe erreicht die Separatorenanlage eine maximale Ausbeute.

Die Separatorenanlage wird in dampfsterilisierbarer Ausführung geliefert, um eine keimfreie Verarbeitung von pharmazeutischen Produkten zu gewährleisten. Diese Anlagen verfügen auch über die Funktion einer vollautomatischen Vor-Ort-Reinigung. Das hydrohermetische Zulaufsystem für sehr empfindliche Produkte ist von GEA patentiert. Angetrieben wird die Anlage durch einen 3-Phasen-Wechselstrommotor. Alle produktberührenden Teile sind aus hochlegierten, rostfreien Stählen hergestellt.





Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software zur Analyse und zum Schutz zur Verbesserung der Tiergesundheit und des Tiereschutzes, um eine nachhaltige Tierhaltung zu gewährleisten.

Die smarten Technologien von GEA erfüllen das SDG Nr. 12 zum Tierwohl, indem sie Landwirte beispielsweise dabei unterstützen, ihre natürlichen Ressourcen nachhaltig und effizient zu nutzen.



Big Data sorgt für mehr Tiergesundheit

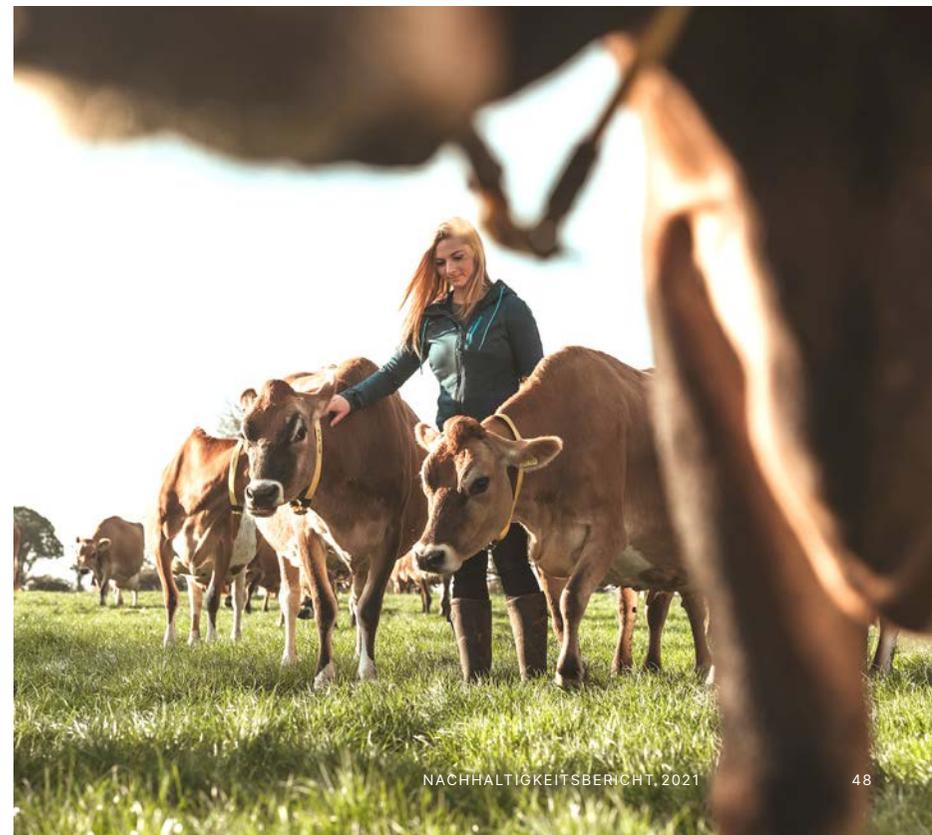
Intelligente Technologien von GEA helfen Milchviehbetrieben, die vielen Herausforderungen zu meistern, mit denen sie heute konfrontiert sind. Unsere Lösungen unterstützen sie nicht nur dabei, profitabel zu bleiben, junge Talente anzuziehen, den Ressourcenverbrauch und den Abfall zu reduzieren, sondern gewährleisten auch die Gesundheit der Herde und fördern damit das Tierwohl.

Um die Tiergesundheit zu verbessern, bieten wir Milchviehbetrieben beispielsweise die Möglichkeit, im Betrieb gesammelte „Big Data“ zu analysieren und gezielt Maßnahmen einzuleiten. So ist es mit dem GEA System CowScout möglich, verschiedene Aktivitätsdaten wie die Liege- und Fresszeiten zu analysieren. Eine neue optionale Positionierungsfunktion ermöglicht zudem eine sofortige Ortung der Tiere, und damit auch ein schnelleres Handeln. Alle Daten können vom Landwirt in Echtzeit auf seinem mobilen Endgerät abgerufen werden.

Digitale Früherkennung und optimiertes Futtermanagement

Der Zellzahlsensor DairyMilk M6850 misst mit einer patentierten sensorbasierten Technologie somatische Zellzahlklassen in der Milch, um Mastitis, also eine Entzündung des Euters, früher erkennen zu können. Indem der Sensor die Milch in jedem Euterviertel einzeln analysiert, gibt er den Landwirten ein neues Maß an Früherkennungsmöglichkeiten, um die Gesundheit ihrer Herde zu schützen.

Mit DairyNet ist eine präzise Steuerung und Programmierung von Futterstationen im Stall und im Melkroboter inklusive Gruppenmanagement, der unterschiedlichen Rationen und Futterbestandteile etc. möglich. Die Software für Herdenmanagement zeigt auf einen Blick, wo die Fütterungsstrategie zu verbessern ist, was sich nicht nur auf eine bessere Gesundheit der Herde, sondern auch auf die Futterkosten des Betriebs auswirkt.



Klimaschutz

EU-Taxonomie 2021

Der European Green Deal hat die Klimaneutralität bis 2050 als Ziel. Um die wirtschaftliche Ausrichtung sowie die Finanzierung dieses Ziels zu erreichen, hat die EU-Kommission einen Aktionsplan „Sustainable Finance“ entwickelt. Die EU-Taxonomie-Verordnung ist eine festgelegte Maßnahme dieses Aktionsplans und zielt darauf ab, Investitionen in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu fördern. Sie ist ein Klassifizierungssystem, in dem Wirtschaftsaktivitäten definiert werden, die im Berichtsjahr zur Erreichung der Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ beitragen. Weitere Umweltziele werden im Jahr 2022 erwartet. Eine Liste der taxonomiefähigen Produkte finden Sie im GEA Geschäftsbericht 2021 im Kapitel der nichtfinanziellen Konzernklärung.

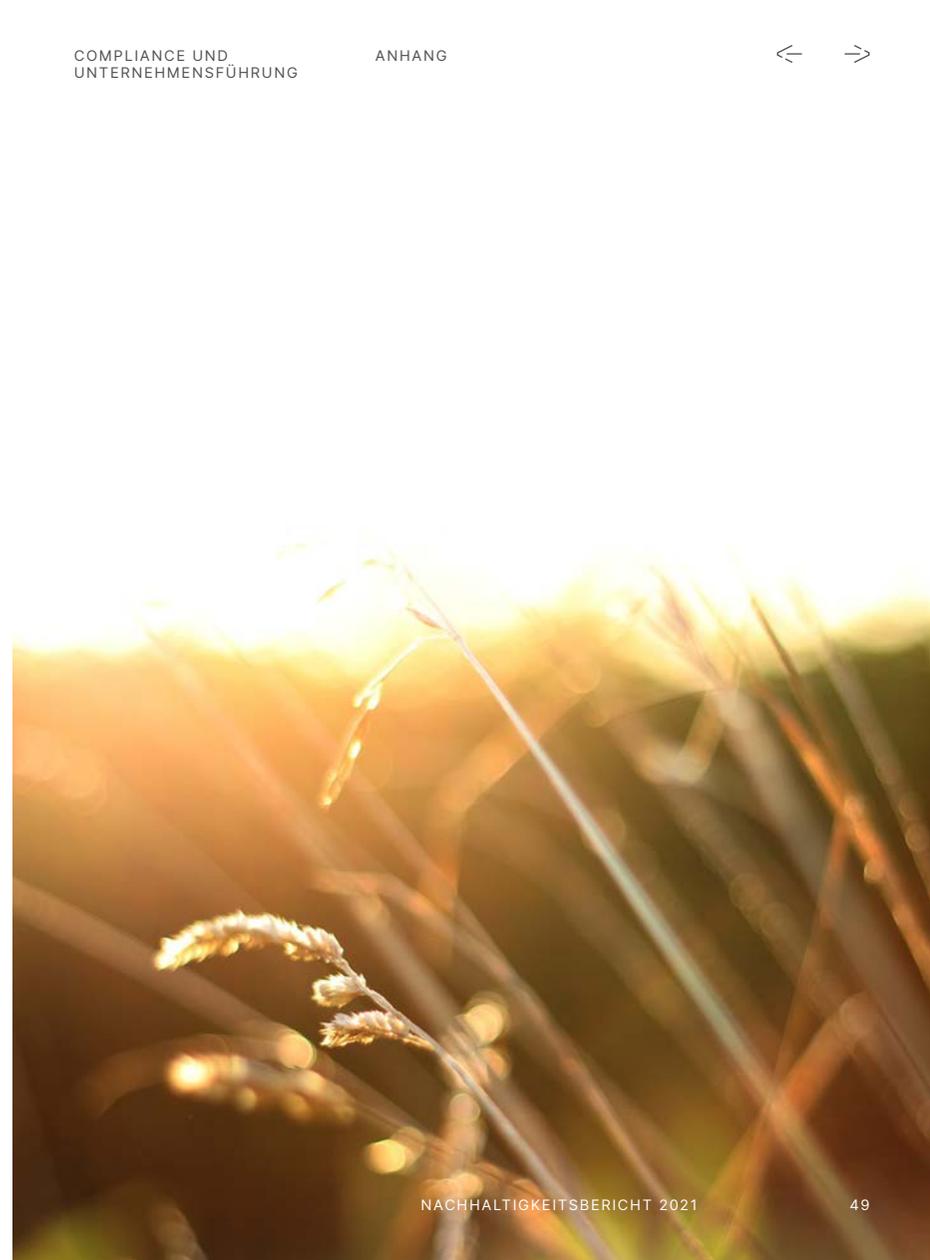
Unsere Produkte wie die Wärmepumpen leisten durch den Verzicht auf fossile Brennstoffe, den Einsatz von ausschließlich natürlichen und klimaneutralen Kältemitteln und eine hohe Energieeffizienz einen positiven Beitrag zum Klimaschutz. Damit entsprechen wir dem SDG Nr. 13.



Wärmepumpen sind effiziente Klimaschützer

Auf Wärme entfällt mehr als die Hälfte des weltweiten Gesamtenergieverbrauchs. Trotz aller Bemühungen, regenerative Energie einzusetzen, wird Wärme heute noch hauptsächlich aus fossilen Brennstoffen erzeugt. Wenn es um die Dekarbonisierung von Wärme geht, ist die Wärmepumpentechnologie die beste Alternative. Ein Beispiel für klimaschonende Produktlösungen ist die GEA Wärmepumpen-Serie RedGenium. Sie ist erste Wahl, wenn es um maximale Effizienz und minimale Energiekosten geht. Angelehnt an das erfolgreiche GEA BluGenium-Konzept und mit projektspezifisch konfigurierten und optimierten Wärmetauschern steht der RedGenium für kleinste Kältemittelfüllmengen sowie niedrigen Platzverbrauch bei gleichzeitig größtmöglicher Effizienz. Mit dem natürlichen und klimaneutralen Kältemittel Ammoniak erreicht die zukunftssichere Lösung Zieltemperaturen von bis zu 95 Grad Celsius. Die Wärmepumpe eignet sich nicht zuletzt aufgrund ihres großen Leistungsbereichs für alle Anwendungen mit Wärmebedarf – von der Prozesswärme in der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie bis zur Fernwärmeversorgung.

Als Wärmequelle können alle flüssigen Medien bis zu 60 Grad Celsius genutzt werden, beispielsweise Abwasser, Grundwasser, Fluss- oder Seewasser oder ein sekundäres Kältemittel im Falle kombinierter Kühl- und Heizanwendungen.



Ver-
schmutzung
vermeiden

Zukünftig
EU-Taxonomie

Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software, die Schadstoffemissionen in Luft, Wasser oder Boden, mit Ausnahme von Treibhausgasen, verhindern oder reduzieren.

GEAs emissionsmindernde Systeme helfen gemäß SDG Nr. 12 dabei, einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen zu erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich zu verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken.



Aus Emissionen entstehen neue Produkte

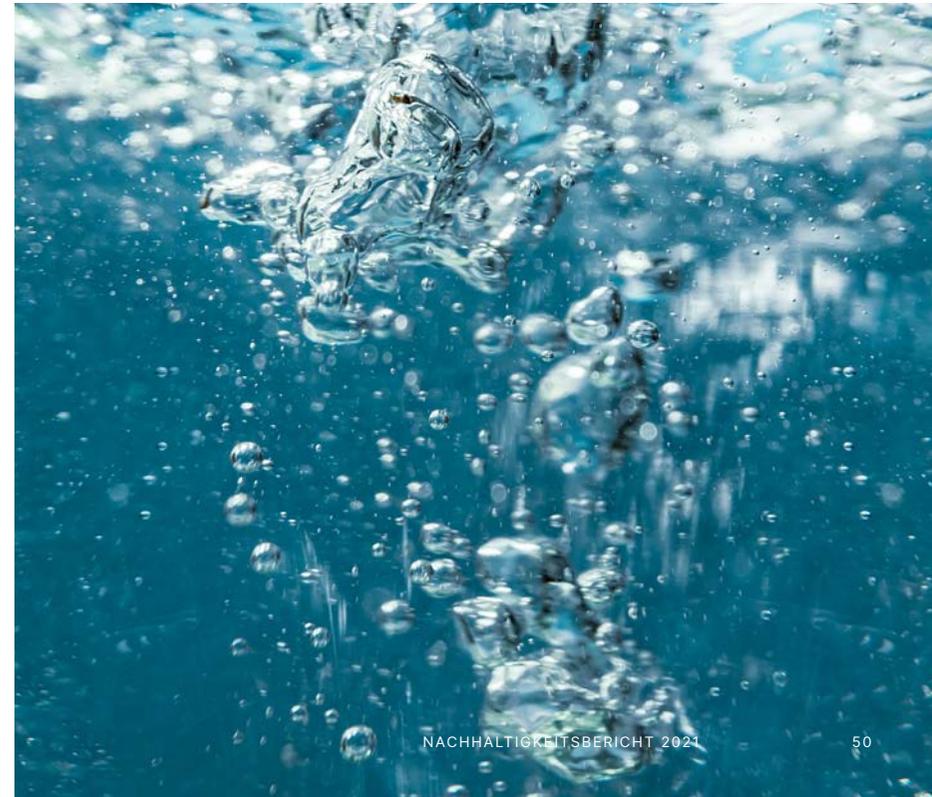
Seit über hundert Jahren ist GEA weltweit führend in der Entwicklung, Konstruktion und Installation von Systemen und Technologien zur Minderung von Emissionen der Prozessindustrie. Dank unserer Innovationskraft und unseres Know-hows sind wir in der Lage, Kundenbedürfnisse zu erkennen und die am besten geeignete Technologie zur Emissionskontrolle zu finden. Dies bringt nicht nur dauerhaft Vorteile für die Umwelt, sondern sorgt auch dafür, dass unsere Kunden wettbewerbsfähig bleiben und alle Vorschriften einhalten – jetzt und in Zukunft.

Strahlreinigungsanlagen eignen sich hervorragend für die Reinigung von Abluft aus chemischen Reaktionsprozessen, Produktionsgebäuden, der Entlüftung von Behältern und der Entleerung von Kesselwagen. Wie bei allen Nasswaschanlagen zirkuliert auch bei der GEA Strahlwaschanlage die Waschflüssigkeit. Da sie jedoch nach dem Ejektorprinzip arbeitet, entsteht kein Druckverlust, sondern ein Druckgewinn im Gasstrom, so dass der Einsatz eines Ventilators oft überflüssig ist.

Als Waschmedium werden Wasser, verdünnte Säuren oder Laugen verwendet. Dadurch eignen sich die Wäscher sehr gut für die Absorption von umweltrelevanten Halogenen (F₂, Cl₂, Br₂, I₂), Halogenwasserstoffen (HF, HCl, HBr, HI), Schwefelverbindungen (SO₂, SO₃, H₂S), Ammoniak (NH₃) sowie niedermolekularen Alkoholen, Carbonsäuren und Aminen.

Enthält das Abgas eine ausreichende Konzentration nur eines Schadstoffes, können aus den Abgasen Produkte erzeugt werden, wie z. B.:

- Salzsäure aus gasförmigem HCl
- Ammoniaklösung aus Ammoniak
- Natriumhydrogensulfit aus SO₂/SO₃
- Chlorbleiche aus Chlor





Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software zur Behandlung, Reinigung oder Einsparung von Prozess-, Leitungs-, Fluss- oder Abwasser.

Unsere Produkte wie die vollautomatische Milchpulveranlage senken nicht nur den Wasserverbrauch, sondern sparen auch noch Energie. Damit unterstützen wir die SDGs Nr. 6 und Nr. 13.



Mit dem Wasser aus der Milch die Anlage reinigen und die Produkte kühlen

Ein Beispiel für wasserschonende Produktlösungen ist die größte Milchpulveranlage Asiens für Indiens größte Molkereigenossenschaft. Die Anlage vereint Spitzentechnologie mit maximaler Ressourcenschonung und geringen CO₂-Emissionen. Insgesamt werden 420 Millionen Liter Wasser pro Jahr eingespart.

Lesen Sie mehr. [🔗](#)



Biodiversität

Zukünftig
EU-Taxonomie

Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software, die dazu beitragen, Ökosysteme unter Berücksichtigung des Artenreichtums zu erhalten oder zu schützen.

GEA bietet ein umfassendes Portfolio an modernen Systemen wie den Dekantern zum Schutz der Biodiversität. Damit unterstützen wir das SDG Nr. 15, dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen.

15
LEBEN
AN LAND

Wir bringen das Leben in die Gewässer zurück

In Indien landen immer noch zahlreiche Abwässer ungeklärt in Flüssen und Seen, die verfügbare Klärkapazität ist dem Abwasseraufkommen oft nicht gewachsen. Die Folgen sind Verschlammung, ein Absterben der Fauna und Flora der Gewässer und nicht zuletzt gesundheitliche Folgen für die Menschen.

Auch der Sarakki, einer der größten Seen von Bengaluru (ehemals Bangalore), drohte abzusterben. Der See galt nicht nur als einer der schönsten der Stadt, sondern war auch Heimat Tausender Vögel. GEA hat 40 Umweltdekanter für kommunale Abwässer nach Bengaluru geliefert. Die Dekanter tragen dazu bei, dass jährlich fast 1,5 Milliarden Liter Wasser aus dem Klärschlamm zur weiteren Aufbereitung zurückgewonnen werden. Die Menge entspricht dem Inhalt von 600 olympischen Schwimmbecken. Und dabei soll es nicht bleiben: Geplant ist, weitere 800 Millionen Liter Wasser pro Jahr zurückzugewinnen.

GEA besitzt jahrzehntelanges Know-how im Abwassergeschäft mit Dekanter-Zentrifugen als Kerntechnologie und fast 130 Jahre Erfahrung im Bereich zentrifugaler Trenntechnik. Die GEA biosolids Decanter sind für eine hohe Klärschlamm- und Biogas-Ausbeute in der kommunalen Abwasseraufbereitung ausgelegt. Klärdekanter scheiden Feststoffe aus einer Suspension ab, sodass eine geklärte Flüssigkeit entsteht. Der hohe Standardisierungsgrad und der modulare, kompakte Aufbau der Dekanter gewährleisten eine problemlose Integration in etablierte Prozesse mit geringem Anpassungsbedarf. Zudem sind die Maschinen sehr energieeffizient: Pro Kubikmeter zu entwässernden Schlamm werden nur bis zu 0,7 kWh Energie verbraucht. Seitdem die Dekanter am Sarakki laufen, hat sich nicht nur die Wasserqualität und damit das Leben im See deutlich verbessert, auch die Vögel sind zurückgekehrt.





Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software, die die fünf R's für Reduce, Remanufacture, Repair, Recycle und Reuse nutzen.

Unsere Maschinen, auf denen der FoodTray verarbeitet wird, unterstützen das SDG Nr. 12. Durch den verminderten Einsatz von Kunststoffen und eine höhere Recyclingquote trägt GEA zu nachhaltigerem Konsum und einer nachhaltigeren Produktion bei.



Wir lassen den Müllberg schrumpfen

GEA hilft Lebensmittelherstellern mit dem FoodTray den Einsatz von Kunststoff bei ihren Verpackungen zu minimieren und gleichzeitig die Recyclingquote zu erhöhen. Oder anders gesagt: Die ökologische Karton-/Folienverbundlösung ist eine Verpackung für mehr Nachhaltigkeit. GEA bietet schon seit Jahren mit einer Karton-/Folienverbundlösung eine bewährte Alternative zur reinen Kunststoffverpackung an. Mittlerweile wurde sie weiter an die Anforderungen des Marktes angepasst und garantiert Lebensmittelherstellern höchste Flexibilität. Durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern aus der Verpackungsindustrie wurde das Produkt laufend optimiert. Heute ist der GEA FoodTray eine Systemverpackung, die die Kriterien Produktauslobung, Haptik, Sicherheit, Nachhaltigkeit und industrielle Fertigungsprozesse in einem Produkt vereint. Vor allem aber spart sie kostbare Ressourcen.

Systemlösung im Verbund

Der GEA FoodTray besteht aus einem Karton, an dessen Innenseite eine Folie angebracht wird und der somit die jeweiligen Vorteile von Papier und Kunststoff vereint. Der Folienanteil wird dabei gegenüber herkömmlichen Verpackungen um bis zu 80 Prozent gesenkt. Zudem werden fossilbasierte Rohstoffe gegen Faserstoffe aus nachwachsenden Rohstoffen ausgetauscht. Auf diese Weise kann der Recyclinganteil auf bis zu 100 Prozent gesteigert werden. Um der Materialverschwendung beim Abpackprozess weiter zu begegnen, können bereits beim Auslegen der Maschine von GEA im Vorfeld Softwareanpassungen vorgenommen werden. So fallen bei Produktumstellungen beim Vorschub weniger Leerverpackungen an, und damit weniger Abfall. Gleichzeitig müssen keinerlei Abstriche an der Stabilität gemacht werden. Karton und Folie können vom Verbraucher ganz leicht getrennt und einer sortenreinen Reststoffverwertung zugeführt werden.



Ressourcen- effizienz

Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software mit geringerem Energieverbrauch/Wasserverbrauch/Materialeinsatz im Vergleich zur vorherigen Generation.

Unsere Water Saving Unit für Zentrifugen sorgt dafür, Kühlwasser im Kreislauf zu führen und damit sowohl den Wasserverbrauch zu senken als auch die Verfügbarkeit von Wasser zu verbessern. Damit unterstützen wir die SDGs Nr. 6 und Nr. 12.



Mit Zentrifugen lässt sich Wasser sparen

Eine typische Molkereizentrifuge verbraucht Kühlwasser für verschiedene Zwecke. Die Haube und der Feststofffänger des Separators werden gekühlt, damit sich Produktrückstände von den Oberflächen durch die Bildung eines Kondensatfilms leichter entfernen lassen. Die direkt angetriebenen Zentrifugen von GEA verfügen zudem über einen wassergekühlten Motor.

Die neue GEA Water Saving Unit ist eine optionale Komponente, die für neue Maschinen und zum Nachrüsten erhältlich ist. Sie führt verbrauchtes Kühlwasser optimal gekühlt und entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Zentrifuge zurück in das System, bei gleichzeitig geringstmöglichem Platzbedarf.

Die Vorteile der GEA Water Saving Unit auf einen Blick:

- Senkung des Wasserverbrauchs für die Kühlung von Zentrifugen
- Kühlwasser für Motor, Haube und Feststofffänger wird aufgefangen, abgekühlt und wieder in den Kreislauf zurückgeführt
- Kühlmitteldurchfluss: 3.600 Liter/Tag
- Einsparpotenzial: 99,9 Prozent gegenüber der Vorgängergeneration, insgesamt etwa 1,3 Millionen Liter Wasser/Jahr



VERANTWORTUNGS- VOLLER BETRIEB



Verantwortungsvoller Betrieb

EIN MEILENSTEIN IN DER GLOBALEN PRODUKTIONS- STRATEGIE



Die Fabrik der Zukunft ist effizient, emissionsneutral und voll digital. Am Ende zahlen diese Eigenschaften vor allem auf eins ein: die nachhaltige Produktion. Diese sollte beispielsweise klimaneutral sein, damit auch die Produkte CO₂-neutral werden können – so, wie es von vielen Kunden bereits heute verlangt wird. GEA wird mit ihrer neuen Fabrik in Koszalin genau dies erreichen.



Im Mai 2021 wurde der Grundstein für das neue, klimaneutrale Produktionswerk im Nordwesten Polens gelegt. Und ein Jahr später läuft bereits der Betrieb an. Das Werk wird zum Kompetenzzentrum für Pumpen und sogenannte spanende Bearbeitung ausgebaut. Rund 30 Millionen Euro investieren wir in die Standorterweiterung. Die Fabrik wird damit zum echten Vorzeigeprojekt. Denn die effiziente und flexible Produktion ist fast identisch mit den Ansprüchen, die GEA heute an mehr Nachhaltigkeit in den eigenen Geschäftsaktivitäten stellt. Das 1991 gegründete Werk von GEA Tuchenhagen Polska ist einer von sechs GEA Standorten in Polen. Hier produzieren derzeit rund 80 Beschäftigte Pumpen- und Ventilkomponenten sowie Flansche für GEA Werke in Deutschland und der Schweiz.

Produktionsnetzwerk optimieren

2019 fiel die Entscheidung, die Kapazitäten in Koszalin aufgrund der Lage und der verfügbaren Kompetenzen auszubauen. Das Werk wird damit zum wichtigen Meilenstein in unserer globalen Produktionsstrategie und bei der Optimierung des Produktionsnetzwerks. Das Ziel ist, mehr Kundennähe durch die Internationalisierung der Standorte zu schaffen, Synergien zu nutzen und geringere Fertigungskosten durch die Bündelung von Kompetenzen zu erzielen. Es geht aber auch um mehr Effizienz und weniger Abfälle.

„Der Ausbau unserer Fertigung in Koszalin ist mehr als nur eine bauliche Maßnahme“, sagt Johannes Giloth, Chief Operating Officer von GEA. „Vielmehr ist es eine Chance, ein wettbewerbsfähiges, klimaneutrales Produktionszentrum in Europa zu schaffen, das sowohl unsere eigenen Anforderungen als auch Best Practices der Industrie berücksichtigt – unsere Fabrik der Zukunft.“

Die Standorterweiterung umfasst ein neues zweistöckiges Verwaltungsgebäude, eine große Produktionshalle sowie Lager- und Logistikbereiche. Die Neubauten liegen direkt gegenüber den bestehenden Werkshallen. Mehr als 230.000 zusätzliche Produktionsstunden sind voraussichtlich durch die neue Produktion zu bewältigen. Deshalb werden etwa 190 neue Beschäftigte eingestellt. Geleitet wird die neue Fabrik von einem funktionsübergreifenden GEA Team mit Unterstützung externer Branchenprofis.

Strom aus eigener Produktion

Vorreiter wird das neue Werk vor allem beim Klimaschutz. Vorbehaltlich der endgültigen Genehmigung durch die lokalen Behörden im Jahr 2022 wird es seine eigene Energie durch Photovoltaik (PV) erzeugen. Der Strom aus der PV-Anlage wird in Batterien gespeichert, unter anderem auch für die Ladestation der E-Flottenfahrzeuge. Strom sowie Wärme zum Heizen und Kühlen wird außerdem in einer Kraft-Wärme-Kopplungsanlage (KWK) auf Basis von Ökogas und Biomethan erzeugt. Die Versorgung mit Ökostrom sowie Öko- und Biogas läuft über unseren globalen Kooperationspartner NUS. Hinzu kommen noch Wärmepumpen und das Herzstück des gesamten Systems: das digital vernetzte Energie- und Gebäudemanagement, das die gesamte Fabrik intelligent steuern wird und damit zu kontinuierlichen Energieeinsparungen beiträgt.

Mit der Photovoltaikanlage können bis zu 1,8 Millionen Kilowattstunden (kWh) Strom erzeugt werden und im Vergleich mit Kohlestrom lassen sich dadurch etwa 1.260 Tonnen CO₂ einsparen. Die Kosten der PV-Anlage werden sich beim aktuellen Strompreis schon nach etwa sechs Jahren amortisiert haben. Mit der eigenen KWK-Anlage stellen wir außerdem in den Wintermonaten 2,4 Millionen kWh Strom her und vermeiden so weitere 1.680 Tonnen CO₂. Aus jedem Kubikmeter Ökogas gewinnen wir drei kWh Strom und vier kWh Wärme. Das macht pro Jahr etwa drei Millionen kWh Wärmeenergie, mit der die alte Heizung der Bestandsfabrik entlastet wird und die zusätzliche Einspareffekte bringt. Und das Beste: Die KWK-Anlage ist technisch bereits für den Betrieb mit Wasserstoff gerüstet, der, wenn er mit Ökostrom produziert wird, die Umwelt noch weiter entlastet.





Fast 6.000 Tonnen CO₂ pro Jahr einsparen

Der Großteil der bei Volllast benötigten circa fünf Millionen kWh elektrischen Strom und der drei Millionen kWh thermischen Energie wird selbst produziert. Es verbleiben jährlich zwischen 900 und knapp 1.300 Tonnen CO₂-Emissionen aus dem Verbrennen von Ökogas. Wir sparen jedoch bis zu 2.940 Tonnen CO₂ aus der Eigenstromproduktion ein. Und das ist noch nicht alles: Zusätzlich werden durch den Neubau in Koszalin etwa 3.000 Tonnen CO₂ an anderen GEA Standorten durch Reorganisation entfallen.

Der ganze Neubau wird mit energiesparenden LED-Lampen beleuchtet und verfügt zudem über eine optimierte Gebäude- und Deckenisolierung. Die Glasfassade auf der Nordseite des Gebäudes sorgt ebenso für natürliche Lichtverhältnisse in den Büros wie die Dachfenster in den Produktions- und Logistikbereichen. Und die smarte Lüftung schafft nicht nur ein optimales Raumklima, sondern reduziert durch Wärmerückgewinnung aus Abluft und Wärmezuführung zur Frischluft auch noch die Heiz- und Kühlkosten.

Für weiteren Ausbau vorbereitet

Eine wichtige Voraussetzung für das Projekt in

Koszalin war von Beginn an die Option eines künftigen Standortausbaus. Dementsprechend wurde die Errichtung weiterer Produktions-, Logistik- und Büroflächen berücksichtigt. Dabei können die Produktions- und Logistikbereiche auch unabhängig voneinander erweitert werden; das sorgt für maximale Flexibilität. Die Infrastruktur für zusätzliche Service- und Versorgungsanforderungen ist schon jetzt vorhanden, sodass Kosten und Komplexität künftiger Baumaßnahmen minimiert werden können. Entsprechende Genehmigungen liegen ebenfalls bereits vor.

„Das Konzept der GEA Fabrik der Zukunft und unser neues Werk in Koszalin verkörpern ein Modell, das neue Maßstäbe für die weitere Optimierung unserer globalen Produktion und Leistung setzt“, so Giloth. „Es ist ein wichtiger Schritt, um unser Geschäft widerstandsfähiger zu machen. So können wir unseren Kunden die bedarfsgerechte Lieferung hochwertiger Produkte zu einem angemessenen Preis zu sichern. Die Verbesserung der Energieeffizienz an unseren Standorten ist zentral, um unsere Zukunftsfähigkeit zu stärken. Deshalb treiben wir die Maßnahmen zur Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks weiter vor.“

Verantwortungsvoller Betrieb

Umweltschutz ist das Herz der Nachhaltigkeit

GEA bekennt sich zum 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens und zu den 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Deshalb stellen wir uns unserer Verantwortung und verpflichten uns im Rahmen unserer Konzernstrategie „Mission 26“ zu neuen, verbindlichen Nachhaltigkeitszielen. Ganz oben auf der Agenda steht der Klimaschutz: Bis 2040 wollen wir als gesamter Konzern ein bilanziell CO₂-neutrales Unternehmen sein (Net-zero-Ambition).

Auf unserem Weg zu einem nachhaltigeren Unternehmen haben wir uns wichtige Meilensteine und ambitionierte Zwischenziele zur Emissionsminderung, aber auch zur Ressourceneffizienz sowie zur Reduktion von Wasserverbrauch und Abfallaufkommen gesteckt. Und auch unser gesellschaftliches Engagement in den Gemeinden unserer Standorte gehört dazu.



Die Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der „Mission 26“:

- Bis 2030 werden die Treibhausgasemissionen aus den eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) um 60 Prozent gegenüber 2019 gesenkt.
- Die Hälfte des gesamten Energiebedarfs wird bis 2026 durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem abgedeckt sein.
- Alle Standorte in wasserarmen Gebieten haben bis 2026 eine Wasserstrategie umgesetzt.
- Die Abfallverwertungsrate beträgt bis 2026 mindestens 95 Prozent.
- Bis 2026 erfüllen alle bevorzugten Lieferanten die Nachhaltigkeitskriterien von GEA.
- GEA hat sich das Ziel gesetzt, bis 2026 mit ehrenamtlicher Arbeit branchen- und funktionsspezifisches Wissen an insgesamt 100.000 Menschen zu vermitteln.
- Jährlich wird GEA ein Prozent des Konzernergebnisses spenden.

Die CO₂-Reduktionsziele bis 2030 wurden von der Science Based Targets Initiative (SBTi) im September 2021 validiert. Die SBTi ist eine weltweit anerkannte unabhängige Organisation zur Prüfung von Klimazielen. Sie bestätigt, dass die Zwischenziele von GEA den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des Ziels des Pariser Klimaschutzabkommens leisten.

Generell besteht für alle Standorte von GEA die Vorgabe, Wasser zu sparen und damit den Wasserverbrauch kontinuierlich zu senken. Zudem soll künftig auch mehr Wasser im Kreislauf geführt werden. Darüber hinaus müssen Standorte in wasserarmen Regionen bis 2026 eine Wasserstrategie umsetzen, mit der ein schonender Umgang mit dieser wichtigen Ressource erreicht werden soll. In Zukunft werden wir auch verstärkt auf Kreislaufwirtschaft setzen und damit nicht nur Rohstoffe, sondern auch die Umwelt schonen. Wir stellen die Wiederverwertung in den Mittelpunkt und wandeln Abfälle in neue, nutzbare Wertstoffe um.

Der Schutz der Umwelt ist in der Konzernstrategie „Mission 26“ als zentrales Ziel festgelegt und in den Produkten, Dienstleistungen und Prozessen des Unternehmens integriert. Wir haben immer den Anspruch, Wertschöpfungsprozesse verantwortungsvoll auszugestalten und damit auch bei unseren Kunden mit immer effizienteren Produkten und Prozesslösungen zu einem nachhaltigen Wirtschaften und zum Schutz der natürlichen Ressourcen beizutragen. Effizienz bezieht sich auf einen möglichst geringen Energieeinsatz, einen schonenden Umgang mit Rohstoffen und eine hohe Wiederverwertbarkeit jeweils im Verhältnis zu einer optimierten Leistung.



60 %

Bis 2030 werden die Treibhausgasemissionen aus eigenen Aktivitäten um 60 Prozent reduziert!

Systematisches Umwelt- und Energiemanagement

Der Umweltschutz ist aber nicht nur in unserer Geschäftsstrategie verankert, sondern ebenso in die täglichen Prozesse im Dialog mit unseren Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen integriert. Die Verantwortung für den Umweltschutz liegt beim Zentralbereich QHSE, der direkt an den Chief Operating Officer (COO) berichtet. Die Umweltkennzahlen werden von allen relevanten GEA Standorten zusammengeführt und analysiert. Die Ergebnisse werden in regelmäßigen Abständen mit den Verantwortlichen der Divisionen und Regionen ausgewertet sowie die Überwachung der Zielerreichung abgestimmt. Mit der Richtlinie „QHSE-Umweltaspekte“ werden sämtliche umweltrelevanten Aspekte gesteuert. Der verbindliche Leitfaden gibt vor, wie die wesentlichen Umweltaspekte von Tätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen zu ermitteln sind.

Das Energiemanagement ist dezentral organisiert, um lokale gesetzliche Anforderungen zu erfüllen. Bis 2026 wird die Hälfte des jährlichen Energiebedarfs, die auf zehn Standorte entfällt, durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem (EMS) gesteuert. Zwei dieser Standorte sind bereits heute nach ISO-Norm 50001 zertifiziert, die verbleibenden acht folgen in den kommenden Jahren. Unternehmensweit besteht zudem das Ziel, den Energieverbrauch jährlich um 1,5 Prozent zu senken.

GEA berichtet zu folgenden Umweltaspekten:

- Energie: Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen (Scope 1–3)
- Wasser: Wasserverbrauch (Wasserentnahme abzüglich Abwasser) und Erhebungen zur Wasserknappheit
- Abfall: Abfallmenge und Abfallverwertungsrate

Unsere CO₂-Emissionen werden in den Scopes 1-3 nach Divisionen erfasst. Seit 2019 berichten wir für solche Länder, in denen unsere Energieversorger zuverlässige Angaben über den Energieträgermix liefern können, die auf dieser Grundlage ermittelten CO₂-Äquivalente (CO₂e)¹.

Für das Berichtsjahr können wir den Treibhausgasausstoß von 90 Standorten ausweisen. Dazu gehören Produktionsstätten, Serviceneiederlassungen und Verwaltungsbüros. Weltweit werden die Kennzahlen für Scope 1, 2 und 3.6 des Energieverbrauchs über ein einheitliches System (SoFi) gesammelt und wie folgt berichtet:

- Scope 1: direkte Treibhausgasemissionen, errechnet aus dem Verbrennen von Mineralöl, verschiedenen Gasen, Diesel, Kerosin und Benzin
- Scope 2: indirekte Treibhausgasemissionen aus dem Verbrauch von Strom, Wärme, Dampf und Kühlung
- Scope 3.6: Treibhausgasemissionen aus Geschäftsreisen

¹ Den Emissionsangaben liegen, sofern nicht marktbasierend ermittelt, die Umrechnungsfaktoren des GHG Protocol/IEA, Version 16 (11/2021) – IEA 2021, zugrunde. Zu den Emissionen nach Scope 1 und 2 wird von den Standorten vierteljährlich und einmal jährlich im Nachhaltigkeitsbericht berichtet.

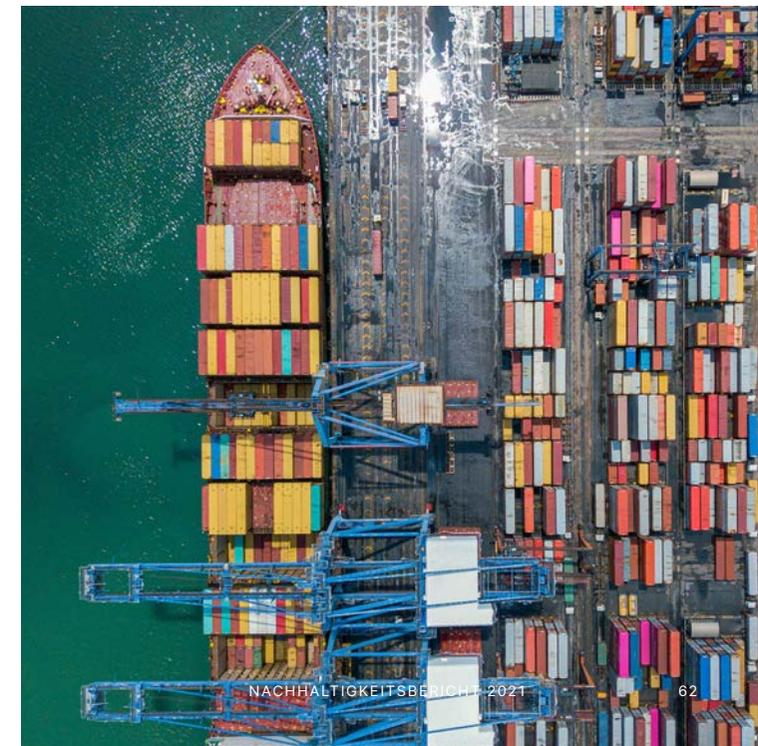
Darüber hinaus wurden 2021 weitere Angaben zu Scope 3 erfasst oder nach international anerkannten Methoden berechnet:

- Scope 3.1: gekaufte Waren und Dienstleistungen
- Scope 3.2: Produktionsmittel und Anlagengüter
- Scope 3.3: kraftstoff- und energiebezogene Emissionen vorgelagerter Transport und Vertrieb
- Scope 3.4: Abfallaufkommen im Betrieb
- Scope 3.5: Berufsverkehr der Belegschaft
- Scope 3.7: nicht für GEA relevant
- Scope 3.8–3.10: nicht für GEA relevant
- Scope 3.11: Gebrauch verkaufter Produkte
- Scope 3.12–3.15: nicht für GEA relevant

Weitere Emissionen aus Verbrennungsprozessen wie Methan, Stickoxide (NO_x), Schwefeldioxid (SO₂) und flüchtige organische Verbindungen (VOC) fallen bei GEA in nur sehr geringen Mengen an. Da sämtliche er-

fasste klimarelevanten Emissionen in CO₂-Äquivalente umgerechnet werden, sind diese in den Gesamtangaben enthalten.

Daten zu Wasser und Abfällen werden vom QHSE-Management an ausgewählten Standorten erhoben. Dazu gehören vor allem Produktionsstätten, Serviceorganisationen, Reparaturwerkstätten, Hygienebetriebe, Standorte mit nach ISO 14001 zertifizierten Managementsystemen sowie Büros und Lager mit hohen Umweltauswirkungen. Erfasst wird die Entnahme von Wasser aus dem kommunalen Netz und von Grundwasser aus eigenen Brunnen sowie die Abwassermenge. Zu den erfassten Abfallmengen gehören kommunale Abfälle, gefährliche Abfälle sowie wiederverwertbare Reststoffe.



Die Umweltbilanz 2021

Energie und Treibhausgasemissionen

Der Gesamtenergiebedarf (Scope 1 und 2) von GEA betrug im Berichtszeitraum 254.233 MWh. Der Verbrauch ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 10,4 Prozent gestiegen. Die gesamten CO₂e-Emissionen (markt-basiert) betragen im Berichtsjahr 50.803 Tonnen und konnten damit um 13,3 Prozent gegenüber 2020 reduziert werden. Damit befinden wir uns auf einem guten Weg unser Ziel, die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 bis 2030 um 60 Prozent zu senken, zu erreichen.

Mit Energieeffizienzmaßnahmen und Strom aus erneuerbaren Energien tragen wir einen nicht unerheblichen Teil zu einer positiven Klimabilanz der Welt bei. Deshalb werden seit 2021 in Belgien, Deutschland und Italien sowie in Österreich seit 2020 alle GEA Standorte zu 100 Prozent und auch Standorte in anderen Ländern zum Teil mit „grünen“ Strom versorgt. Doch dabei wird es nicht bleiben. Weitere Länder werden in den kommenden Jahren folgen. Und unsere „Fabrik der Zukunft“ in Koszalin wird ihren Strom mit Photovoltaik und Kraft-Wärme-Kopplung auf Biogas-

basis selbst klimaneutral erzeugen. An den Standorten Oelde und Wallau erfolgt die Energieversorgung ebenfalls über besonders energieeffiziente Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung mithilfe moderner Blockheizkraftwerke.

In den USA an den Standorten in Northvale und Frisco, in Bakel in den Niederlanden sowie in unserem Werk im rheinländischen Hürth haben wir die Beleuchtung auf stromsparende LED-Lampen umgerüstet. Und an insgesamt 14 weiteren Standorten wie im indischen Vadodara wurde mittlerweile mit der Umrüstung begonnen. In Vadodara haben wir außerdem eine 250-kw-Photovoltaikanlage auf dem Werksdach installiert. Beide Maßnahmen zusammen sorgen jetzt für eine jährliche Einsparung von fast 227 Tonnen CO₂-Emissionen. Auch der Fuhrpark wird künftig klimafreundlicher unterwegs sein: Die gesamte Firmenwagenflotte wird sukzessive gegen vollelektrische Fahrzeuge ausgetauscht. Die ersten E-Modelle sind seit 2021 bereits im Einsatz. In Mexiko wurden Firmenfahrzeuge durch elektrische Hybridmodelle ersetzt.



Wasser

Die Entnahme von kommunalem Wasser und Brunnenwasser sowie die Abwassermenge wurden im Berichtsjahr an 89 Standorten (2020: 82) erfasst, zu denen Produktionsstätten, Serviceorganisationen und Verwaltungen gehören. Der Gesamtverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um 8.975 m³ gestiegen. Ursache dafür sind unterirdische Wasserverluste von 17.900 m³ durch zwei Lecks an einem französischen und einem italienischen Standort. Um das fortlaufende Reduktionsziel zu erreichen, bereiten beispielsweise zwei Standorte in Indien ihre Abwässer selbst auf und führen sie in den Prozesskreislauf zurück. In Vadodara wurde im November mit dem Umbau auf wasserlosen Sanitärbetrieb begonnen und im Dezember mit dem Einbau einer Umkehrosmoseanlage zur Aufbereitung von Abwasser. Beide Maßnahmen sorgen zukünftig für eine Einsparung von mehr als 2,4 Millionen Liter Wasser – und mehr als einer Tonne CO₂. An mehreren Standorten wird Regenwasser für die Bewässerung von Grünanlagen aufgefangen. Belastetes Abwasser, das nicht ins kommunale Netz abgegeben werden darf, wird von externen Entsorgungsfirmen abgeholt und aufbereitet.

**Regenwasser ist ein kostbares Gut**

Das neuseeländische GEA Tochterunternehmen Farmers Industries Limited (FIL) bereitet mit einem Filtersystem jährlich etwa eine Million Liter Regenwasser auf. Das Wasser von den Dächern wird in zwei jeweils 30.000 Liter fassenden Tanks aufgefangen und anschließend gefiltert. Das Filtrationssystem arbeitet mit UV-Technologie und tötet 99,9 Prozent der Bakterien ab. So lässt sich das Wasser sowohl in der Produktion als auch für Reinigungsprozesse einsetzen.

„Mit 4.500 Quadratmetern Dachfläche auf unserem Hygienewerk in Mount Maunganui war es sinnvoll, diese natürliche Ressource in unserem Produktionsprozess zu nutzen“, sagt Campbell Parker, Senior Director bei GEA Farm Technologies NZ. „Schließlich sind wir immer bestrebt, unsere Kunden mit nachhaltig erzeugten Produkten zu versorgen.“ Die Installation wurde zur Hälfte vom Eigentümer des Gebäudes finanziert. Eine klassische Win-win-Situation: Die Anlage steigert den Wert des Gebäudes und senkt die Betriebskosten des Mieters.

Abfall

Die Abfallmenge wurde 2021 an 75 GEA Standorten (2020: 71) erfasst, zu denen Produktionsstätten, Serviceorganisationen und Verwaltungen gehören. Insgesamt fielen bei GEA im Berichtszeitraum 13.037 Tonnen Abfall an. Die absolute Abfallmenge stieg damit um 0,3 Prozent an. Die Abfallverwertungsrate lag bei 95,6 Prozent. 832 Tonnen der Abfälle bestanden aus halogenfreien Bearbeitungsemulsionen und -lösungen sowie wässrigen Spülflüssigkeiten (6,4 Prozent). Sämtliche gefährliche Abfälle werden von externen Entsorgungsfirmen abgeholt und aufbereitet. Kunststoffabfälle wie die Einwegbinde von Reinigungsmitteln der Division Farm Technologies werden einer Wiederverwertung zugeführt.

Wasserspender statt Plastikflaschen

An unserem Standort im italienischen Parma sind wir gegen die Plastikwut aktiv geworden. Statt Einwegflaschen aus Kunststoff zu benutzen, können sich die Beschäftigten kostenlos mit Trinkwasser aus drei großen Wasserspendern versorgen. Dazu haben alle Beschäftigten eine personalisierte Wasserflasche aus langlebigem Material von GEA erhalten. Auf die Gesundheit der Belegschaft wurde dabei streng geachtet. So wird das Wasser einer chemischen und mikrobiologischen Analyse unterzogen, gefiltert und der Versorgungsbereich am Automaten regelmäßig desinfiziert. Ein Wartungsplan dokumentiert die regelmäßige Wasseranalyse durch qualifiziertes Personal.



Weitere Umweltschutzmaßnahmen

Niederlande

An allen niederländischen Standorten gibt es Bewegungsmelder für die Beleuchtung. An nahezu allen Standorten wurden Wasserspender aus Kunststoff gegen solche, die mit Filter direkt ans Wassernetz angeschlossen sind, ausgetauscht. Das reduziert das Transport- und Abfallaufkommen erheblich. Für Arbeitskleidung, die nicht mehr gebraucht wird, gibt es an allen Standorten in den Niederlanden einen Sammelcontainer. Die alten Textilien werden nach Abholung recycelt. In einigen niederländischen GEA Kantinen kommen Suppen von einem Lieferanten, der sich das Vermeiden von Lebensmittelabfällen auf die Fahne geschrieben hat. Er verarbeitet deshalb auch solche Lebensmittel, die vielleicht optisch nicht mehr den allgemeinen Ansprüchen genügen, aber noch zum Verzehr geeignet sind.

Deutschland

Am Standort Oelde wird ein Fahrradunterstand mit 440 Stellplätzen und Ladestation für 16 E-Bikes errichtet. Der Clou dabei: Der Strom wird per 99 kWp-Photovoltaikanlage selbst produziert. Das spart pro Jahr rund 26 Tonnen CO₂-Emissionen. Ab Sommer 2022 ist die Station einsatzbereit.

China

Am Standort Suzhou werden sechs Ladestationen für Elektroautos mit einer Kapazität von jeweils 7 kW installiert. Die elektrische Infrastruktur wurde bereits für neun weitere Ladesäulen vorbereitet. Der Strom soll aus einer Photovoltaikanlage mit mindestens 1 MW Kapazität kommen. Die Ladedaten für Analyse und Reporting werden cloudbasiert gespeichert. Zumindest zu Beginn sollen die Beschäftigten hier kostenlos Strom tanken können.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir sorgen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Unsere Beschäftigten sind unser wichtigstes Kapital. Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen der Belegschaft sollten folglich gar nicht erst auftreten. Ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten, aber auch für unsere Auftragnehmer und Dienstleister zu schaffen, hat deshalb für GEA immer höchste Priorität. Denn körperliches Wohlbefinden ist die beste Voraussetzung, um berufliche Leistungen erbringen und mit den physischen und psychischen Belastungen eines im Transformationsprozess befindlichen Unternehmens umgehen zu können. Deshalb verfolgen wir im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen präventiven Ansatz und beurteilen das Gefährdungspotenzial von Arbeitsplätzen und -prozessen frühzeitig. Denn eine starke Arbeitssicherheitskultur trägt zu einer besseren Leistung des gesamten Unternehmens bei.



Unser langfristiges Ziel heißt immer: Null Unfälle! Deshalb schützen wir alle Beschäftigten und Auftragnehmer unabhängig von ihrem Tätigkeitsort. Verträge mit Kunden, Lieferanten und Unterauftragnehmern werden stets im Einklang mit den jeweiligen Sicherheitsstandards beider Vertragspartner geschlossen. Das bedeutet konkret: Sollten die Standards unseres Vertragspartners weitreichender als unsere eigenen sein, gelten diese auch für unsere Beschäftigten. Die Verträge enthalten entsprechende Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zu den dazugehörigen Verfahrensweisen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, die Anzahl der Arbeitsunfälle kontinuierlich zu reduzieren. Bis 2026 sollen gegenüber dem Vorjahreswert die Unfallhäufigkeit und die Unfallschwere um jeweils zehn Prozent pro Jahr gesenkt werden. Zudem soll die Anzahl der Meldungen von sonstigen Vorfällen wie unsichere Situationen und Beinahe-Unfällen je eine Million geleisteter Arbeitsstunden jedes Jahr zehn Prozent höher ausfallen.

Zudem haben wir uns vorgenommen, dass bis zum Jahr 2026 alle 57 Produktionsstandorte von einem Managementsystem nach der weltweit anerkannten ISO-Norm 45001 erfasst werden. Rund 24 Prozent der Standorte haben bereits heute ein zertifiziertes Managementsystem.

Management mit System

Das GEA Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) ist Bestandteil des zentral gesteuerten QHSE-Managements. Mithilfe dieses AMS werden Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen anhand

von systematischen Prozessen vermieden sowie generell die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz geschützt. Das AMS ist nach der anspruchsvollen internationalen Norm ISO 45001 zertifiziert. Neben der zentralen gibt es aber noch weitere, dezentrale QHSE-Einheiten auf den Ebenen der Divisionen, Regionen, Länder und Gesellschaften. Dabei geht es vor allem darum, für alle Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten sowie die rechtlichen Anforderungen und unsere Arbeitssicherheitsstandards einzuhalten. Je nach Größe verfügt ein Standort über mehrere Verantwortliche für den Arbeitsschutz oder ein Beschäftigter ist für mehrere kleine Standorte zuständig. Die Verantwortlichen werden von den GEA Gesellschaften nach den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes bestellt und sind dann in der Regel sogenannte HSE-Manager der jeweiligen Gesellschaft. In Deutschland sind das zum Beispiel die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Alle Richtlinien zur Arbeitssicherheit werden bei GEA in der QHSE Policy geregelt. Die „GEA Safety Core Rules“ bilden den Kern der von GEA definierten Arbeitssicherheitsstandards. Eine Überprüfung des Arbeitsschutzmanagements erfolgt mit internen Arbeitssicherheitsaudits sowie durch regelmäßige Aktualisierung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen. Eine arbeitsmedizinische Betreuung wird gemäß den nationalen Anforderungen sichergestellt. Arbeitsmedizinische Dienste werden lokal und unter Einhaltung der lokalen Gesetzgebung beauftragt. In Deutschland ist der Arbeitsmediziner eines Standorts ein Mitglied des Arbeitsschutzausschusses (ASA). Der Ausschuss bietet eine Plattform, um Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes im Betrieb zu planen, koordinieren und evaluieren. Dies ist im Arbeitsschutzgesetz geregelt.



24 %

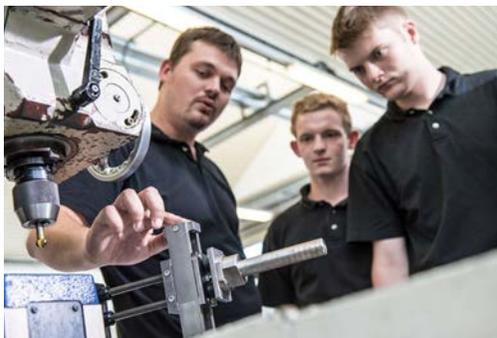
Abdeckungsgrad der
Produktionsstandorte
nach ISO 45001





14

Anzahl der Sprachen, in denen die Safety Core Rules im GEA Learning Center verfügbar sind



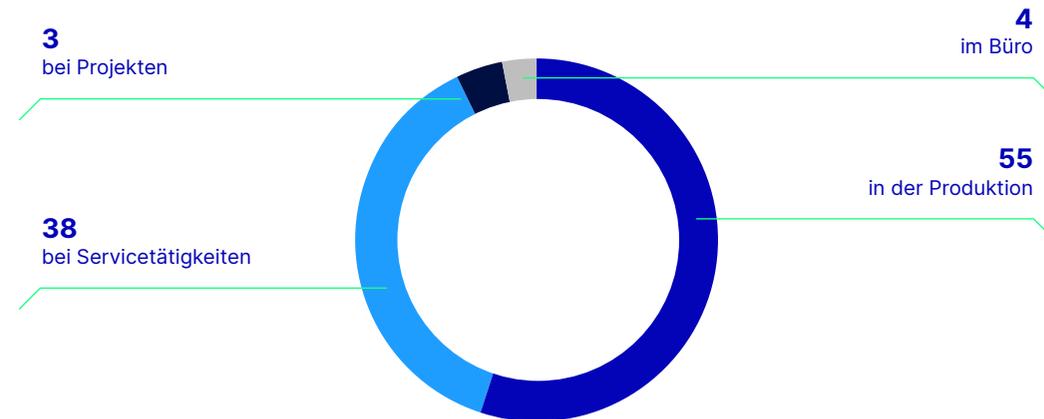
Unsere Sicherheitsmaßnahmen – Schulungen, Trainings und Unterweisungen

Seit 2019 werden die Hauptunfallursachen, die Art der Verletzungen sowie die von Unfällen betroffenen Körperteile und weitere Informationen systematisch erfasst. Die weitere Detaillierung erleichtert die Analyse insbesondere in Bezug auf Unfallschwerpunkte und -ursachen. Weltweit gelten die GEA Safety Core Rules als Mindeststandard für Arbeitssicherheit

und Gesundheitsschutz. Sie sind in Form von Online-Trainings und -Videos im GEA Learning Center in 14 Sprachen verfügbar. Alle GEA Beschäftigten werden regelmäßig in den auszuführenden Tätigkeiten hinsichtlich der Arbeitssicherheitsrisiken unter Berücksichtigung der nationalen Anforderungen unterwiesen. Für bestimmte Tätigkeiten oder Hilfsmittel mit Risikopotenzial, beispielsweise die Arbeit mit Gabelstaplern, gibt es zusätzliche Unterweisungen und Checklisten. Länderspezifische Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nach den jeweiligen nationalen Vorschriften liegen in der Verantwortung der Geschäftsführung und Standortleitung. Um den jeweiligen Status der Erfüllung der GEA Arbeitsschutzstandards zu überprüfen und die Ableitung konkreter Maßnahmenpläne zu unterstützen, finden regelmäßig zentral organisierte Arbeitssicherheitsüberprüfungen (HSE Excellence Audits) in den Gesellschaften statt.

Arbeitsunfälle nach Tätigkeitsort

(in %)



Unfälle vermeiden mit dem Serious Events Reporting System

Mithilfe des sogenannten Serious Events Reporting System werden der Vorstand und die Divisionsleitungen über Schadensereignisse wie tödliche und schwere Unfälle, Feuer und Explosionen sowie Umwelt- und Sicherheitsvorfälle umgehend unterrichtet. Das umfasst auch Ereignisse von Beschäftigten, die nicht zur Belegschaft gehören oder deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz wir nicht kontrollieren. Mit dem Reporting lässt sich sehr schnell auf schwerwiegende Ereignisse reagieren,

können Auswirkungen gegebenenfalls minimiert und kann die Untersuchung der Vorfälle zeitnah aufgenommen werden. Anschließend folgt ein definierter Lernprozess mit dem Ziel, Vorfälle gleicher Art in anderen Bereichen zu vermeiden sowie Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren und in die Organisation zu kommunizieren. Ins Serious Events Reporting System werden auch solche Vorfälle aufgenommen, die im Zusammenhang mit unseren Produkten und Anlagen stehen, auch wenn sie nicht die Ursache für den Vorfall gewesen sind.

Unfallhäufigkeitsrate

Unfälle mit Ausfallzeit je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden



Um das langfristige Ziel „Null Unfälle“ zu erreichen, wird das Vorsorgeprinzip beim Arbeitsschutz konsequent umgesetzt: Seit 2017 erfassen wir deshalb weltweit auch andere Vorfälle wie Beinahe-Unfälle, unsichere Situationen oder unsichere Handlungen, um Gefahrenquellen frühzeitig zu erkennen und mögliche Unfälle zu vermeiden. Sie werden ebenso wie tatsächliche Unfälle systematisch analysiert, um einen Folgeprozess mit festen Zuständigkeiten und definierten Maßnahmen einzuleiten. Dieser Prozess wird von unseren Beschäftigten sehr geschätzt, deshalb haben sie im Vergleich zum Vorjahr mehr Beinahe-Unfälle und unsichere Situationen gemeldet. Das ist eine Bestätigung für ein zunehmendes Risikobewusstsein.

Die Arbeitsschutzbilanz 2021

Im Vergleich zum Vorjahr ging die Anzahl der Unfälle um

7,2 Prozent zurück. Bei etwa gleicher Anzahl geleisteter Arbeitsstunden verzeichnete GEA im Jahr 2021 eine geringere Unfallhäufigkeitsrate mit 5,15 (2020: 5,44). Es wurden 205 Unfälle (2020: 221) gemeldet, wobei 260 Standorte – das sind 76 Prozent der erfassten GEA Standorte – keine Unfälle mit Ausfallzeit verzeichneten (2020: 73 Prozent). 2021 ereignete sich kein tödlicher Arbeitsunfall (2020: 1). Die Unfallschwere stieg aufgrund von arbeitsunfallbedingten Langzeitkranken insgesamt leicht an und lag bei 128 Ausfalltagen nach Unfällen je eine Million Arbeitsstunden (2020: 114,56). Der Anstieg der Rate sonstiger Vorfälle auf 264 (2020: 92) ist positiv zu werten. So können Maßnahmen, mit denen sich unsichere Situationen oder Handlungen abstellen lassen, dazu beitragen, Unfälle zu vermeiden.



Nachhaltige Lieferkette

Transporte müssen umweltverträglicher werden

Der Transportsektor ist für etwa ein Viertel der weltweiten CO₂-Emissionen verantwortlich. Doch beim Verkehr besteht auch eine Menge Potenzial zum Klimaschutz. So wird zum Beispiel immer noch sehr viel mit dem Flugzeug oder LKW transportiert, was genauso gut auch mit dem Containerschiff oder der Bahn von A nach B gebracht werden kann. GEA hat sich im Rahmen ihrer Klimastrategie verpflichtet, nicht nur den CO₂-Fußabdruck aus ihren eigenen Aktivitäten zu verkleinern, sondern auch die Emissionen aus dem Transportaufkommen in der Lieferkette (Scope 3) zu reduzieren. Denn GEAs Transportaktivitäten sind der drittgrößte Verursacher der konzernweiten Treibhausgasemissionen in Scope 3.

Zwei Maßnahmen sollen dabei helfen. Zum einen werden wir in Zukunft mehr Transporte zusammenlegen und zum anderen noch stärker auf Seefracht setzen. Der Vorteil: Der spezifische Energieverbrauch pro transportierte Tonne Ware ist bei Seeschiffen deutlich geringer als beispielsweise beim Transport in der Luft oder auf der Straße. Mehr als 80 Prozent der weltweiten Fracht wird auf dem Seeweg transportiert, die Seeschifffahrt ist der wichtigste Verkehrsträger im internationalen Handel. Um diese Ziele zu erreichen, hat GEA im Jahr 2021 ein Projekt gestartet, um das Transportmanagement neu zu organisieren. Damit wurden die Voraussetzungen geschaffen, neben Lieferzeiten und Kosten auch Nachhaltigkeitskriterien in der Transportplanung und -durchführung zu berücksichtigen.



„Polarstern“ und „REV Ocean“ mit umweltschonender GEA Technologie

Weltweit ist der Schiffsverkehr für rund eine Milliarde Tonnen CO₂-Emissionen verantwortlich. Das sind rund drei Prozent der gesamten vom Menschen verursachten Treibhausgase. Da ist noch eine Menge Luft nach oben – auch die Schifffahrt muss besser werden, ihre Emissionen weiter reduzieren. Strengere Gesetze und Vorschriften sowie Initiativen der Schifffahrtindustrie stellen deshalb die Weichen für eine umweltverträglichere Schifffahrt. Als einer der Marktführer für Schiffstechnologien arbeitet GEA gemeinsam mit Kunden und Partnern daran, die „grüne“ Seefahrt Wirklichkeit werden zu lassen. Zwei Beispiele: die Forschungsschiffe „Polarstern“ und „REV Ocean“.

„Der Kraftstoff, der die Haupt- und Hilfsmotoren eines Schiffes versorgt, muss vor der Verbrennung aufbereitet werden. Das bedeutet, dass feine Partikel, die sogenannten Cat Fines, sowie Schmutz und Wasser, die sich bei der Lagerung im Bunker auf dem Schiff angesammelt haben, abgetrennt werden müssen“, sagt Cathrin Janßen, Marketing Manager, Business Unit Separators, Separation & Flow Technologies. GEA ist Technologieführer für das Entfernen dieser Verunreinigungen auf Schiffen, die sogenannte Separation. Der GEA marine Separator prime mit integriertem Direktantrieb weist derzeit die höchste verfügbare Energieeffizienz auf. Er kann die Entsorgungskosten für die aus dem Kraftstoff entfernten Rückstände oder Schlämme um bis zu 50 Prozent

senken und Kraftstoffverluste sowie CO₂-Emissionen reduzieren. Acht dieser neuen Separatoren wurden im Juni 2021 auf der „Polarstern“ installiert und tragen jetzt dazu bei, mehr als 15 Tonnen CO₂ pro Jahr einzusparen.



GEA ist noch an einem weiteren Nachhaltigkeitsprojekt mit einem anderen Forschungsschiff beteiligt. Die „REV Ocean“, die größte Jacht der Welt, arbeitet zu Forschungszwecken mit dem World Wildlife Fund (WWF) Norway zusammen und beherbergt sechs Kompaktanlagen von GEA zur effizienten Diesel- und Schmierölaufbereitung. Auf dem Schiff werden die Auswirkungen von CO₂-Emissionen oder Plastikmüll auf die Ozeane untersucht, Informationen über Fischpopulationen gesammelt und Vorschläge für nachhaltige Fischereimethoden entwickelt. Außerdem kann die „REV Ocean“ pro Tag rund fünf Tonnen Plastik aus dem Meer fischen und aufbereiten.

Aktuell planen wir die Erweiterung unseres Portfolios mit Fokus auf die Dekarbonisierung der Schifffahrt. Zudem möchten wir zukünftig auch Produkte und Services für alternative Kraftstoffe wie Flüssiggas, Ammoniak und Methanol anbieten.

„Wir wollen unsere Technologien kontinuierlich weiterentwickeln, um zu einer nachhaltigeren Schifffahrt beizutragen, sei es für Forschungsschiffe oder für unsere größten Kunden, die Reedereien“, so Cathrin Janßen.

Und damit leistet GEA am Ende natürlich auch einen aktiven Beitrag zu weniger Umweltauswirkungen in der eigenen Lieferkette.



15

Dank GEA Separatoren emittiert die „Polarstern“ 15 Tonnen CO₂ pro Jahr weniger!



Cathrin Janßen, Marketing Managerin

Nachhaltige Lieferkette

Unsere Partner übernehmen Verantwortung

Unter welchen Arbeitsbedingungen und Umweltauswirkungen heute Rohstoffe gewonnen, Produkte hergestellt und in den Verkauf gebracht werden, interessiert nicht mehr nur einen kleinen Zirkel von Menschenrechtlern und Umweltschützern, sondern steht immer häufiger im Fokus des allgemeinen Interesses. Kritische Investoren, Kunden, potenzielle Beschäftigte und nicht zuletzt die breite Öffentlichkeit wollen von Unternehmen wissen, wie nachhaltig sie ihre Lieferketten gestalten und ob sie ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Sinne der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen nachkommen.



Knapp über die Hälfte des Konzernumsatzes von GEA entfällt auf den Materialaufwand. Das bedeutet auf der einen Seite eine erhebliche ökonomische Bedeutung des Einkaufs. Auf der anderen Seite wird dadurch der signifikante Einfluss des Unternehmens auf ethische und ökologische Aspekte der Lieferkette deutlich. Diesen Einfluss wollen wir mit der Einleitung des Transformationsprozesses verstärkt nutzen, um unsere Lieferketten nachhaltig zu gestalten.

Das langfristige Ziel im Rahmen unserer Klimastrategie ist, bis 2040 ein bilanziell klimaneutrales Unternehmen zu werden. Doch auf dem Weg dahin haben wir das Zwischenziel, bis 2030 die Treibhausgase auch aus der Lieferkette, zu denen unter anderem die sogenannten vorgelagerten Scope 3-Emissionen zählen, um 18 Prozent zu reduzieren. Weitere Nachhaltigkeitsziele für die Lieferkette leiten wir aus den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Vereinten Nationen ab. Für Auswahl, Bewertung und Entwicklung unserer Lieferanten haben wir deshalb Nachhaltigkeitskriterien definiert und verstärkt berücksichtigt. Mit unserem nachhaltigen Lieferkettenmanagement leisten wir einen Beitrag zu SDG Nr. 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und SDG Nr. 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“.

Wenn wir das gesteckte Klimaziel erreichen wollen, müssen wir ein tieferes Verständnis für die wichtigsten Megatrends im Bereich Einkauf entwickeln. Globale Lieferketten werden aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse immer anfälliger und Unterbrechungen in der Lieferkette können wie bei allen Unternehmen auch bei GEA zu Verlusten führen. Zudem fordern Verbraucher, Regierungen und andere Interessengruppen zunehmend die Rückverfolgbarkeit von Produkten und eine transparente Berichterstattung entlang der Lieferkette. Vor diesem Hintergrund sind wir bestrebt, unsere Ressourcen zu konzentrieren und dort Einfluss zu nehmen, wo es für uns und unsere Interessengruppen am wichtigsten ist.

Zur Herstellung unserer Produkte kaufen wir Rohstoffe, Halbzeuge sowie Vorprodukte und insbesondere Komponenten, die nicht auf eigenen Kerntechnologien beruhen, von Lieferanten zu. Zudem werden für die Konstruktion und Lieferung von Prozesslösungen für unterschiedlichste Applikationen auch Anlagenteile zugekauft sowie vor allem Baustellen- und Montageleistungen an Subunternehmer vergeben. Sofern es sich um Stahlbau handelt, ist Stahl regelmäßig in den Subunternehmerleistungen enthalten.



Lieferkettenmanagement

Im vergangenen Jahr hat vor allem die Covid-19-Pandemie GEA vor große Herausforderungen beim Lieferkettenmanagement gestellt. Zu den drängendsten Problemen gehörten unter anderem die sehr volatilen Logistikmärkte in der Luft- und Seefracht sowie die akuten Materialengpässe. Um unsere Lieferketten noch nachhaltiger und klimafreundlicher zu gestalten, haben wir unter anderem einen Großteil unseres Transportvolumens von Luft- auf Seefracht verlagert.

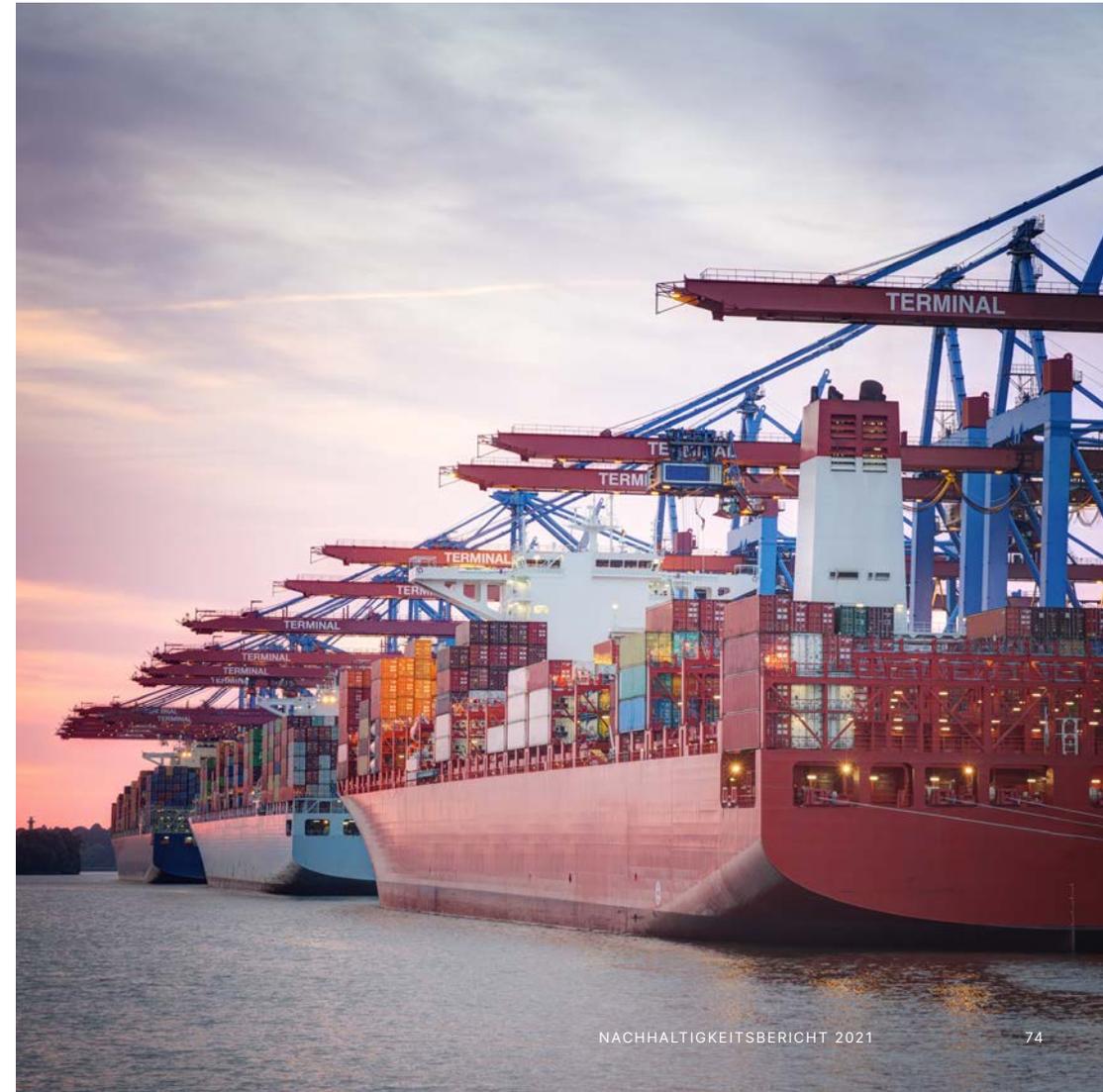
Bereits 2020 wurde das Ressort „Einkauf, Produktion und Lieferkettenmanagement“ neu geschaffen und mit Johannes Giloth erstmals ein global Verantwortlicher für den Bereich Lieferkette im Vorstand ernannt. Im gleichen Jahr wurde vom Vorstand eine neue globale Einkaufs- und Lieferkettenorganisation aufgesetzt. Diese soll sicherstellen, dass ein klares Bild der Verantwortlichkeiten und Schnittstellen entsteht. Sie hat die drei bisher unabhängigen Einkaufsorganisationen durch eine zentrale Einheit ersetzt. Darauf aufbauend sind jeweils die Lieferketten der fünf Divisionen ausgestaltet, einhergehend mit konsequenter Kontrolle und vollständiger Rechenschaftspflicht.

Mit der neuen Einkaufs- und Lieferkettenorganisation wurde zwar der Blick auf unsere Lieferkette stärker in Richtung Globalität verschoben. Dennoch agierten die lokalen Geschäftseinheiten weiterhin zu großen Teilen eigenständig. Mit der Ernennung eines Verantwortlichen für die globale Lieferkette wurde ein be-

deutender Schritt getan, die Prozesse der globalen Lieferketten weiter zu vereinheitlichen. So bringen wir sie mehr in Einklang mit der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie, um die gesteckten Ziele zu erreichen.

Seit dem Berichtsjahr arbeitet das Lieferkettenmanagement auf drei Ebenen: auf der Ebene der Divisionen, der Regionen sowie rund um die Multifunktionsstandorte, die mehr als eine Division bedienen. Konzernweit nahmen 2021 rund 700 Beschäftigte Aufgaben in der Lieferkette wahr. Sie sind in verschiedenen Unternehmensbereichen tätig und verfügen über ganz unterschiedliche Qualifikationen – von Beschäftigten in der Lagerhaltung bis hin zu Führungskräften mit regionaler Verantwortung für mehrere Standorte. Alle Aufgaben des Lieferkettenmanagements lassen sich in folgende Bereiche zusammenfassen: Planung und Disposition, Materialwirtschaft, Lagerhaltung und Distribution, Transport und Zollabwicklung sowie die Abteilung „Supply Chain Excellence – Analytics und Projects“.

Von rund 4,7 Milliarden Euro Umsatz werden knapp 2,7 Milliarden Euro für das Einkaufswesen aufgewendet. Das Einkaufswesen gliedert sich wie folgt: Das Management von Warengruppen soll das strategische Handeln auf der globalen Ebene sicherstellen. Der operative Einkauf ist lokal tätig und zeichnet für die Umsetzung verantwortlich.



GEAs Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer

Geschäftlicher Erfolg hängt vom Vertrauen der Kunden, Aktionäre, Beschäftigten, Behörden und der Öffentlichkeit ab. Deshalb setzen wir alles daran, das Vertrauen all dieser Interessengruppen durch faires Handeln zu gewinnen und zu erhalten. Exzellenz, Leidenschaft, Integrität, Verantwortung und die GEA Versity, die aus grenzüberschreitender Zusammenarbeit, Diversität und gegenseitigem Respekt besteht, sind die Grundlagen unserer Philosophie und Werte. Von unseren Lieferanten und Subunternehmern erwarten wir, dass sie unsere Wertvorstellungen teilen.

Faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Menschenrechte sowie der Kampf gegen Korruption und Finanzkriminalität – all das verlangt nach klaren Prinzipien. Wir erkennen den Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (ISO 26000) und damit auch die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in vollem Umfang an. Wir stimmen unsere gesamte Tätigkeit

auf die im Verhaltenskodex dargelegten Prinzipien gesellschaftlicher Verantwortung ab. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten und Subunternehmern, dass sie diese Prinzipien sowie die zentralen Themen des ISO-26000-Leitfadens anerkennen und sich in ihrem Handeln daran orientieren. Wir berücksichtigen bei unseren Entscheidungen nicht allein Qualität, Liefereistung und Kosten, sondern ebenso Verantwortung und Transparenz in Bezug auf unseren Verhaltenskodex und unsere Werte. Diese spielen auch in unseren Einkaufsprozessen eine wesentliche Rolle und müssen in unserer gesamten Lieferkette verwirklicht werden. In diesem Sinne streben wir unter anderem eine größere Transparenz hinsichtlich der Herkunft unserer Rohstoffe und sogenannter Konfliktmaterialien an, um eventuelle Risiken möglichst früh zu erkennen. Alle bevorzugten Lieferanten und solche, die einen Rahmenvertrag mit GEA unterzeichnen, sind generell verpflichtet, unseren „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ im Vorfeld einer Beauftragung zu unterzeichnen.

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Prinzip 8

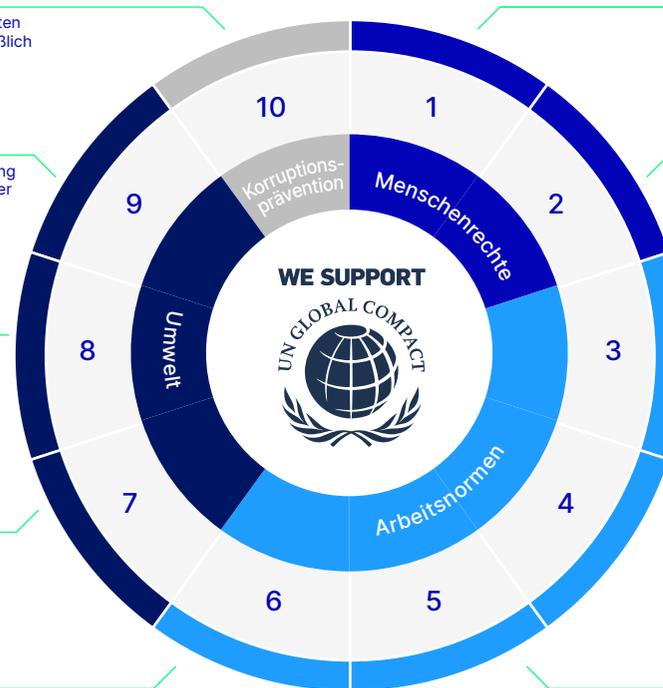
Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.



Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Prinzip 3

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Nachhaltiger Einkauf

GEA ist ein Technologiekonzern mit hoher Werkstoffkompetenz und weiß um ihre Verantwortung für eine nachhaltige Wertschöpfung. Deshalb beziehen wir Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen weltweit ausschließlich von nachweislich qualifizierten Lieferanten. Trotzdem haben wir uns im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ ehrgeizige Ziele zur Überwachung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette gesetzt: Bis 2026 sollen zum Beispiel alle bevorzugten Lieferanten – also diejenigen, die die GEA Kriterien in Bezug auf Preis, Qualität, Zusammenarbeit und globale wie regionale Präsenz erfüllen – auch die Nachhaltigkeitskriterien von GEA vollumfänglich erfüllen. Um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen, wurde der Bereich „Nachhaltiger Einkauf“ geschaffen. Er wird 2022 GEAs Nachhaltigkeitskriterien definieren und veröffentlichen. Diese Kriterien werden die Anforderungen des ab 2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes deutlich übertreffen. Das Gesetz soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtslage dienen, indem es Anforderungen an ein verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement festlegt. Die Sorgfaltspflichten sind nach der Einflussmöglichkeit der Unternehmen abgestuft.

Mit einer Reihe von globalen Zulieferern haben wir strategische Nachhaltigkeitsinitiativen gestartet. So stattet etwa ein deutscher Autohersteller unsere Servicewagenflotte in Deutschland testweise mit Elektro-PKW aus. Doch das ist erst der Anfang: Mittelfristig wollen wir die weltweit 4.300 Firmenwagen nach und nach gegen vollelektrische Fahrzeuge austauschen, wo immer dies möglich ist. Zudem haben wir im Berichtsjahr eine Unternehmensrichtlinie zur Förderung von „grüner“ Mobilität eingeführt, die besagt, dass alle neuen Fahrzeuge für GEAs Führungskräfte in Deutschland zu 100 Prozent elektrisch fahren müssen. Dazu werden auch Ladestationen an den GEA Standorten installiert (siehe auch „Vorreiter für die Mobilitätswende“ auf Seite 34).

Ohne die Unterstützung unserer Beschäftigten sind die ambitionierten Ziele allerdings nicht zu erreichen. Deshalb sollen sie für Klimaschutz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette sensibilisiert werden. Bereichsleiter müssen zum Beispiel künftig ihr Wissen über das Thema Nachhaltigkeit erweitern, etwa wie sie CO₂-Emissionen in ihrem Verantwortungsbereich reduzieren können. Zudem haben wir eine interne digitale Plattform zu verschiedenen Themenfeldern

wie etwa Nachhaltigkeit eingerichtet. Dort können die Beschäftigten Ideen einbringen, wie zum Beispiel die Emissionen in der Lieferkette reduziert werden können. Aber Klimaschutz betrifft nicht nur den Arbeitsplatz: Im Rahmen der konzernweiten „GEA Klimawoche“ während der UN-Klimakonferenz in Glasgow haben die Beschäftigten diskutiert, wie sich neben dem beruflichen auch das private Leben klimafreundlicher gestalten lässt.

In der Einkaufsorganisation gilt generell der Grundsatz „Local for Local“ – soweit dies möglich ist. Auf diese Weise werden Lieferwege verkürzt und somit umweltschonender. Gleichzeitig sorgen wir damit aber auch indirekt für eine Stärkung der lokalen Wirtschaft im Umfeld der eigenen Standorte. Durch verantwortungsvolle Ressourcengewinnung und nachhaltig produzierte Vorprodukte vermeiden wir Rohstoffrisiken und stellen so eine verlässliche Versorgung durch Lieferanten sicher. Außerdem nehmen durch eine verantwortungsvolle Beschaffung die Reputation, die Arbeitgeberattraktivität und schließlich auch die eigene Wirtschaftlichkeit zu. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette.



Beschäftigte bringen auf einer internen digitalen Plattform ihre Ideen zur Emissionsminderung in der Lieferkette ein!

„Menschenrechte sind bei GEA nicht verhandelbar“

Die Achtung der Menschenrechte ist ein unverzichtbarer Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Für Menschenrechtsfragen ist bei GEA die neu geschaffene Abteilung Nachhaltigkeit verantwortlich. Von unseren Geschäftspartnern fordern wir ausdrücklich, dass sie unsere Wertvorstellungen teilen und entsprechende Regelungen konsequent anwenden. Um die Einhaltung der Wertvorstellungen und Regeln zur sozialen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen, setzen wir den Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer ein. Sämtliche Einkäufe (direkte und indirekte Ausgaben) sind von diesem Verhaltenskodex abgedeckt. Er muss vom Lieferanten zwingend akzeptiert werden, um den Kauf abzuschließen, wenn folgende Wertgrenzen der Drittparteienrichtlinie überschritten werden: 2.500 Euro für Einzelaufträge, 10.000 Euro bei länger laufenden Verträgen.

Unethisches Verhalten im Geschäftsleben, insbesondere Bestechung, Korruption, Geldwäsche sowie Kinder- und Zwangsarbeit, wird bei GEA nicht toleriert. Die Pflichten, die sich aus dem Verhaltenskodex ergeben, umfassen zudem die Anerkennung der Grundsätze sozialer Verantwortung nach dem Standard ISO 26000, die Beachtung internationaler Standards, die Achtung der Menschenrechte einschließlich des Verbots von Diskriminierung, faire Löhne und Ar-

beitszeiten, Vereinigungsfreiheit sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die wichtigsten Lieferanten sollen regelmäßig im Hinblick auf Einhaltung der Menschenrechte überprüft werden. Darüber hinaus evaluieren wir unsere Lieferanten durch Selbstauskünfte. Sollten Verstöße gegen die Richtlinie für Menschenrechte und den Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer festgestellt oder vermutet werden, fördern wir Korrekturmaßnahmen, damit die Standards in Zukunft besser eingehalten werden. Zudem fordern wir von unseren Lieferanten, die Probleme der Nichteinhaltung innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu untersuchen und zu korrigieren. Sollte der Lieferant nicht bereit sein, erkannte Probleme zu beheben, hat dies die Beendigung der Geschäftsbeziehung zur Folge.

Im Berichtsjahr fanden insgesamt 165 Überprüfungen (2020: 269) bei Lieferanten statt. Darunter wurden 23 neue Lieferanten überprüft (2020: 73). GEA evaluiert dies durch Besuche beim Zulieferer, Audits und Selbstauskünfte, die das Waren- und Dienstleistungsgruppenmanagement der Einkaufsorganisation, Länderorganisationen und Divisionen realisieren.

Menschenrechte sind bei GEA nicht verhandelbar. Sie zu achten gehört zu den Grundwerten unseres Unternehmens. Dieses Selbstverständnis spiegelt sich in eindeutigen, verbindlichen Vorgaben wider, die nicht nur Maßstab für unser eigenes Handeln sind, sondern die auch für unsere Geschäftspartner gelten.“

Johannes Giloth, Chief Operating Officer



165

So viele Lieferanten hat GEA im Berichtsjahr durch Audits, Besuche und Selbstauskünfte überprüft.

Lieferanten in Ländern mit Menschenrechtsrisiken

Der Prozess zur Risikoanalyse, um Menschenrechtsgefährdungen entgegenzuwirken, beinhaltet auch ein Verfahren für Lieferanten und Auftragnehmer. Während wir versuchen, die Abdeckung durch den „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ vollständig umzusetzen, erfordert die Menschenrechtssituation in manchen Ländern jedoch mehr Aufmerksamkeit. Als kritisch bewerten wir zurzeit 28 Länder mit bestehendem Einkaufsvolumen mittels eines Multi-Index-Ansatzes. Dafür werden die Einschätzungen von vier bekannten Indizes kombiniert:

- „Freedom in the World“, herausgegeben von der US-amerikanischen Nichtregierungsorganisation Freedom House
- „Index of Economic Freedom“, herausgegeben von der Heritage Foundation und dem Wall Street Journal
- „Press Freedom Index“, herausgegeben von Reporter ohne Grenzen
- „Democracy Index“, herausgegeben von der Economist Intelligence Unit (EIU), einem Privatunternehmen mit Sitz in Großbritannien

Zudem wird bei der Bewertung die OECD-Mitgliedschaft solcher Länder mit in Erwägung gezogen, die in mindestens einem der vier Indizes die schlechteste Bewertung aufweisen. Aus den Ländern mit Menschenrechtsrisiken beziehen wir wertmäßig rund neun Prozent unseres gesamten Einkaufsvolumens. Sämtliche Lieferanten und Subunternehmer, die dieses kritische Volumen repräsentieren, haben den Verhaltenskodex, der Bestandteil einer GEA Bestellbestätigung ist, akzeptiert.

Verantwortungsvoller Einkauf von Mineralien

Mineralien und Metalle spielen eine wichtige Rolle für die Herstellung zahlreicher Produkte und Komponenten. Abbau, Handel und Transport von Metallen und Mineralerzen können jedoch mit erheblichen negativen Auswirkungen verbunden sein. Vor allem Zinn, Wolfram, Tantal und Gold, nach den englischen Anfangsbuchstaben auch die „3TGs“ oder „Konfliktmineralien“ genannt, sind von besonderer Relevanz. Sie werden für Alltagsgegenstände wie Mobiltelefone, Autos oder Schmuck verwendet. Zahlreiche bewaffnete Konflikte und damit verbundene Menschenrechtsverletzungen wurden und werden direkt oder indirekt durch den Abbau, den Handel, die Handhabung und den Export dieser Mineralien finanziert. GEA unterstützt deshalb Behörden, nicht staatliche Organisationen und Industrieverbände dabei, den Handel mit 3TGs aus solchen Quellen zu stoppen. Dementsprechend ist es unser Ziel, die Verwendung von Konfliktmineralien durch eine sorgfältige Überwachung und Überprüfung unserer Lieferketten zu vermeiden.

GEA bezieht jedoch nur sehr geringe Mengen an Konfliktmineralien. 2020 haben wir uns im „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ dazu verpflichtet, Komponenten und Materialien nur von solchen Lieferanten zu beziehen, die die GEA Werte in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, Integrität und Umweltverantwortung teilen. Zudem halten wir den „OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten“ ein. Diese Politik steht im Einklang mit unserer allgemeinen Politik zu fairem Welthandel, den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und den ILO-Kernarbeitsnormen.





Verteilung des Transportaufkommens im Berichtsjahr

(in %)



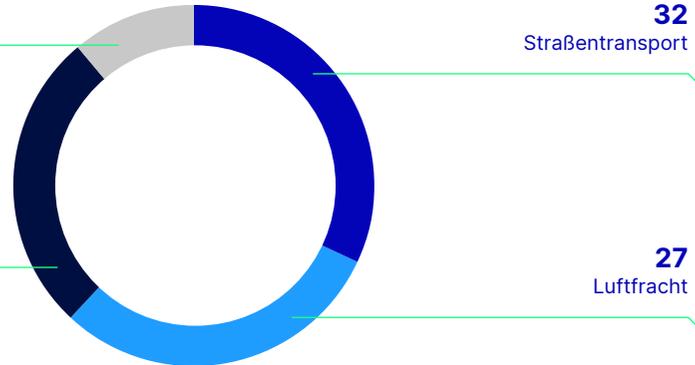
11

Kurierdienste



30

Seefracht



3

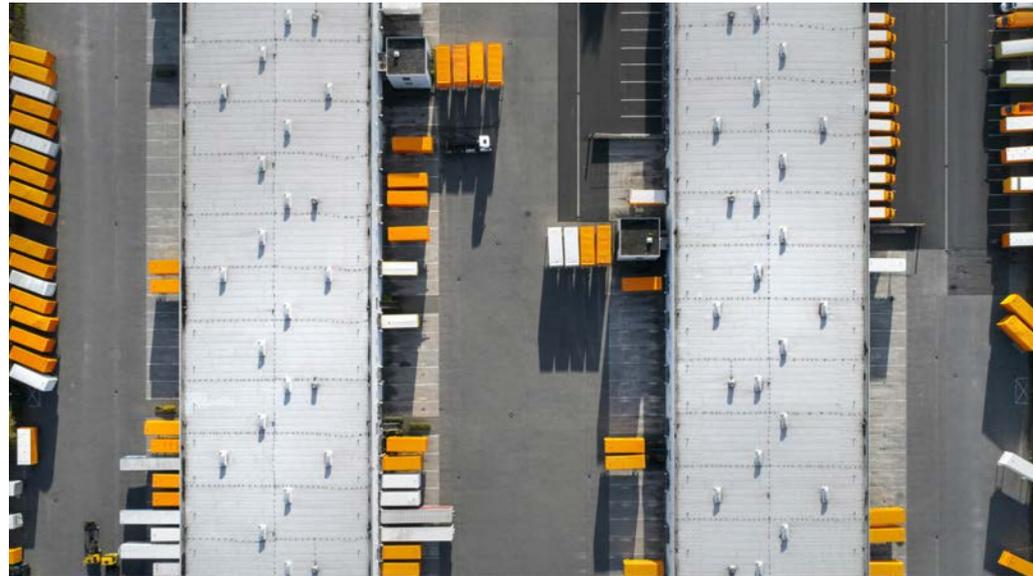
Transportaktivitäten sind der drittgrößte Verursacher der konzernweiten Treibhausgasemissionen.

Im Berichtsjahr hat GEA erstmals eine eigene Richtlinie zu Konfliktmineralien veröffentlicht, die im Einklang mit den OECD-Richtlinien steht. Außerdem haben wir einen Due-Diligence-Prozess gemäß dem OECD-Due-Diligence-Leitfaden gestartet und unsere 71 umsatzstärksten Lieferanten aufgefordert, ihre Konfliktmineralienquellen mit Hilfe des anerkannten CMRT-Formulars (Conflict Minerals Reporting Template) zu melden. Diese sind ebenfalls dazu verpflichtet, dasselbe mit ihren Lieferanten zu tun, um vollständige Transparenz in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

Transport und Logistik

Angesichts unseres Grundsatzes „Local for Local“ ist klar, dass wir für Transport und Logistik nur einen geringen Teil unseres Einkaufsvolumens aufwenden. Damit aber, wie im Rahmen von „Mission 26“ angekündigt, unser CO₂-Fußabdruck noch kleiner wird, müssen wir das Transportaufkommen noch weiter reduzieren. Welches Transportmittel für GEA zum Einsatz kommt, hängt von unterschiedlichen Faktoren wie Transportdistanz, Infrastruktur, Kosten, Dringlichkeit der Lieferung oder möglicher Bündelung mehrerer Lieferungen ab. Bereits 2020 wurde eine

Luftfracht-Richtlinie eingeführt, nach der sich die Divisionen Luftfrachtsendungen zuerst genehmigen lassen müssen. Grundsätzlich wollen wir wegen der besseren Treibhausgasemissionsbilanz mehr per See- statt Luftfracht transportieren lassen. Das dazugehörige Reporting wurde 2021 eingeführt. Jede Ausschreibung eines neuen Lieferanten enthält jetzt die Bedingung, dass die Zulieferer Transportdaten liefern müssen. Seit Oktober 2021 lässt sich der CO₂-Fußabdruck jedes Lufttransports ermitteln. Ab 2022 gibt es auch dazu ein Reporting.



Auswirkungen in der Lieferkette analysieren

Seit 2020 analysiert GEA erstmals die Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang der gesamten Lieferkette des Konzerns. Untersucht wurden unter anderem die von unseren Lieferanten und Vorlieferanten verursachte Treibhausgasemissionen, Luftverschmutzungen, Wasserverbräuche und Abfälle. Zudem haben wir die Häufigkeit durch Arbeitsunfälle verursachter Arbeitsunfähigkeit ermittelt. Auf dieser Grundlage können wir die Hotspots ausgewählter Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette aufspüren und zusammen mit den Lieferanten reduzieren oder

sogar vollständig entfernen. Die von GEA indirekt verursachten Auswirkungen wurden mithilfe eines etablierten makroökonomischen Modells (PwC ESCHER) auf Basis der GEA Einkaufsvolumen differenziert nach Einkaufssektoren und Regionen berechnet. Der Bezugszeitraum für die Erhebung der Daten war das Geschäftsjahr 2021.

Die Treibhausgasemissionen aus dem Einkauf von Waren, Dienstleistungen und Kapitalgütern sowie deren Transport sind um den Faktor 25 größer als die aus der eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1)

sowie der Emissionen aus der Nutzung zugekaufter Energie (Scope 2). Eine ähnliche Verteilung der Nachhaltigkeitsauswirkungen hat die Analyse der Wasserverbräuche und Abfallvorkommen entlang der Wertschöpfungskette ergeben. Auch hier übersteigen die Auswirkungen der Lieferkette die aus der eigenen Geschäftstätigkeit. Der größte Anteil der Abfallvorkommen und Wasserverbräuche in der Lieferkette stammt aus dem Abbau fossiler Rohstoffe für die Stromerzeugung sowie aus der die Herstellung von Maschinen und Zubehör für unsere Produktion.

Gesellschaftliches Engagement

Der Klimawandel ist die drängendste Herausforderung der Welt

Klimaforscher und Meteorologen warnen bereits seit Jahren: Wenn wir nicht sofort etwas gegen die Erderwärmung unternehmen, werden wir auch in Deutschland zukünftig häufiger mit Flutkatastrophen oder extremen Dürreperioden rechnen müssen. Aus der Warnung wurde mit der Hochwasserkatastrophe im Sommer 2021 bitterer Ernst. Die außergewöhnlichen Regenmengen sind auch ein Ergebnis des Klimawandels gewesen. Das zeigt eine internationale Studie von 39 Forschern aus Europa und den USA. Regenfälle mit 93 Litern pro Quadratmeter hatte es seit Beginn der Wetteraufzeichnungen in Deutschland noch nicht gegeben. Im Juli waren jedoch nicht nur Regionen Deutschlands, sondern auch andere Gegenden Mitteleuropas und in China von verheerenden Überschwemmungen betroffen. Viele Menschen verloren ihr Zuhause und nicht wenige ihr Leben. GEA hat daher umgehend reagiert und beschlossen, die Opfer dieser Katastrophe mit mehr als 100.000 Euro zu unterstützen.

„Die extremen Wetterereignisse in Deutschland und China erinnern uns eindringlich daran, dass der Klimawandel die drängendste Herausforderung der Welt ist. Jedes Unternehmen steht in der Verantwortung, seine Bemühungen zum Schutz unseres Planeten konsequent fortzusetzen“, sagt Stefan Klebert, Vorstandsvorsitzender. „Unsere Gedanken sind bei all jenen, die unverschuldet in eine solche Notlage geraten sind, und bei den vielen unermüdetlichen Helfern. Um die Auswirkungen dieser Naturkatastrophe so weit wie möglich abzumildern, hat der Vorstand beschlossen, dass GEA schnelle und effektive Hilfe leisten wird.“



In Deutschland waren am stärksten Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern betroffen. Ein Gremium aus Arbeitnehmer- und Konzernvertretern hat gemeinsam entschieden, welche Projekte und Organisationen mit Spenden unterstützt werden sollen. Ausgewählt wurden unter anderem die Katholischen Frauen Deutschlands in Ahrweiler, die sich um die Kinder der vom Hochwasser Betroffenen kümmern, und der „Trauerfall Feuerwehrmann“ der Stadt Altena, eine Hilfe, die für die Familie eines im Einsatz verstorbenen Feuerwehrmannes eingerichtet wurde. Weitere Projekte sind der Sportverein VfB Blessem, eine stark beschädigte Sporthalle und die Restaurierung der Dahler Dorfkirche in Hagen und der Martin-Luther-Kirche in Bad Neuenahr-Ahrweiler.

„Ich bin stolz darauf, dass GEA ihrer Verantwortung gerecht wird und die von der Naturkatastrophe Betroffenen unterstützt. Ich schätze vor allem die vielen Kollegen, die sich die Zeit genommen haben, diese wertvollen Projekte zu nominieren. So kommt die Spende von GEA dort an, wo sie am dringendsten gebraucht wird“, so Klebert.

Die Überschwemmungen in der zentralen Provinz Henan in China forderten mehr als 300 Menschenleben und zerstörten zahlreiche Häuser. Auch hier hat GEA sofort gehandelt und die lokale Bevölkerung und den Wiederaufbau unterstützt. *„Die Situation in*

Henan geht jedem GEA Beschäftigten in China ans Herz. Wir sind sehr ermutigt durch die schnelle und effektive Unterstützung aller Beteiligten und hoffen, dass wir mit unserem Beitrag den Wiederaufbau nach der Katastrophe tatkräftig voranbringen konnten“, berichtet Richard Zhang, Country Managing Director, GEA China.

Soziales Engagement bei GEA

GEA hat über 350 Standorte auf der ganzen Welt. Nicht zuletzt bilden die umliegenden Städte und Gemeinden das Fundament unserer Geschäftstätigkeit an den jeweiligen Werks- und Vertriebsstätten. Aus diesem Grund fördern wir Projekte und Initiativen, die sich für karitative Zwecke im regionalen Umfeld eines unserer Standorte einsetzen. Bisher wurde das gesellschaftliche Engagement lokal und aus eigener Initiative an den Standorten betrieben. Doch mit der 2021 geschaffenen zentralen Abteilung Nachhaltigkeit liegt das Thema soziale Verantwortung nun in deren Verantwortlichkeit und ist zudem Teil der neuen Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Dies dokumentieren die beiden Ziele, die wir uns in diesem Bereich gesetzt haben. Konkrete Konzepte und Initiativen werden im Jahr 2022 ausgearbeitet. Selbstverständlich haben aber auch in Zukunft alle Standorte und Tochterunternehmen noch die Möglichkeit, eigenverantwortlich aktiv zu werden.

Im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ hat GEA beschlossen, zukünftig ein Prozent des Konzernnettogewinns zu spenden. Zudem soll bis 2026 mit ehrenamtlicher Arbeit branchen- und funktionspezifisches Wissen an insgesamt 100.000 Menschen vermittelt werden.



GEA Azubis helfen Flutopfern im Ahrtal

Die Hochwasserkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz hat auch viele Schüler und Auszubildende zu Hilfsaktionen angeregt. So hatten beispielsweise zwei Lehrer zusammen mit der Schülervertretung des Berufskollegs Beckum spontan eine zweitägige Hilfsaktion im Ahrtal für Anfang Oktober

organisiert. Mit dabei waren auch vier Azubis von GEA. Eva Wiebe, die eine Ausbildung zur Zerspanungsmechanikerin macht, sowie Marcel Großbecoßmann, Jason Jaskulski und Lucas Teckentrup, die alle drei seit Februar 2022 fertig ausgebildete Elektroniker für Betriebstechnik sind, hatten sich zusammen mit 115 Schülern und sechs Lehrkräften auf den Weg nach Dernau gemacht, um die Bewohner und Räumungskräfte bei ihrer schweren Arbeit in der Ahrgemeinde zu unterstützen.

Beinahe drei Monate nach der katastrophalen Überflutung bot sich ihnen immer noch ein schockierendes Bild: „Hier sieht's ja aus wie im Kriegsgebiet.“ So oder ähnlich fassten die Helfer ihre Eindrücke beim Anblick der Ortschaft zusammen. Und das, obwohl bereits ein Großteil des Schutts, Schlamms und Mülls geräumt war. Zerstörte Häuser, kaputte Straßen, abgerutschte Wiesen und Müllberge am Fuße der Weinberge prägten immer noch das Stadtbild.

Nach der Ankunft wurden Wiebe, Großbecoßmann, Jaskulski und Teckentrup vom sogenannten Helfer-Shuttle in Graftschaft auf ihre Einsatzorte aufgeteilt. Am ersten Tag war Aufräumen an der Ahr angesagt. Auch im Oktober waren die Ufer immer noch von Trümmern und Müll übersät. Der Abtransport kam eben nur sehr langsam voran, so groß waren die Ab-



fallberge, die es wegzuräumen galt. Am nächsten Tag ging es dann für Eva Wiebe in den Weinberg zur Traubenernte, während ihre drei Kollegen zum Aufräumen in einem 500 Jahre alten Fachwerkhaus gebraucht wurden. Hier wurden nasse Rigipsplatten und die zerstörte Elektrik entfernt und ein provisorischer Boden wurde in einem der Obergeschosse verlegt, um sicher arbeiten zu können. Am Ende des Tages standen vier große Big Packs und eine Menge Kabelschrott vor dem Haus. Als Dankeschön gab es für jeden Helfer eine Flasche Wein vom Hauseigentümer.

Die Menschen wollen vor allem reden

Bleibender noch als die Eindrücke von der zerstörten Ortschaft waren für die vier GEA Azubis die von den Bewohnern, die sichtlich bewegt von der großen Unterstützung und Solidarität der freiwilligen Helfer waren. „Viele Menschen hatten immer noch einen sehr großen Redebedarf“, sagt Jason Jaskulski. „Einige haben das Erlebte mehr für sich selbst verarbeitet, doch viele wollten gerne darüber sprechen und waren froh, dass Leute da waren, die auch mal nur zuhörten.“ Dabei ging es gar nicht so sehr

um die Erlebnisse am Tag der Flut, sondern mehr um das, was die Zukunft bringen wird. „Viele haben einfach Angst, dass sich eine solche Katastrophe wiederholen könnte im engen und dicht besiedelten Ahrtal“, sagt Marcel Großbecoßmann. Auch wenn es unglaublich viel zu tun gab, so war es doch für alle ein gelungener Arbeitseinsatz, der für Hoffnung bei den Flutopfern und ein starkes Gemeinschaftsgefühl sorgte. Und für neue Bekanntschaften. Denn Jason Jaskulski ist kurze Zeit später noch einmal dorthin gefahren und hat in einer Woche seines Urlaubs weiter mitgeholfen. Und steht mit einigen Helfern bis heute in Kontakt.



„Ich bin sehr stolz auf diese Teamleistung“

Die Covid-19-Pandemie bringt mittlerweile in vielen Ländern das Gesundheitssystem und dessen Einrichtungen an ihre Leistungsgrenzen. In Indien ist das nicht anders. GEA hat deshalb Krankenhäuser und öffentliche Gesundheitszentren in Bengaluru (ehemals Bangalore) und Vadodara mit medizinischen Gütern im Wert von 30.000 Euro unterstützt. In beiden Städten, die von der zweiten Coronawelle schwer getroffen wurden, haben wir Produktionsstätten und Büros. Ende April beschloss die Geschäftsführung in Bengaluru deshalb etwas zu unternehmen. „Zusammen mit der Werksleitung aus Vadodara haben wir uns mit den örtlichen Behörden und Wohlfahrtsverbänden getroffen, um zu klären, was wir für die Krankenhäuser in diesen schwierigen Zeiten tun können“, sagt Raman Mehta, Vice President Bengaluru Plant, Global Production. Das Hilfspaket war schnell geschnürt. Sauerstoffflaschen, Sauerstoffüberwachungskits, Instrumente zur Gesundheitsüberwachung sowie Masken und weitere medizinische Kits konnten schon Anfang Mai an den Deputy Commissioner und District Magistrate von Bengaluru übergeben und von dort aus an die bedürftigen Krankenhäuser verteilt werden. „Das Team hat wirklich großartige Arbeit geleistet, um diese Hilfsaktion so schnell umzusetzen“, berichtet Mehta. „Innerhalb von fünf Tagen war alles

eingekauft und auf den Weg gebracht. Ich bin sehr stolz auf diese Teamleistung.“

Unterstützt im Kampf gegen die Pandemie wurden auch die Gesundheitszentren der Dörfer Savli, Asoj und Dumad nahe der GEA Niederlassung in Vadodara. Sie erhielten Pulsoximeter, Blutdruckmessgeräte, Thermometer, Schutzmasken, Handschuhe, Desinfektionsmittel und Wasserflaschen. „In Pandemiezeiten müssen sich Unternehmen mit ihrer sozialen Verantwortung neu auseinandersetzen. Für GEA ist dies eine weitere Gelegenheit, mit Gemeinden zusammenzuarbeiten und die medizinische Infrastruktur zu stärken“, sagt Suket Gohil, Country Managing Director von GEA India. „Uns verbindet mehr als nur das Geschäft. Ich möchte dem Vorstand um Stefan Klebert meinen aufrichtigen Dank dafür aussprechen, dass sie die finanzielle Unterstützung für Indien verlängert haben. Diese hat uns geholfen, einen kleinen, aber bedeutenden Beitrag für die Bedürftigsten in unseren Gemeinden zu leisten.“ Gewürdigt wurde außerdem die Leistung der Polizei während der Pandemie. Insgesamt 1.400 Kits an Sicherheitsausrüstung gegen das Virus verteilte GEA Vadodara zusammen mit der indischen Nichtregierungsorganisation Voluntary Youth Organisation for Motivation an Polizei und Verkehrspolizei.



Ein Akt der Solidarität

Als Reaktion auf Schlagzeilen über den Mangel an Schutzkleidung für Beschäftigte des belgischen Gesundheitswesens während der Covid-19-Pandemie haben die Kollegen von GEA Pharma in Belgien sofort gehandelt und im Mai 2021 dringend benötigte Schutzmasken an örtliche Krankenhäuser gespendet. Ivan Bogaerts, Teamleiter des GEA Pharma Solids Center in Wommelgem, bot dem örtlichen Krankenhaus eine Lieferung von 200 FFP2- und FFP3-Masken an, die das Werk gerade erhalten hatte. In Halle reagierte Koen Van De Voorde, Head of Application Group Pharma bei GEA, ebenfalls schnell. „Wir freuen uns sehr, dass wir dem Sint-Maria-Krankenhaus in Halle und dem Onze-Lieve-Vrouw-Krankenhaus in Aalst etwa 150 Masken zur Verfügung stellen können“, sagt Van De Voorde. „Wir brauchen diese Masken zwar bei unseren Produktionsprozessen, aber

die örtlichen Krankenhäuser haben im Moment einen viel größeren Bedarf. Meine Frau arbeitet auf der Intensivstation des Onze-Lieve-Vrouw-Krankenhauses und die Geschichten der Patienten, die sie mir erzählt hat, sind sehr erschütternd. Wir prüfen auch die Hilfe mit speziellen Schutzanzügen. Wir können zwar keine große Summe beisteuern, aber alles ist besser als nichts und unsere bisherige Unterstützung wird sehr geschätzt.“ Ein Mitarbeiter des Sint-Jozef-Malle-Krankenhauses bedankte sich mit den Worten: „Dieser Akt der Solidarität in schwierigen Zeiten ist ein Zeichen für einen herzlichen und guten Charakter. Vielen Dank für Ihre freundliche Geste.“ Und auch die Kollegen am Standort Kontich spendeten ihre wenigen Masken dem Allgemeinen Krankenhaus Rivierland in Reet.



Viva México

35 Beschäftigte von GEA in Mexiko und weitere Helfer haben im Juli an einer vom „Secretaria del Medio Ambiente“ (mexikanisches Umweltsekretariat) organisierten Aufforstungsaktion teilgenommen. Mehr als 600 Perillias wurden im Nationalpark Desierto de los Leones in Mexiko-Stadt gepflanzt. Perilla ist eine lokal vorkommende, vom Aussterben bedrohte Pflanzenart. *„Wir unternehmen große Anstrengungen, um unsere Kollegen zu ermutigen, nicht nur über Umweltthemen Bescheid zu wissen, sondern auch konkrete Schritte zum Schutz des Klimas und künftiger Generationen zu unternehmen“*, sagt Armando Rosete, QHSE-Manager in Mexiko. Damit wird letztlich immer auch das Ziel von GEA, „Engineering for a better world“, unterstützt. *„Es ist jedoch wichtig, ein Gleichgewicht zwischen der Erfüllung lokaler Umweltauflagen und dem Erreichen von Unternehmenszielen zu finden, und ich denke, das gelingt uns recht gut.“* Eine zweite Pflanzaktion ist jedenfalls schon geplant – dann hoffentlich mit noch mehr Kollegen.



GEA's tour around the world
27 September - 17 November

Are you in?
Register and join the Strava app club
GEA Netherlands in beweging

Exercise is good for the body and mind, so GEA Netherlands challenges you and all your colleagues to move around the world together. Covering 40,075 km! Running, cycling, swimming, walking, every mile counts.

You move, you receive
If you sign up (or you are a member of the Strava group already) and register for at least one activity this period, you will receive a super nice, reflective sports jacket with LED light. Very handy and safe especially now that the days are getting shorter again. What is Strava? It's an app that keeps track of your and your colleagues' sporting achievements. You can also post photos and messages.

Stay up to date
Every week we keep you updated on how many kilometers we move together. In which country we have virtually arrived and we put a sporty colleague in the spotlight. You can read it on Yammer and Strava.

Your km's are worth money
We also link GEA's round-the-world tour directly to our annual charity. At the end of November, GEA Netherlands will donate a financial contribution to the Dutch Heart Foundation, as it did in 2020. And if on 17 November, we have collectively covered 40,075 km, we will also donate 1,000 euros to a charity chosen by a colleague. Scan the QR code for more information.

Want to know more?
Read everything on our webpage. Scan the QR code with the camera of your phone. (The website is in Dutch, is it difficult for you to understand? please ask the contact person at your location or mail to marketing@gea.com / geavitaa@gea.com)

GEA engineering for a better world

Moving around the world

Einmal um die Welt – und damit Gutes tun für sich und herzranke Menschen. GEA Niederlande hat alle Kollegen aufgefordert, gemeinsam 40.075 Kilometer zurückzulegen. Das entspricht dem Umfang der Erde. Laufen, Radfahren, Schwimmen oder Gehen – egal, jeder Kilometer zählte. Wer sich zwischen dem 27. September und dem 17. November für mindestens eine Aktivität per Strava-App registriert hatte, erhielt eine schöne Sportjacke mit integriertem LED-Licht. Mit Strava kann jeder seine sportlichen Leistungen und die der Kollegen verfolgen und außerdem Fotos und Nachrichten bei Yammer und Strava posten. Verknüpft wurde die virtuelle Weltumrundung mit der jährlichen Spendenaktion an „De Nederlandse Hartstichting“ (Niederländische Herzstiftung). 5.000 Euro sind es in diesem Jahr gewesen. Und weil bis zum 17. November 40.075 Kilometer zusammenkamen, haben wir außerdem 1.000 Euro an die von Beschäftigten vorgeschlagene „Stichting Verborgene Wensen“ (Stiftung Verborgene Wünsche) gespendet.

BESCHÄFTIGTE



Beschäftigte

ENGAGEMENT DES EINZELNEN ZUM WOHLER GEBEN

Dass GEA das Thema Nachhaltigkeit als ein elementar wichtiges für die Unternehmensentwicklung ansieht, zeigen unter anderem die in der Konzernstrategie „Mission 26“ festgelegten Ziele. Eine der ersten Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele war im Jahr 2021 die konzernweite virtuelle Klimawoche, zu der alle Beschäftigten weltweit eingeladen wurden. Dabei ging es unter anderem um die Frage, wie jeder Einzelne seinen persönlichen CO₂-Fußabdruck verkleinern kann. Alle Beschäftigten wurden aufgefordert, sich im Kern zwei Fragen zu stellen: Was wird die erste konkrete Maßnahme auf dem Weg zum nachhaltigen Handeln sein? Und was tust du bereits in deinem Alltag, um deinen CO₂-Fußabdruck zu verringern? Denn es sind die vielen kleinen Schritte, die am Ende einen großen Unterschied machen können.



**We commit to Net Zero by 2040
The GEA Top Management**

Barcelona, 2021

Der GEA Commitment-Baum steht für das Engagement des GEA Topmanagements für mehr Klimaschutz und das Ziel, bis 2040 ein bilanziell klimaneutrales Unternehmen zu sein. Anfang Oktober 2021 haben sich die Unternehmenslenker in Barcelona auf dem Global Management Meeting mit ihren Fingerabdrücken symbolisch zur Umsetzung unserer Klimastrategie bekannt.

Die erste GEA Klimawoche sollte ...

... einen Anstoß für ein langfristig nachhaltiges Engagement in Nachhaltigkeitsthemen bei den Beschäftigten geben – und zwar nicht nur während der Klimawoche, sondern weit darüber hinaus,

... Einblicke in die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz bei GEA geben, vor allem aber die Beschäftigten anregen, persönliche Erfahrungen zu teilen, und

... allgemein die Beschäftigten für Klimathemen sensibilisieren.

Neben der Einführung einer Schulung für die Beschäftigten rund um das Thema Klimawandel und Klimaschutzmaßnahmen, einer CEO-Videoansprache, Interviews mit Verantwortlichen aus dem Bereich Nachhaltigkeit und vielen weiteren Aktionen war ein zentrales Element der GEA Klimawoche der Austausch der Belegschaft über das interne soziale Netzwerk. Dem Aufruf folgten sehr viele Beschäftigte, sodass bis Ende 2021 eine Vielzahl von Posts und Kommentaren unter dem Hashtag #GEAClimateWeek veröffentlicht wurden.

„Ich trenne Papier und Plastik, trinke Wasser aus der Wasserleitung (abgekocht oder gefiltert, sehr lecker!), verwende Tüten zum Beispiel für Abfälle wieder, nehme keine Plastiktüten aus Geschäften mit und ernähre mich vegetarisch. Außerdem überlege ich mir sehr genau, welche Produkte ich einkaufe und welche nicht. Ich versuche so oft wie möglich zu Fuß zu gehen.“

Magdalena Przeslawska, Polen

Im Anschluss an die Klimawoche wurde unseren Beschäftigten eine virtuelle Schulung, bestehend aus vier einzelnen Trainings, angeboten. Das erste fand im Zuge der Klimawoche statt, die drei weiteren folgen im ersten Halbjahr 2022. Das Thema: Klimawandel und Klimaschutzmaßnahmen. Ziel der Trainingsreihe ist, die Beschäftigten zum Thema Klimawandel aufzuklären, die Strategie und Ziele von GEA vorzustellen und nicht zuletzt die Belegschaft zu motivieren, selbst einen aktiven Beitrag zu leisten.

„Die wichtigste Änderung, die ich vorgenommen habe, ist, dass ich organische Abfälle jetzt zu Hause kompostiere. Das reduziert die Menge an Müll, die ich in den Müllkreislauf einbringe, und meine Mutter kann die kompostierten Abfälle als Dünger in ihrem Garten verwenden.“

Debora Souza, Brasilien

„In Deutschland gibt es die Initiative „STADTRADELN“, bei der Gemeinden und Teams gegeneinander antreten, um so viele Kilometer wie möglich mit dem Fahrrad zu sammeln. Die GEA Messo GmbH aus Duisburg hat zum ersten Mal ein Team aufgestellt – und das hat in drei Wochen 1.597 Kilometer gesammelt! Damit haben wir laut STADTRADELN 235 Kilogramm Kohlendioxid eingespart. Des Weiteren wurde aufgrund der gesammelten Kilometer eine Spendenaktion bei GEA Messo organisiert, bei der 506,20 Euro für die Opfer der jüngsten Flutkatastrophe gespendet wurden. Vielen Dank an alle Teilnehmer und Spender – und wir freuen uns auf STADTRADELN 2022!“

Robert Buchfink, Deutschland

„Wir sammeln Plastiktüten in unserem Werk, verwenden sie wieder und vermeiden es so lange wie möglich, sie wegzuerwerfen.“

Muliana Tjindra, Indonesien

„Wir waren überwältigt von der großen Resonanz auf die Klimawoche“, resümiert Dr. Nadine Sterley, Chief Sustainability Officer von GEA. „Das beweist, dass wir die Verantwortung für unseren Planeten und künftige Generationen ernst nehmen und dass wir uns bereits sehr dafür einsetzen, die globale Erwärmung weiter zu begrenzen. Zudem bestätigte die Mitarbeiterbefragung in diesem Jahr, dass wir als Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit sehr gut aufgestellt sind. Von insgesamt zwölf abgefragten Dimensionen wurde Nachhaltigkeit am besten bewertet. Darauf bin ich sehr stolz!“

Dr. Nadine Sterley, Chief Sustainability Officer



„Nachhaltigkeit ist Teil der DNA unseres Unternehmens“

Vier Fragen an Dr. Nadine Sterley,
Chief Sustainability Officer

Frau Dr. Sterley, eine Frage vorab: Was tun Sie eigentlich, um nachhaltig durch den Alltag zu kommen?

Wie viele Menschen habe ich ein paar Dinge im Alltag verändert. So esse ich zum Beispiel so wenig Fleisch wie möglich. Und das geht ganz hervorragend, ohne auf Genuss verzichten zu müssen. Heute war mein Mittagessen zum Beispiel eine leckere Veggie-Pasta. Um bewusst Müll zu reduzieren, verwende ich außerdem wiederverwendbare Flaschen und Lunchboxen anstelle von Einwegplastik. Auch vermeide ich es, Papier zu bedrucken. Dank digitaler Tools ist auch das leicht umsetzbar.

Ist es Ihrer Meinung nach für die Talentgewinnung wichtig, dass ein Unternehmen sowie die Beschäftigten Nachhaltigkeit leben?

Ganz sicher. Talente schauen sich heutzutage Unternehmen sehr genau an, bevor sie sich für einen

Arbeitgeber entscheiden. Angesichts des Fachkräftemangels können sie oft unter verschiedenen Angeboten wählen. Ob der potenzielle Arbeitgeber ehrlich und aufrichtig nachhaltig handelt, ist bei der Entscheidungsfindung definitiv ein wichtiges Kriterium. Bewerber merken sehr schnell, ob Nachhaltigkeit in der DNA eines Unternehmens verankert ist oder nicht. Deshalb basiert zum Beispiel der Nachhaltigkeitsansatz im Rahmen unserer Konzernstrategie „Mission 26“ auf drei Säulen: die Entwicklung nachhaltiger Produktlösungen, die Führung unseres Betriebes in verantwortungsbewusster Art und Weise sowie die Etablierung von GEA als Arbeitgeber erster Wahl innerhalb unserer Branche.

Was genau bedeutet es, „Arbeitgeber erster Wahl“ innerhalb der Branche zu sein?

Das bedeutet im Idealfall, dass beispielsweise Talente gezielt nach einer Anstellung bei GEA suchen – wir also der präferierte Arbeitgeber in unserer Branche sind. Außerdem sollen unter anderem bis 2026 etwa 80 Prozent der Beschäftigten der Aussage zustimmen können, dass sie GEA als guten Arbeitgeber

weiterempfehlen würden. Unser Fokus liegt dabei auf der Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds und einer Kultur der Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und Loyalität. Zwar galten diese Grundsätze natürlich auch schon in den vergangenen Jahren, inzwischen haben wir sie jedoch klar formuliert, transparent und überprüfbar gemacht.

Läuft Ihr Rekrutierungsprozess auch nachhaltig ab?

Ja, denn der Prozess ist komplett digital: Stellenausschreibungen erfolgen über Online-Portale und auf unserer Karriereseite. Bewerber werden aufgefordert, ihre Bewerbungen direkt in digitaler Form einzureichen; eingehende Papierbewerbungen werden digitalisiert und in den digitalen Rekrutierungsprozess eingespeist. Auch die Sichtung durch die einstellenden Beschäftigten erfolgt über die zentrale, digitale Plattform, sodass die Bewerbungen im weiteren Verlauf nicht mehr ausgedruckt werden müssen. Und nicht erst bedingt durch die Covid-19-Pandemie führen wir Vorstellungsgespräche verstärkt per Videokonferenz durch. Das spart den Bewerbern Reisezeit und ist auch gut fürs Klima.

Beschäftigte

Wir sind GEA

Jedes Unternehmen ist immer nur so gut wie seine Beschäftigten. Und auch bei GEA basiert jeder Unternehmenserfolg auf den Fähigkeiten und dem Engagement unserer weltweit mehr als 18.000 Beschäftigten. Jeder Einzelne leistet durch seine tagtägliche Arbeit seinen ganz individuellen Beitrag zum Gesamtergebnis und hilft uns dabei, jeden Tag etwas besser zu werden.



Vielfalt und Chancengleichheit sind für GEA als global agierender Konzern nicht nur zentrale Werte, sondern auch die Voraussetzung dafür, im internationalen Wettbewerb nachhaltig erfolgreich zu sein. Daher haben wir uns im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ auch für den Bereich Personal messbare Ziele gesetzt. So sollen unter anderem bis 2026 etwa 80 Prozent der Beschäftigten der Aussage zustimmen können, dass sie GEA als guten Arbeitgeber weiterempfehlen würden. Aktuell sind es 75 Prozent. Auch die Gleichstellung der Geschlechter wird forciert: 21 Prozent der Positionen in den drei oberen Managementebenen sollen in den kommenden fünf Jahren von Frauen besetzt sein. Aktuell sind es 17 Prozent. GEA bekennt sich weiterhin zur Beachtung der Menschenrechte sowie zu den generell akzeptierten Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO).

All diese Maßnahmen verfolgen ein übergeordnetes Ziel: die Anziehungskraft von GEA als Arbeitgeber weiter zu steigern und auf dem Arbeitsmarkt den Status als „attraktiver Arbeitgeber“ zu festigen. Davon unberührt bleibt der feste Grundsatz eines redlichen, aufrichtigen und loyalen Miteinanders. Die individuellen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten sowie das Erreichen persönlicher Karriereziele im Unternehmen haben wir auch 2021 verstärkt unterstützt. Zudem schaffen wir in gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten eine Arbeitswelt, in der der Arbeits- und Gesundheitsschutz großgeschrieben wird.

Personalmanagement

Das Rückgrat von GEA sind unsere Beschäftigten.

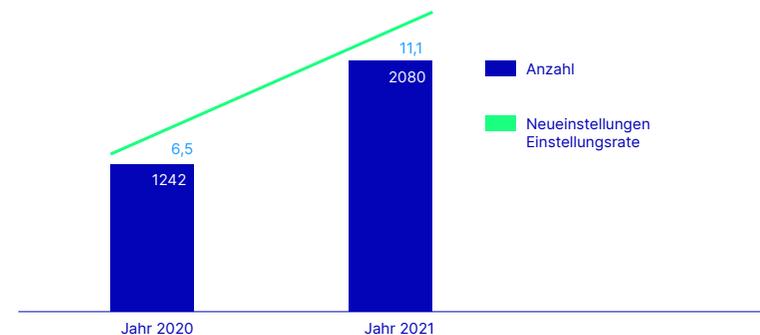
Daher liegt es in unserem ureigenen Interesse, den Bereich Personal (HR – Abkürzung für Human Resources) vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bestmöglich für die Zukunft aufzustellen und die Verantwortlichen mit allen relevanten Kompetenzen auszustatten bzw. ihnen jede Unterstützung zukommen zu lassen, die sie für ihre Arbeit benötigen.

„Um diesem Anspruch gerecht zu werden, unterliegt auch der Bereich HR im Jahr 2021 einem Transformationsprozess, der bereits im Vorjahr begonnen wurde. So wurde die HR-Funktion grundlegend neu aufgestellt, um die aktuelle Organisation von GEA bestmöglich bei der Umsetzung der Strategie unterstützen zu können.“

Ulrich Braig, Chief Human Resources Officer

Seitdem ist HR mit der HR Business Partner Organisation eng in das operative Geschäft eingebunden. Der Bereich Personal ist ein „Global Corporate Center“ und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der auch Arbeitsdirektor ist. Die HR Business Partner unterstützen das Management der Divisionen und Regionen, indem sie für alle Fragen rund um das Personalmanagement zur Verfügung stehen. Die internen HR Operations Teams an den Standorten Berlin und Kuala Lumpur unterstützen durch zeitgemäße HR-Dienstleistungen. Und die sogenannten „Centers of Expertise“ kreieren moderne Konzepte, um GEA langfristig als „Arbeitgeber der Wahl“ zu etablieren. Zu den „Centers of Expertise“ gehören „Labor Relations/Labor Law“, „People & Talent Development“ und „Total Rewards & Mobility“.

Anzahl und Rate der Neueinstellungen



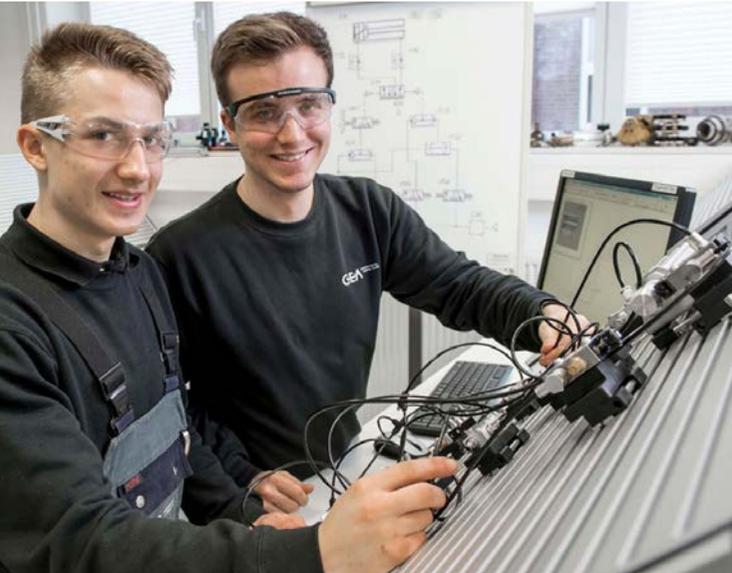
Beschäftigung

Der demografische Wandel und der harte Wettbewerb um Talente auf dem Arbeitsmarkt erfordern vermehrte Anstrengungen bei der Suche nach vielfältigen und qualifizierten Beschäftigten. Wichtig für uns als nachhaltig handelndes Unternehmen ist es zudem, Angestellte langfristig an das Unternehmen zu binden. Um als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen zu werden und somit die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen, legen wir Wert auf eine vielfältige, gleichberechtigte und integrative Unternehmenskultur. Zudem unterstützen wir im Rahmen von „Mission 26“ alle Beschäftigten verstärkt dabei, sich gezielt fortzubilden sowie mittel- und langfristige Karriereziele zu erreichen.

Um die Suche nach Talenten effektiver gestalten zu können, haben wir innerhalb der Personalabteilung ein Talent Acquisition Team eingerichtet. Ziel der Expertengruppen ist es, einerseits die richtigen Talente auf dem Markt aufzuspüren und anzuziehen, indem

sie neueste Methoden wie Active Sourcing anwenden. Andererseits berät es GEA Manager sowie die HR Business Partner dabei, die jeweils individuell beste Lösung für eine erfolgreiche Einstellung zu finden. Darüber hinaus bauen unsere Talent Acquisition Teams externe Talentpools über die Karriere- und relevante Karriereportale auf. Hier wird mit externen Kandidaten ein kontinuierlicher Kontakt gepflegt, um das Bewerbererlebnis zu verbessern.

Zudem hat GEA an verschiedenen Standorten einen „Empfehlungsbonus“ für Beschäftigte eingeführt, da wir davon ausgehen, dass unsere Beschäftigten die besten und authentischsten Botschafter sind. Im Jahr 2021 haben wir weltweit insgesamt 2.080 Neueinstellungen vorgenommen (2020: 1.242). Die Gesamtzahl der Einstellungen in Prozent der durchschnittlichen Personalzahl im vergangenen Jahr ist bis zum 31. Dezember 2021 von 6,5 auf 11,1 Prozent gestiegen.



Ausbildung in Deutschland

Wir sind überzeugt: Nur wer ausbildet, sichert und erweitert das Know-how des eigenen Unternehmens. Daher ist eine fundierte Ausbildung junger Menschen für uns ein festes Standbein unserer Personalpolitik.

Im Berichtsjahr 2021 hat GEA in Deutschland an zwölf Standorten 363 junge Menschen in elf kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen ausgebildet, die sich je nach Produktportfolio der GEA Standorte noch in unterschiedliche Fachrichtungen unterteilen. Der Standort Oelde bildet dabei das Zentrum der technischen Ausbildung und koordiniert diese in Deutschland.

Des Weiteren wurden 15 duale Studiengänge in Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten realisiert. Diese Ausbildungen führen in sechs Semestern zu Bachelorabschlüssen in verschiedenen Fachbereichen. Für duale Studiengänge hat GEA die Praxisphasen mit Projekten in ausländischen GEA Gesellschaften internationaler ausgerichtet.

GEA bildet in folgenden Berufen aus:

Gewerbliche Berufe (m/w/d):

- Anlagenmechaniker
- Elektroniker
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist
- Industriemechaniker
- Konstruktionsmechaniker
- Mechatroniker
- Werkstoffprüfer
- Zerspanungsmechaniker

Kaufmännisch/technische Berufe (m/w/d):

- Industriekaufmann/-frau
- Technischer Produktdesigner

GEA realisierte 2021 15 duale Studiengänge aus folgenden Fachbereichen:

Studiengänge duales Studium:

- Bachelor of Arts, Ausbildung (m/w/d):
 - Industriekaufmann / Fachrichtung Betriebswirtschaft
- Bachelor of Science, Ausbildung (m/w/d):
 - Elektroniker / Fachrichtung Elektrotechnik
 - Fachinformatiker / Fachrichtung Informatik
- Bachelor of Science, praxisorientierter Studiengang:
 - Fachrichtung Digitale Technologie
 - Fachrichtung Elektrotechnik
 - Fachrichtung Maschinenbau
 - Fachrichtung Verfahrenstechnik
 - Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen
 - Fachrichtung Wirtschaftsinformatik
- Bachelor of Engineering, Ausbildung (m/w/d):
 - Industriemechaniker / Fachrichtung Maschinenbau
 - Industriemechaniker / Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen
 - Mechatroniker / Fachrichtung: Mechatronik
- Bachelor of Engineering, praxisorientierter Studiengang:
 - Fachrichtung Elektrotechnik
 - Fachrichtung Maschinenbau
 - Fachrichtung mechanische Verfahrenstechnik

GEA unterstützt die Ausbildungsinitiative Kosovo

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften gilt in der Republik Kosovo als eines der größten Hemmnisse für ein solides Wirtschaftswachstum. Die Regierung des Balkanstaats weiß um dieses Problem und hat deshalb eine duale Berufsausbildung nach deutschem Vorbild eingeführt. Die Ausbildungsinitiative Kosovo, die jungen Kosovaren nach dem Abitur die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Deutschland eröffnet, ist zu einem Erfolgsmodell für alle Beteiligten geworden. Sie bietet jungen Leuten eine Perspektive in einem Land, das eine der höchsten Jugendarbeitslosigkeiten in Europa hat.

Am Bildungsstandort in Prizren machen die Schüler des Loyola-Gymnasiums das Abitur, erlernen die deutsche Sprache und können auch das Deutsche

Sprachdiplom (DSD) ablegen. Von der Ausbildung in Deutschland profitieren vor allem die jungen Menschen, aber auch das Kosovo. Denn aus der Ausbildungsinitiative heraus sind bereits vielfältige Kontakte entstanden, die jetzt zum Aufbau des ersten dualen Ausbildungsprogramms im Kosovo führen.

Ausbildung bei GEA Westfalia Separator

GEA Westfalia Separator beteiligt sich seit 2012 an diesem Projekt, indem es jedes Jahr einem Schüler vom Loyola-Gymnasium die Möglichkeit bietet, eine Berufsausbildung in unserem Unternehmen zu absolvieren. Zu den angebotenen Ausbildungsberufen gehören Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriemechaniker, Fachinformatiker und Werkstoffprüfer Metalltechnik. Die Auszubildenden erhalten nicht nur eine Ausbildungsvergütung, sondern wir stellen ihnen auch für die Ausbildungszeit eine Werkswohnung zur Verfügung. Und die Initiative hat Erfolg: Einige Absolventen arbeiten bereits fest als Fachkräfte im Unternehmen, andere haben nach der Ausbildung ein duales Studium begonnen.

So zum Beispiel Arber Gegaj, der im April 2018 ein Praktikum bei GEA Westfalia Separator als Werkstoffprüfer für Metalltechnik begonnen hat. Schon früh zeigte sich seine außerordentliche Lernbereitschaft, sodass er 2021 seine Berufsausbildung um

ein halbes Jahr auf drei Jahre verkürzen konnte. Seine Abschlussprüfung hat er mit „sehr gut“ bestanden. Von der IHK Nord Westfalen erhielt Gegaj zudem die Auszeichnung „Die Besten Azubis 2021“. Doch sein Weg bei GEA ist noch nicht zu Ende: Im Oktober 2021 begann Gegaj im Rahmen eines GEA Stipendiums ein duales Studium „Bachelor of Engineering Maschinenbau“.



„Ich bin sehr dankbar und froh darüber, dass es diese Möglichkeit bei GEA gibt und ich sie nutzen konnte. Meine Erfahrungen und mein Werdegang würden ohne die Ausbildungsinitiative und GEA wahrscheinlich anders aussehen. Danke dafür an GEA!“

Arber Gegaj, bei GEA Westfalia Separator als Werkstoffprüfer für Metalltechnik



„Bei der GEA Group wissen wir den Bildungsstand und die Leistungsbereitschaft der Absolventinnen und Absolventen des Loyola-Gymnasiums zu schätzen. Es zeigt letztlich auch, welches Potenzial das Kosovo hat. Darum sind Chancen wie der Loyola-Austausch so wichtig für dessen Zukunft.“

Ralph Hackelbörgel, Ausbildungsleiter GEA Westfalia Separator



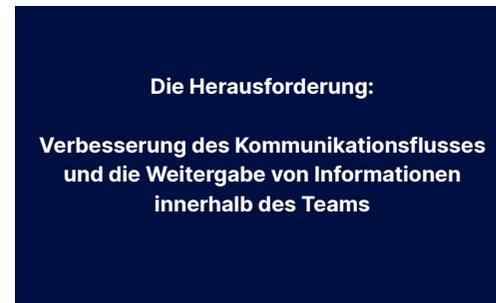
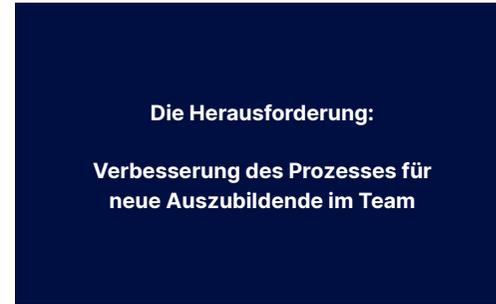


Wie die Beschäftigten GEA beurteilen

Seit 2019 führt GEA einmal jährlich eine globale Mitarbeiterbefragung durch. Das übergeordnete Ziel ist, eine Kultur des Dialogs und des Austausches zu pflegen, die Belegschaft aktiv in die Unternehmensentwicklung mit einzubinden und nach Auswertung der Antworten auf das gegebene Feedback zielgerichtet zu reagieren. Für eine bestmögliche Vergleichbarkeit sind die Fragen standardisiert und werden stets in gleicher Form gestellt. Der Fragebogen besteht aus 37 Aussagen, die zum Zweck der Berichterstellung und Analyse in zwölf Handlungsfelder gruppiert werden „können“. Die Handlungsfelder sind: Engagement, pragmatische Führung, Wachstumsmöglichkeiten, Vertrauen in die Führung, Mitarbeiterkommunikation, positives Arbeitsumfeld, sinnvolle Arbeit, Vergütung und Nebenleistungen, Wirksamkeit der Organisation, Kundenzentrierung, Innovation und Nachhaltigkeit. Auf diese Weise kann unter anderem die Akzeptanz von implementierten Maßnahmen in der Belegschaft evaluiert werden.

Begleitet wird die Mitarbeiterbefragung von einer umfassenden internen Kommunikation auf allen Ebenen. Sie soll das Vertrauen der Beschäftigten stärken – sowohl in das Befragungsprogramm als auch in die Führung. Zudem werden alle Führungskräfte im Umgang mit den Umfrageergebnissen geschult und in die Umsetzung der Ergebnisse einbezogen. Auf diese Weise wird die Position von GEA als Arbeitgeber kontinuierlich verbessert.

Im Jahr 2021 wurden unternehmensweit rund 6.500 Initiativen als Reaktion auf das Feedback unserer Beschäftigten aus der Befragung von 2020 angestoßen. Darüber hinaus wurden drei Fokusthemen auf Konzernebene bearbeitet, die ebenfalls aus der Mitarbeiterbefragung im Jahr zuvor ermittelt wurden: Verbesserung der Mitarbeiterkommunikation, Verbesserung der Wachstums- und Lernmöglichkeiten für die Beschäftigten bei GEA sowie Stärkung der Zusammenarbeit innerhalb von GEA. Reaktionen auf die Mitarbeiterbefragung von 2020 finden Sie auch in den Videos auf dieser Seite. Zur Intensivierung des Dialogs mit den Beschäftigten wurden 2021 in die Befragung weitere freie Kommentarfelder aufgenommen, die optional ausgefüllt werden konnten. Die Beschäftigten wurden eingeladen, ihre Kommentare zu den beiden folgenden Fragen abzugeben: „Was gefällt Ihnen an GEA am besten?“ und „Was ist eine Verbesserung oder Veränderung, die Sie bei GEA sehen möchten?“



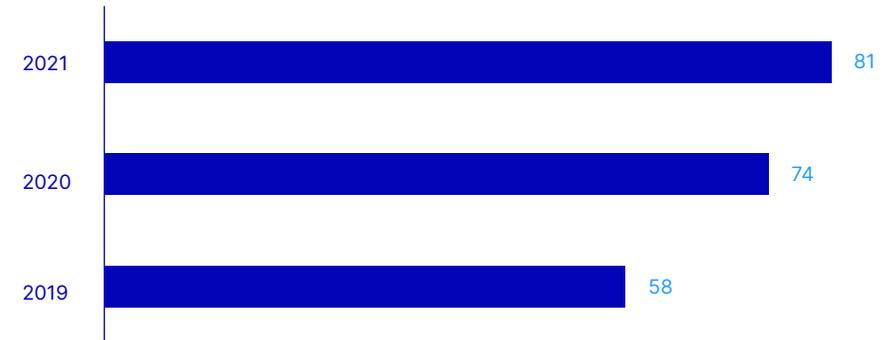


Die Umfrage von 2021 hat gezeigt, dass die Bereitschaft der Beschäftigten, sich aktiv in die Unternehmensentwicklung einzubringen, sehr hoch ist. Lag die Rücklaufquote im Jahr 2019 noch bei 58 und 2020 bei 74 Prozent, haben im Berichtsjahr 81 Prozent aller Beschäftigten an der Befragung teilgenommen.

Nach Auswertung der Befragung von 2021 zeigte sich, dass in den Dimensionen „pragmatische Führung“ (plus 5 Prozentpunkte Zustimmung), „Mitarbeiterkommunikation“ und „persönliche Entwicklungsmöglichkeiten“ (beide plus 6 Prozentpunkte) deutliche

Verbesserungen gegenüber dem Vorjahr erzielt wurden. Erfreulich sind auch die weiterhin hohen Werte bei den Themen „Engagement“ und „Nachhaltigkeit“ mit jeweils mehr als 70 Prozent Zustimmung. Diese Entwicklungen bestätigen uns in unserem Handeln, denn nach der letzten Befragung haben wir unter anderem die Verbesserung der Mitarbeiterkommunikation sowie die Verbesserung der Wachstums- und Lernmöglichkeiten als globale Fokusbereiche identifiziert und 2021 konkrete Maßnahmen ergriffen. Das Ergebnis zeigt, dass wir offensichtlich die richtigen Maßnahmen gewählt haben.

Anteil der Teilnehmer der Mitarbeiterbefragung an der Gesamtbelegschaft in %



Die Mitarbeiterbefragung genießt bei der Belegschaft nicht nur eine große Akzeptanz, sondern wird auch sehr gut wahrgenommen, wie die hohe Teilnahmequote beweist. Ebenfalls können wir feststellen, dass unsere Beschäftigten darauf vertrauen, dass die Ergebnisse aus einer Befragung aufgegriffen und weiterbearbeitet werden. Die zentrale Kategorie Engagement ist nach wie vor auf hohem Niveau und wir sehen Verbesserungen über alle Dimensionen hinweg. Gleichwohl zeigt uns das Ergebnis eine Reihe von Handlungsfeldern auf, die wir im Rahmen der Nachbearbeitung der Ergebnisse gemeinsam mit unseren Führungskräften und Beschäftigten zum Besseren gestalten müssen.



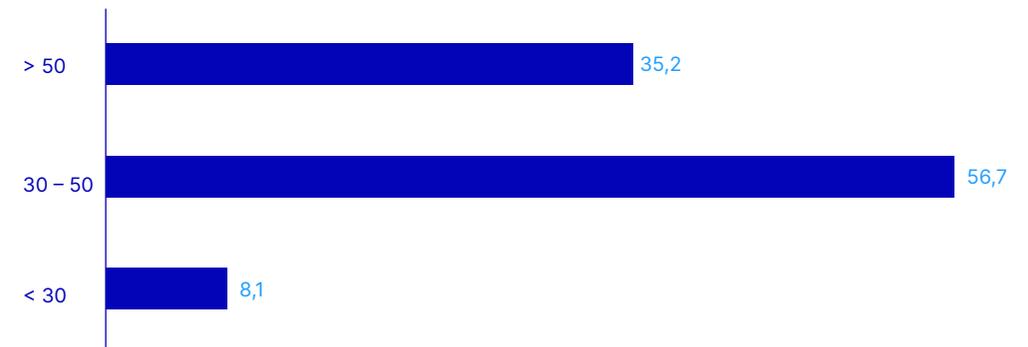
6.500

So viele Initiativen wurden 2021 unternehmensweit im Nachgang der Mitarbeiterbefragung aus dem Vorjahr angestoßen.



Beschäftigte nach Altersgruppen*

(in %)



*) Anzahl der Beschäftigten ohne Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse; ohne nicht-konsolidierte Einheiten

Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit

Für GEA bedeutet „Engineering for a better world“ auch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion begünstigt und gefördert werden. Denn für ein ambitioniertes Unternehmen mit globaler Präsenz zählt Vielfalt zu den wichtigsten Bausteinen – nicht nur für die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, sondern auch für die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns insgesamt, und damit für den zukünftigen Unternehmenserfolg.

Zur Politik der „Sustainable Value Creation at GEA“ gehört unter anderem das Prinzip der Vielfalt. Darunter verstehen wir eine Belegschaft mit einem breiten

Spektrum an Persönlichkeitsmerkmalen, individuellen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten. Dazu gehören: Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, ethnischer Hintergrund und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung und auch der soziale Hintergrund. Aber auch äußere und organisatorische Dimensionen wie die Berufserfahrung können die Vielfalt mitbestimmen. Unter Inklusion verstehen wir außerdem die Befähigung und Einbeziehung aller Beschäftigten ungeachtet ihrer individuellen Unterschiede, einschließlich des gleichberechtigten Zugangs zu Chancen und Ressourcen für alle Beschäftigten.

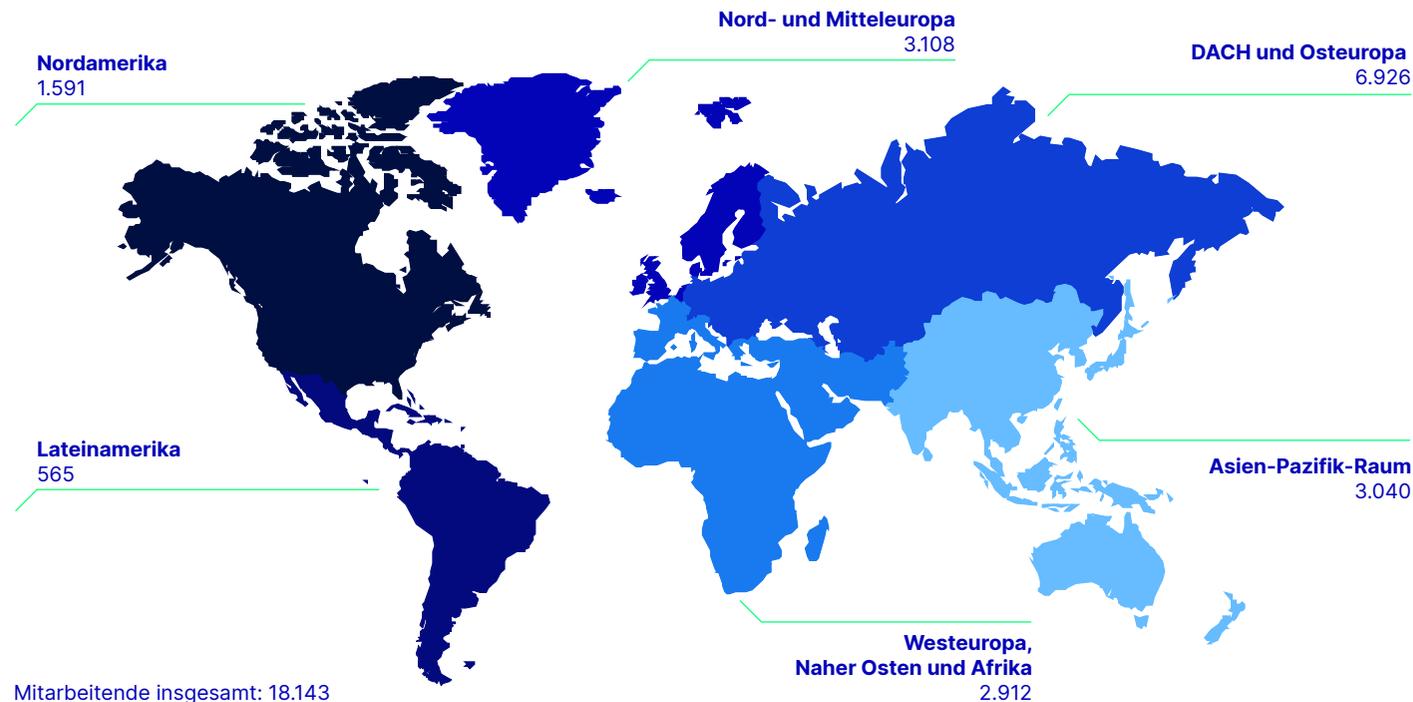


Menschen aus 98 Nationen arbeiten weltweit bei GEA in 63 Ländern

Das Management von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit liegt in der Verantwortung von HR, und damit im direkten Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Im Berichtsjahr haben wir eine neue Richtlinie entwickelt, die auf eine detaillierte Konzepterarbeitung einschließlich der Umsetzung verschiedener Maßnahmen weltweit im Jahr 2022 abzielt. Die Umsetzung weiterer Maßnahmen verbleibt bei den lokalen Organisationen. Jede unserer Organisationseinheiten ist für die Zielsetzung zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit sowie die Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Programme zur Erreichung dieser Ziele verantwortlich. Einzelne Initiativen können weiterhin auf Konzern-, Abteilungs- und lokaler Ebene initiiert werden.

Bei der Umsetzung von Vielfalts- und Inklusionsinitiativen orientieren wir uns an der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Damit bekennt sich GEA zur Gleichstellung aller Menschen im Unternehmen. Zudem haben wir uns weitere messbare Ziele im Bereich Diversität gesetzt und in der

GEA Beschäftigte weltweit



Konzernstrategie „Mission 26“ verankert. So wurde die bereits 2014 eingeführte GEA Strategie für Diversität und Inklusion im Berichtsjahr überarbeitet. Sie enthält einen zweistufigen Plan, um Diversität und Inklusion bis 2026 weiter zu stärken und auszubauen. Die Strategie fußt auf drei Hauptsäulen: Aufbau und Pflege eines integrativen Arbeitsplatzes, Nutzung von Vielfalt und Integration auf dem Markt sowie Gewinnung, Entwicklung und Förderung vielfältiger Talente. Zudem gibt die Konzern-

strategie „Mission 26“ das Ziel vor, bis 2026 in den drei oberen Managementebenen 21 Prozent der Positionen mit Frauen und 80 Prozent der offenen Führungspositionen mit eigenen Nachwuchskräften zu besetzen. Darüber hinaus sind wir aktives Mitglied im Diversity Netzwerk Rhein-Ruhr und führen jährlich einen Diversity-Tag im Rahmen dieses Netzwerks durch. Auch die Beschäftigten haben die Möglichkeit, daran teilzunehmen.



Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt in der Belegschaft durch ein gemeinsames Verständnis und Handeln aufgrund gemeinsamer Wertebilder entsteht. Deshalb streben wir nicht nur eine quoten- oder einstellungsorientierte Diskussion an, sondern auch eine verhaltens- und wertebasierte. Den konzernweiten Rahmen dafür bildet die im Jahr 2021 überarbeitete Diversity- und Inclusion-Policy und -Guideline. Der Zweck dieser Richtlinie ist, einen globalen GEA weiten Standard im Umgang mit Vielfalt und In-

klusion zu gewährleisten, indem das Verhalten von Führungskräften und Beschäftigten begleitet wird, um die komplexen Themen von Vielfalt und Inklusion im organisatorischen Kontext zu navigieren. Dabei streben wir mehr als nur die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen an, vielmehr wollen wir echtes Engagement im Unternehmen fördern.

Diese Berücksichtigung von Vielfalt und Chancengleichheit ist als fester Bestandteil in die Personal-

prozesse integriert, zum Beispiel im Rahmen der Global Placement Policy, die den Stellenbesetzungsprozess regelt. Für die Nominierung von Kandidaten für Führungskräfteentwicklungsprogramme gelten spezielle Auswahlkriterien, die den Diversitätsaspekt beinhalten. So soll sichergestellt werden, dass die Geschlechter hinsichtlich der Führungskräfteentwicklung ausgewogen vertreten sind und das in der „Mission 26“ beschriebene Ziel erreicht wird.

Eine ganz besondere Zusammenarbeit

Schon seit 1974 arbeitet das Lebenshilfswerk Marburg-Biedenkopf mit der GEA Montagewerkstatt in Wallau zusammen, um Männern und Frauen mit geistigen und körperlichen Behinderungen einen Arbeitsplatz und eine stärkere Bindung an die örtliche Gemeinschaft zu bieten. Derzeit arbeiten am Standort in Wallau zwölf Beschäftigte mit Behinderungen.

Die Kollegen in der Werkstatt übernehmen ein breites Spektrum an Aufgaben, wie zum Beispiel die Montage von Transportketten, elektrischen und mechanischen Baugruppen und weitere unterstützende Dienstleistungen. Sie sind heute ein fester Bestandteil der „GEA Wallau-Familie“ und leisten nicht nur einen Beitrag zu unserer täglichen Arbeit, sondern nehmen auch mit Begeisterung an Firmenveranstaltungen teil.

„Die Initiative ist in der Region bekannt. Andere lokale Unternehmen waren von unserer Arbeit so begeistert, dass sie eine ähnliche Zusammenarbeit begonnen haben.“

Axel Meier, QHSE-Manager, Business Unit (BU)
Slicing & Packaging, Food & Healthcare
Technologies



„Die Vielfalt macht den Unterschied“

Interview mit Dr. Ulrich Braig, Chief Human Resources Officer

Herr Braig, welche Rolle spielt Diversity bei GEA?

Das Thema Diversity nimmt immer mehr an Fahrt auf, auch für uns. GEA benutzt ganz bewusst einen umfassenden Vielfaltsbegriff. Die Frage beispielsweise, wie viele Frauen in Managementpositionen sind, ist für uns wichtig – aber eben nicht alles. Wir glauben, dass es vorteilhaft ist, eine möglichst diverse Führungsmannschaft, aber auch Belegschaft insgesamt zu haben. Studien belegen, dass eine diverse Kultur herausragende Talente im Arbeitsmarkt besser adressiert – man wird als Unternehmen attraktiver für solche Talente. Zudem hat unser Unternehmen einen Kanon an Werten, zu denen wir uns bekennen – da ist Vielfalt neben Integrität, Leidenschaft, Exzellenz und Verantwortung zentral verankert.



Im Arbeitsmarkt gibt es eine hohe Sensibilität dafür, wie ein Unternehmen sich präsentiert ...

Ja, und dazu gehören Flexibilität, Diversität der Belegschaft oder die Frage, wie unterschiedlichen Mitarbeitergruppen das eingeräumt wird, was sie brauchen. Wir haben Diversity als einen wichtigen Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie verortet. Letztlich fällt für uns alles unter diesen Begriff, was jemanden von jemand anderem unterscheiden kann – Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Nationalität, geistige und physische Fähigkeiten oder Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion. Wir denken Diversity also sehr breit, weil wir fest daran glauben, dass genau das den Unterschied macht. Dabei geht es auch um Inklusion – wie stellen wir sicher, dass sich Menschen mit all diesen unterschiedlichen Hintergründen bei uns willkommen und akzeptiert fühlen, sich einbringen und ihre Ideen verwirklichen können?

Sie haben ein Schwerpunktprogramm „Mission 26“ aufgelegt. Was verbirgt sich dahinter?

Der Plan für die kommenden fünf Jahre setzt auf sieben entscheidende Hebel, die nachhaltiges, profitables Wachstum beschleunigen sollen. Im Fokus

stehen dabei Nachhaltigkeit, Innovationen und digitale Lösungen, New Food sowie Exzellenz-Initiativen. Unser Vorstandsvorsitzender Stefan Klebert sagt dazu: „Wir nehmen uns vor, zukünftige Generationen zu schützen, indem wir nachhaltige Lösungen für die Lebensmittel- und Pharmaindustrien anbieten.“ Nehmen Sie allein den Bereich New Food: Wie stellen wir sicher, dass morgen die Weltbevölkerung noch zu ernähren ist? Eine spannende Frage, für die auch wir Lösungen anbieten.

Im Rahmen dieses Strategieprogramms streben Sie einen Frauenanteil von 21 Prozent an. Ist das nicht zu wenig?

Unser Ziel auch für die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens ist es, auf unseren drei obersten Managementebenen bis 2026 eine Frauenquote von 21 Prozent zu erreichen. Aktuell liegen wir bei gut 17 Prozent. Deshalb muss ab sofort jede dritte frei werdende Stelle auf dieser Managementebene mit einer Kollegin besetzt werden. Das ist extrem ambitioniert. Der Frauenanteil im Maschinenbau lag Ende 2020 in Deutschland bei 16,9 Prozent. Und nur etwas mehr als 9 Prozent der Ingenieure im deutschen Maschinen- und Anlagenbau sind weiblich.



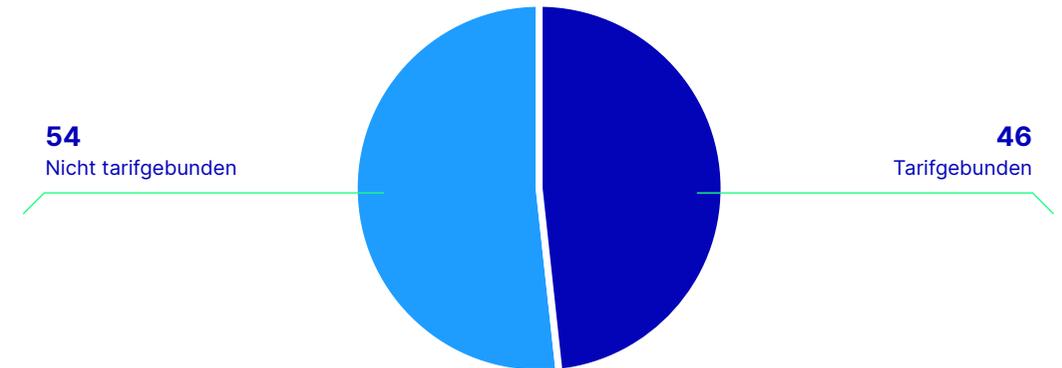
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und Mitbestimmung

Wir sind stolz darauf, dass das Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch einen langjährigen, wertschätzenden Dialog und Umgang mit Arbeitnehmervertretern sowie durch die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat des Unternehmens geprägt ist. Der Aufsichtsrat besteht je zur Hälfte aus Vertretern der Kapitaleigner und der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden von der gesamten deutschen Belegschaft gewählt, vertreten jedoch die Interessen aller Beschäftigten.

Neben den zahlreichen lokalen Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten existiert bei GEA auch ein Konzernbetriebsrat (KBR) nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz. Auf betrieblicher Ebene werden lokale Fragen in Form von Betriebsvereinbarungen geregelt.

Auf europäischer Ebene existiert bei GEA ein Europäischer Betriebsrat (EBR). Dieser hat das verbindliche Recht auf Information und Anhörung durch die Unternehmensleitung. Er steht im regelmäßigen Aus-

Anteil der Beschäftigten nach Tarifvereinbarung (in %)



tausch mit dem Vorstand und dem Personalbereich. Seine Arbeit fokussiert der Europäische Betriebsrat auf grenzüberschreitende Auswirkungen von Entscheidungen und Entwicklungen auf die Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedsstaaten, in den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums sowie der Schweiz. Die Grundlagen der EBR-Arbeit wurden Ende 2018 gemeinschaftlich vom EBR und vom GEA Vorstand unter Beteiligung der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL in einem neuen EBR-Vertrag weiterentwickelt und angepasst.

Für rund 46 Prozent (Vorjahr etwa 50 Prozent) der Beschäftigten weltweit gelten Tarifvereinbarungen. Diese Angaben basieren auf Daten aus dem globalen Personalmanagementsystem „Workday“. In den Ländern, in denen es solche gesetzlichen Vorgaben nicht gibt, arbeiten wir mit kollektiven Regelungen in Form von Policies und Richtlinien, die sich an weltweite GEA Standards anlehnen und die individuellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung lokaler Anforderungen entsprechend ergänzen.



Führungskräfteentwicklung

Um die Führungskräfte auf neue Anforderungen vorzubereiten, und somit die Transformation wie auch den Geschäftserfolg von GEA zu unterstützen, wurden im Berichtsjahr zwei etablierte strategische Programme zur Führungskräfteentwicklung fortgeführt. Dazu gehört das Modell „GEA Signature for Leadership“. Es beschreibt anhand von sechs Dimensionen die wesentlichen Haltungen, Fähigkeiten und das Verhalten, die von GEA Managern weltweit erwartet werden. Das zweite Programm „Making the Matrix work“ wurde für Führungskräfte angeboten, die die Matrixorganisation leiten bzw. in Schnittstellen arbeiten. Mit dem Programm sollen sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterentwickeln, die in einer Matrixorganisation wesentlich sind.

Darüber hinaus stellen wir ein Trainingsangebot für Führungskräfte im GEA Learning Center bereit, das seit 2015 als zentrale Lern- und Weiterbildungsanbieter für die Beschäftigten weltweit fungiert. Führungskräfte können Entwicklungsangebote auf

Basis ihrer individuellen Lernbedürfnisse auswählen. Neben einem breiten Spektrum an E-Learnings werden auch trainergeführte Webinare angeboten. Allen Nachwuchs- und Führungskräften steht zudem die „GEA Leadership Toolbox“ zur Verfügung. Sie beinhaltet eine ständig wachsende Sammlung von Best-Practice-Beispielen, bewährten Management- und Führungsinstrumenten sowie Coachings und ein 360-Grad-Feedback-Tool.

Im Zuge der Konzerntransformation wurde 2021 das Angebot für Führungskräfte erweitert. So kamen drei neue Trainings (GEA Management Essentials, Leading Effective Teams, Leading People through Change) hinzu, die das Ziel eines einheitlichen globalen Führungsstils auf Basis der „GEA Signature for Leadership“ verfolgen. Darüber hinaus können Führungskräfte an dem trainergestützten Webinar „Boost your Dialog Skills“ teilnehmen, das eine Verbesserung der Feedbackqualität der Führungskräfte zum Ziel hat.

Des Weiteren haben wir „Leadership Reviews“ eingeführt, die den jährlichen Rahmen für die Identifizierung von Entwicklungsbedarfen, die Auswahl von Potenzialträgern und die Ableitung von Nachfolgebedarfen bilden. Ziel ist es, eine einheitliche Führungskultur zu pflegen und die optimale Weiterentwicklung der Führungskräfte sicherzustellen. Denn nur durch eine für jeden Einzelnen persönlich erfahrbare herausragende Führungsqualität kann GEA die besten Talente im Arbeitsmarkt ansprechen und auch halten. Neben der bedarfsbezogenen Qualifizierung und Weiterentwicklung aller Beschäftigten wurden auch gesonderte Entwicklungspools aufgesetzt, um eine mittel- und langfristige Nachfolgeplanung der Konzern-Schlüsselpositionen sicherzustellen. Kandidaten, die hierfür von ihren jeweiligen Vorgesetzten nominiert werden, werden einem Auswahlverfahren unterzogen, das einerseits das Vorliegen entsprechenden Potenzials bestätigen soll und andererseits die Ausgangsbasis für eine zielgerichtete und persönliche Weiterentwicklung darstellen wird.

Lernen und Weiterbildung

Dem strategischen Aus- und Weiterbildungsmanagement kommt bei GEA eine besondere Bedeutung zu. Hierfür haben wir eine sogenannte Lernlandschaft kreiert, die sich stark nach den Bedürfnissen des Unternehmens und der Beschäftigten richtet. So handelt es sich hierbei um ein Zusammenspiel aus globalen, zentral gesteuerten Angeboten (verfügbar über das GEA Learning Center), lokalen internen Trainingsangeboten über eigene Lernpfade und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie spezifischen externen Angeboten. Damit stellt GEA sicher, dass die Beschäftigten den heutigen sowie zukünftigen Anforderungen ihres Arbeitsumfeldes gewachsen sind und sich weiterentwickeln können. In unserer Konzernstrategie „Mission 26“ formulieren wir den Anspruch, ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein. Und eine fundierte Aus- und Weiterbildung sowie die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen gehören nach unserer Überzeugung zu einem erfüllten Arbeitsleben dazu.

Das GEA Learning Center ist seit 2015 der zentrale Lern- und Weiterbildungsanbieter für die Beschäftigten weltweit. Dies umfasst Führungs-, Vertriebs-, Service- und Projektmanagementtrainings sowie GEA Produkt- und Anwendungstrainings. Zusätzlich beinhaltet es ein umfassendes E-Learning-Angebot zu fachlichen und betriebswirtschaftlichen Inhalten. Ziel ist es, unsere Belegschaft individuell und beruflich weiterzuentwickeln.



Das inhaltliche Angebot wird kontinuierlich an die sich ändernden Anforderungen angepasst. Darüber hinaus sind einige Initiativen beispielhaft besonders hervorzuheben:

- GEA Digital Transformation Workshop: In Zusammenarbeit mit einer renommierten Business School wurde ein Programm für Mitglieder des Topmanagements zum Thema Digitalisierung durchgeführt.
- „Boost your Dialog Skills“: Zur Förderung der

Feedback- und Dialogkompetenzen der Führungskräfte wurde ein Trainingsprogramm entwickelt, zu dem alle Führungskräfte eingeladen worden sind. Diese Trainingsinitiative wurde mit der Implementierung von „Perform & Grow“ verbunden.

- Professional Service Sales: Um das Unternehmenswachstum zu unterstützen, wurde eine Lerninitiative entwickelt, um die Kompetenzen im Service Sales auszubauen. Das Programm ist 2021 in den beiden Divisionen Separation &

Flow Technologies und Farm Technologies gestartet.

- Projektmanagement-Lernpfad für die Division Liquid & Powder Technologies: Bestehende Trainingsprogramme im Bereich Projektmanagement wurden 2021 entsprechend den Bedürfnissen überarbeitet. Für die Division wurden Lernpfade für Projektmanager definiert und als verpflichtend für diese festgelegt, um gleiche Qualifizierungsstandards weltweit zu sichern.

Grundsätzlich unterstützen und fördern wir alle bedarfsorientierten Qualifikationsmaßnahmen der Beschäftigten, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich sind. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung haben jedoch den Bedarf erkennen lassen, die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten weiter zu verbessern. Aus diesem Grund wurden konzernweite Maßnahmen ergriffen und es wurde unter anderem das Programm „Perform & Grow“ eingeführt. Perform & Grow konzentriert sich darauf, einen Rahmen für regelmäßiges, strukturiertes Feedback zu schaffen, um eine klare Richtung für die tägliche Arbeit der GEA Beschäftigten und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu bieten. Der Perform & Grow Prozess ist in verschiedene Gespräche und Dialoge zwischen Führungskraft und Beschäftigten eingegliedert, die im Laufe des Jahres stattfinden. Im ersten Gespräch stimmen sich die oder der Beschäftigte und Führungskraft über die kurz- bis mittelfristigen Ziele der oder des Beschäftigten ab. Außerdem haben sie die Möglichkeit, den individuellen Entwicklungsplan der oder des Beschäftigten und dessen Karrierewünsche zu besprechen. Im Laufe des Jahres können Führungskraft und Beschäftigte mehrere Gespräche führen, die beiden die Möglichkeit zu kontinuierlichem Feedback und Austausch geben. Am Ende des Jahres blicken Vorgesetzter und Beschäftigte gemeinsam auf die Leistungen und Lernerfolge der oder des Beschäftigten zurück.



„Es gab verschiedene lokale Ansätze für Leistung und Entwicklung bei GEA, aber es fehlte uns ein globaler und standardisierter Prozess. Mit ‚Perform & Grow‘ wird nun ein strukturierter Ansatz eingeführt. Das Modul besteht aus zwei Hauptdialogen, nämlich dem ‚Erwartungs- und Entwicklungsdialog‘ sowie dem ‚Ergebnisdialog‘.“

Birgit Lechelmair,
Senior Director People & Talent Development,
Human Resources

Die auch im Jahr 2021 anhaltende Covid-19-Pandemie erforderte, dass Schulungsinhalte und -formate an die besondere Situation angepasst werden. Die Schulungen wurden vor allem in Form von trainergeleiteten Webinaren durchgeführt. Der erfolgreiche Einsatz digitaler Technologien sorgte bei den Teilnehmern für eine hohe Akzeptanz. Die Auswirkungen von Covid-19 spiegeln sich auch in den Teilnehmerzahlen wider, wobei zu beachten ist, dass nicht alle kurzfristigen Anpassungen des Schulungsangebots in der Berichterstattung berücksichtigt werden können.

GEA Schulungen im Jahr 2021

- 17.675 Beschäftigte (97 Prozent der Belegschaft) haben 2021 das Lern- und Trainingsangebot genutzt
- 631 Teilnahmen an Präsenzs Schulungen
- 1.392 Teilnahmen an integrierten Schulungsinitiativen
- 13.520 Teilnahmen an trainergeführten Webinaren
- 74.810 durchgeführte E-Learning-Seminare



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren ist bei GEA ausdrücklich erwünscht. Denn nur, wenn Privat- und Arbeitsleben im Gleichgewicht bleiben, können Beschäftigte ihr volles Potenzial ausschöpfen. Unsere Beschäftigten unterstützen wir daher mit einer Vielzahl von Maßnahmen. So ist es bei GEA grundsätzlich möglich, in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft verschiedene Arten von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die der individuellen Situation am besten Rechnung tragen, in Anspruch zu nehmen. Das kann sowohl eine Fortbildung als auch familiäre oder persönliche Gründe betreffen. GEA verfügt über erfahrene Ansprechpersonen an verschiedenen Standorten, die zum Beispiel die Fragen von werdenden Müttern und Vätern hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle beantworten. Ebenso bietet GEA beispielsweise in Deutschland Unterstützung bei der Suche eines Kinderbetreuungsplatzes an und gewährt unter bestimmten Voraussetzungen steuerfreie Zuschüsse zu Plätzen in Kindertageseinrichtungen. Damit sie Familie und Beruf besser vereinbaren können, bietet GEA ihren Beschäftigten

über die gesetzliche Elternzeit hinaus eine betriebliche Elternzeit in Form eines Sonderurlaubs von fünf zusätzlichen Tagen pro Kind innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes. Beschäftigte, die pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen, erhalten bei GEA besondere Unterstützung auch über das gesetzliche Maß hinaus, beispielsweise über eine zusätzliche betriebliche Pflegezeit in Form eines Sonderurlaubs von zehn zusätzlichen Tagen pro Kalenderjahr.

Um für das Thema zu sensibilisieren, wurden im Berichtszeitraum Videos für Führungskräfte von Beschäftigten erstellt, die durch die Geburt eines Kindes oder die Pflege eines Angehörigen besondere Herausforderungen in puncto Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben. Darüber hinaus arbeiten wir mit einem externen Dienstleister zusammen, um Angestellte in Deutschland bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. Das Angebot umfasst zudem eine kostenlose Sozialberatung.

Mitarbeitervergütung

Die Vergütung der GEA Beschäftigten ist marktgerecht und erfolgt länderspezifisch. Dabei gelten für etwa die Hälfte der Beschäftigten weltweit Tarifvereinbarungen. Für alle anderen Beschäftigten gelten Regelungen auf Basis weltweiter oder lokaler Richtlinien und Vereinbarungen. Als Arbeitgeber der Maschinenbauindustrie rekrutieren wir in der Regel hochqualifizierte Arbeitnehmer. Deren Entlohnung basiert weltweit auf objektiven Kriterien, insbesondere der Funktion der Mitarbeitenden, deren individuellen Leistungen sowie dem Unternehmenserfolg. Für die Mehrheit der Beschäftigten liegen die Eintrittsgehälter über dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes.

Für Führungskräfte und Inhaber anderer ausgewählter Positionen enthält die Vergütung variable, unternehmenserfolgsabhängige Gehaltsbestandteile, die zwischen 10 und 40 Prozent betragen können. Die Hinterlegung der Ziele erfolgt dabei mit einem unternehmensweit einheitlichen Bonusplan („GEA Uniform Bonus Plan“). Der „GEA Uniform Bonus Plan“ unterstützt die finanziellen und strategischen Ziele des Unternehmens, indem er die Beschäftigten auf Grundlage der Unternehmensleistung incentiviert und so den Gewinn und die Entwicklung von GEA fördert.

Des Weiteren existieren spezifische Incentivesysteme; zum Beispiel der „GEA Sales Incentive Plan“, der einen klaren und objektiven Rahmen für die Incentivierung des Erreichens und Übertreffens von anspruchsvollen Vertriebsleistungen schafft. Der „GEA Sales Incentive Plan“ fördert den Gesamterfolg des Unternehmens, indem er geschäftliche und individuelle Ziele in Einklang bringt. Dabei ist die Bonusaus-



zahlung unter anderem abhängig von der Erreichung der Leistungsindikatoren Auftragseingang, Bruttomarge des Auftragseingangs sowie Zahlungsziel.

Eine jährliche Überprüfung der Gehälter und Nebenleistungen findet sowohl auf kollektiver Ebene (zum Beispiel Vergleich mit anderen Unternehmen oder in Bezug auf die Inflation), als auch auf individueller Ebene statt (beispielsweise Leistung und Kompetenzprofil). Insgesamt wird eine bestmögliche Ausbalancierung von Kosteneffizienz und Arbeitge-



berattraktivität mit Vergütungsstrukturen angestrebt. Darüber hinaus bietet GEA zusätzliche Vergütungskomponenten (Benefitstrukturen) auf marktorientierter Basis in allen Ländern an, wie zum Beispiel Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Auch diese Bestandteile werden einer jährlichen Überprüfung unterzogen.

Wir engagieren uns ausdrücklich für Gleichberechtigung, einschließlich einer Gleichheit bei Lohn und Gehalt. Hierzu haben wir in vielen Ländern Mechanis-

men installiert, die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern verhindern, weil sie uns ermöglichen, nachhaltige Analysen durchzuführen und eventuelle Lücken zu schließen. Um die Vergleichbarkeit von Arbeitsplätzen und deren faire Entlohnung zu gewährleisten, haben wir unter anderem weltweite Jobfamilienstrukturen und die Einstufung von Führungspositionen (Grading) durchgeführt.

Alterssicherung

Unsere Beschäftigten profitieren von betrieblichen Versorgungsleistungen, vor allem im Rahmen beitragsorientierter Pensionssysteme. Dabei haben sie die Möglichkeit, ihre Alterssicherung gemeinsam mit GEA aktiv zu gestalten. Für das Unternehmen wiederum bietet die betriebliche Altersversorgung die Möglichkeit, auf den demografischen Wandel zu reagieren und qualifizierte Fachkräfte langfristig an sich zu binden. Daher optimieren wir fortlaufend die bestehenden Administrationsprozesse sowie die weltweiten Dienstleistungsstrukturen der Altersvorsorge. Das Ziel ist, die Transparenz und Wirtschaftlichkeit der Versorgungssysteme zu erhöhen. Dabei ist gewährleistet, dass die Pensionssysteme den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen in vollem Umfang genügen.

**Mobilität**

Unternehmen sind trotz der fortschreitenden Digitalisierung und der damit einhergehenden Möglichkeiten wie Homeoffice oder Videotelefonie auf die Mobilität der Beschäftigten angewiesen – so auch GEA. Dass dabei der CO₂-Fußabdruck von berufsbedingten Fahrten so klein wie möglich ausfällt, ist uns ein wichtiges Anliegen. Daher haben wir im Berichtsjahr verschiedene Initiativen ins Leben gerufen.

In Deutschland trat beispielsweise eine neue Dienstwagenverordnung für Führungskräfte in Kraft, die eine zeitnahe Umstellung des Fuhrparks auf voll-elektrische Fahrzeuge vorsieht. Eine solche Verordnung wurde im Berichtsjahr auch in anderen Ländern geprüft. Zudem gibt es verstärkte Anreize für die Beschäftigten, für den Weg zur Arbeit mehr klimafreundliche Verkehrsmittel zu nutzen, unter anderem höhere Zuschüsse für Zeitkarten des öffentlichen Personennahverkehrs.

Für notwendige Ferngeschäftstreisen arbeitet GEA mit einem zentralen Dienstleister für Reisebuchungen zusammen. Das Know-how und die Erfahrung unserer Beschäftigten müssen bei Bedarf auch weiterhin weltweit verfügbar sein, um die Anforderungen des Marktes zu erfüllen und um die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen. Dabei sorgt der Dienstleister für eine effiziente und klimaschonende Umsetzung notwendiger internationaler Arbeitseinsätze.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist die Basis für ein zufriedenes und produktives Leben. Nur Beschäftigte, die gesund sind und sich wohlfühlen, können ihre Leistung voll erbringen. Mit ihren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung geht GEA über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, denn Investitionen in die Gesundheit und in das Wohlbefinden der Beschäftigten sind Investitionen in die Zukunft.

Das Gesundheitsmanagement wird bei uns dezentral durch die Divisionen und Regionen bzw. die jeweiligen Standorte betrieben. Maßnahmen und Initiativen zur Reduktion nicht arbeitsbezogener Gesundheitsrisiken liegen in der lokalen Verantwortung der GEA Gesellschaften. Für alle gilt, dass sie sich an der lokalen Gesetzgebung orientieren sollen und freiwillige Zu-

satzmaßnahmen durchführen können. Das Gesundheitsprogramm „GEA Care“, mit dem das Gesundheitsmanagement zukünftig zentral gesteuert wird, wurde im Jahr 2021 in die Konzernstrategie „Mission 26“ integriert. Es soll die weiterhin bestehenden lokalen Angebote optimieren und neue globale digitale Angebote für die gesamte GEA Belegschaft schaffen. Die Konzernbetriebsratsvereinbarung zu „GEA Care“ wurde 2021 unterzeichnet.

Der Schutz vor Unfällen und Gefährdungen am Arbeitsplatz ist eine Seite – die allgemeine Gesundheit, individuelle Vorsorge und Prävention die andere. Gesundheitsschutz und -förderung sind nicht nur eine selbstverständliche soziale Verpflichtung und Ausdruck unserer Unternehmenskultur, sondern auch Bestandteil der Personalstrategie.



Vorteil Gesundheitsvorsorge

Unser Gesundheitsmanagement geht lokal oft über die gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsvorsorge und den etablierten Arbeitsschutz hinaus und umfasst weitere Aspekte und verschiedene Initiativen wie beispielsweise Gesundheitstage, Ernährungsberatung oder Programme gegen psychische Überlastung.

Zudem steht den Beschäftigten ein Gesundheitsportal eines externen Dienstleisters zur Verfügung. Lokal können diverse Maßnahmen, Programme und Initiativen auch in Kooperationen mit nationalen Krankenversicherungen erfolgen. Ziele für das Gesundheitsmanagement sollen 2022 im Rahmen der noch zu erstellenden Policy „GEA Care“ definiert werden.

Umgang mit Covid-19

Wir arbeiten auch im zweiten Coronajahr nach wie vor intensiv daran, unsere Beschäftigten während der Pandemie vollumfänglich zu schützen. Ein zentrales Krisenteam sowie die jeweiligen lokalen Krisenteams der Länder und Standorte unternahmen wie bereits im Vorjahr große Anstrengungen, lokale Gesetze und Schutzstandards zu erfüllen, die Beschäftigten zu schützen und ihnen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Darüber hinaus existiert ein konzernweites Dashboard, das einen Überblick über maßgebliche Entwicklungen bei GEA gibt. Informationen wie aktuelle Fallzahlen sowie deren Entwicklung sind fester Bestandteil der wöchentlichen Berichterstattung und bilden die Entscheidungsgrundlage zur Festlegung oder Lockerung von Maßnahmen.



Jeder positive Coronafall im Unternehmen wird umgehend gemeldet und anschließend an das zentrale Krisenteam berichtet. Es bestehen klare Vorgaben (Betriebsanweisung, Pandemieplan und Reisehinweise) für Arbeiten und Reisen während der Pandemie. Die Betriebsanweisungen entsprechen den in der Arbeitsschutzverordnung geforderten Vorgaben. Im Verlauf des Jahres 2021 konnten einige Schutzmaßnahmen in lokaler Verantwortung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gelockert werden. Weitere Maßnahmen werden von den lokalen Krisenteams dynamisch an das aktuelle Infektionsgeschehen angepasst.

Impfangebote für Beschäftigte

GEA hat ihren Beschäftigten und ihren Familien angeboten, sich impfen zu lassen. Dieses Angebot haben rund 1.600 Personen an 16 deutschen Standorten angenommen. Die Impfungen wurden mit

der Unterstützung externer Dienstleister durchgeführt. Des Weiteren gab es interne Impfaktionen in anderen GEA Gesellschaften, so zum Beispiel in den USA und in Indien. In anderen Ländern haben wir uns bei den jeweiligen Regierungen dafür eingesetzt, zeitnah Impfstoff für unsere Beschäftigten zu erhalten. Außerdem haben wir auch 2021 wie im Vorjahr Hygieneartikel wie Mundschutzmasken oder Desinfektionsmittel verteilt.

GEA Aid Commission

Angestellte, die Hilfe brauchen, unterstützen wir auf vielfältige Weise. So haben wir uns durch eine Konzernbetriebsvereinbarung verpflichtet, in individuellen Notsituationen wie Unfällen oder plötzlichen, schweren Krankheiten schnelle und unbürokratische finanzielle Hilfe zu gewähren. Betroffene Beschäftigte, aber auch deren Familien können sich in solchen Fällen an die „GEA Aid Commission“ wenden.



COMPLIANCE UND UNTERNEHMENS- FÜHRUNG



Compliance und Unternehmensführung

STARKE ABWEHR GEGEN SICHERHEITSRISIKEN

Bei fast allem geht es letzten Endes um Informationen – ob verbal, digital oder physisch, ob bei Menschen, Produkten oder Prozessen. GEA fühlt sich dem Schutz von sensiblen Informationen, mit denen wir täglich umgehen, zutiefst verpflichtet. Das dient ebenso dem Wohl unserer Geschäftspartner wie auch der Sicherung unseres Unternehmenserfolgs. Mit unserem Global Security Program verfügen wir über eine umfassende Roadmap, die uns bis Ende 2023 auf dem Feld der Informationssicherheit auf ein neues Level bringen wird.

Das Global Security Program

Mit der immer schneller fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung wird der Schutz sensibler Informationen wie zum Beispiel Unternehmensdaten immer wichtiger. Sicherheitsrisiken und die unternehmerischen Anstrengungen, eigene Informationen zu schützen, nehmen weltweit zu. Diese Entwicklung hat sich durch die Covid-19-Pandemie und ihren Einfluss auf einen reibungslosen Geschäftsbetrieb und auf das Arbeiten im Homeoffice weiter verschärft.

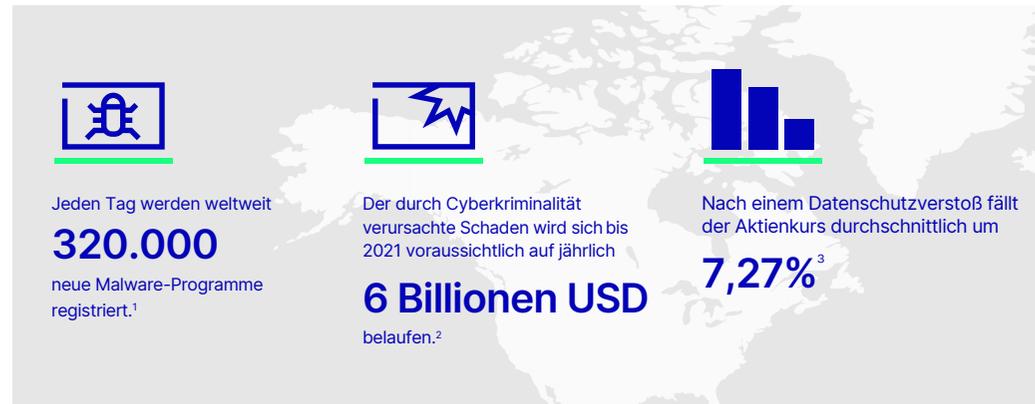
Aufgrund der steigenden Sicherheitsrisiken sowie der steigenden Zahl an Cyberangriffen verlangen immer mehr staatliche Institutionen, Behörden und Unternehmen von ihren Lieferanten industrie- und marktspezifische oder individuelle Zertifizierungen – oft zusätzlich zu internationalen Zertifizierungen wie denen nach ISO 27001. Diese dienen dem Nachweis, dass die Sicherheitsrisiken für Unternehmen minimiert und Angriffe erfolgreich abgewehrt werden können.

Um diesem Anspruch Rechnung zu tragen und um unser Unternehmen zu schützen, wurde das Global Security Program ins Leben gerufen. Dabei handelt es sich um einen bereichsübergreifenden Ansatz zur (Informations-) Sicherheit. Im Jahr 2020

gestartet, beinhaltet es zahlreiche Maßnahmen, die bis Ende 2023 abgeschlossen oder angestoßen sein sollen.

Das Global Security Program von GEA umfasst insgesamt rund 80 Projekte. Bis Ende 2021 wurden bereits 15 abgeschlossen, 40 Projekte befinden sich derzeit in der Implementierung.

So verbessert GEA das globale Information Security Management System (ISMS), das den Vorstand, das Management und alle Beschäftigten beim Schutz sensibler Informationen unterstützt. Die Sicherheitsmaßnahmen im Rahmen des ISMS haben in erster Linie vorbeugende Wirkung, indem sie Sicherheitsrisiken vermeiden. Wir haben aber auch Maßnahmen definiert, mit denen wir erfolgreiche Angriffe frühzeitig erkennen und zeitnah darauf reagieren können.



Quellen:

¹ Bundesamt für Informationssicherheit (BSI)

² Cybercrime Magazine

³ Forbes

Erfolgreiche Zertifizierungen im Jahr 2021

1. ISO/IEC 27001:2013 in Düsseldorf

Das GEA ISMS basiert auf der weltweit anerkannten ISO/IEC-Norm 27001:2013. Es berücksichtigt ebenfalls branchenspezifische Vorgaben und wird kontinuierlich vom Chief Information Security Officer (CISO) weiterentwickelt und von unserem Vorstand verabschiedet. Zu den umfangreichsten abgeschlossenen Maßnahmen im Rahmen des Global Security Program gehörte 2021 die Gruppensertifizierung von GEA mit den Untertifikaten von zwei Geschäftseinheiten nach ISO 27001:2013: die Düsseldorf Unternehmenseinheit der GEA Group Aktiengesellschaft sowie der GEA Group Services GmbH. Die Audits vor Ort führte jeweils der TÜV Rheinland durch – und die waren sehr umfangreich. Insgesamt galt es,

über 114 Einzelmaßnahmen umzusetzen. Doch das war erst der Anfang: 2022 wird die Zertifizierung weiterer GEA Standorte fortgeführt. Denn das langfristige Ziel ist, GEA weltweit möglichst sicher aufzustellen.

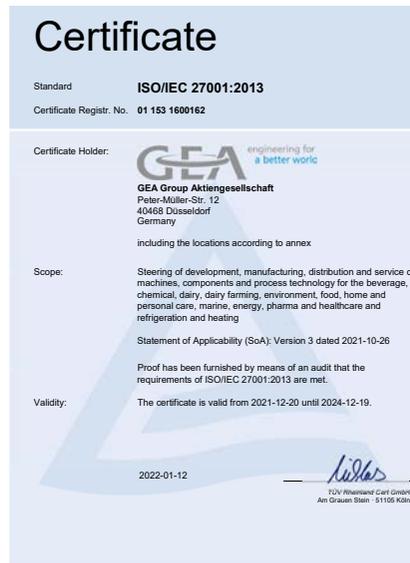
2. Cyber-Essentials-Zertifizierung in Großbritannien

2021 wurden auch die Prozesse zur Wahrung der Informationssicherheit für die GEA Mechanical Equipment UK Limited in Milton Keynes durch die sogenannte Cyber-Essentials-Zertifizierung überprüft, die von der britischen Regierung verlangt und vom National Cyber Security Centre (NCSC) beaufsichtigt wird. Das Zertifikat zeigt Kunden, dass ein Unternehmen seine eigenen und die Daten anderer angemessen schützen kann. Die britische Cyber-Essentials-Zertifizierung ist branchenübergrei-

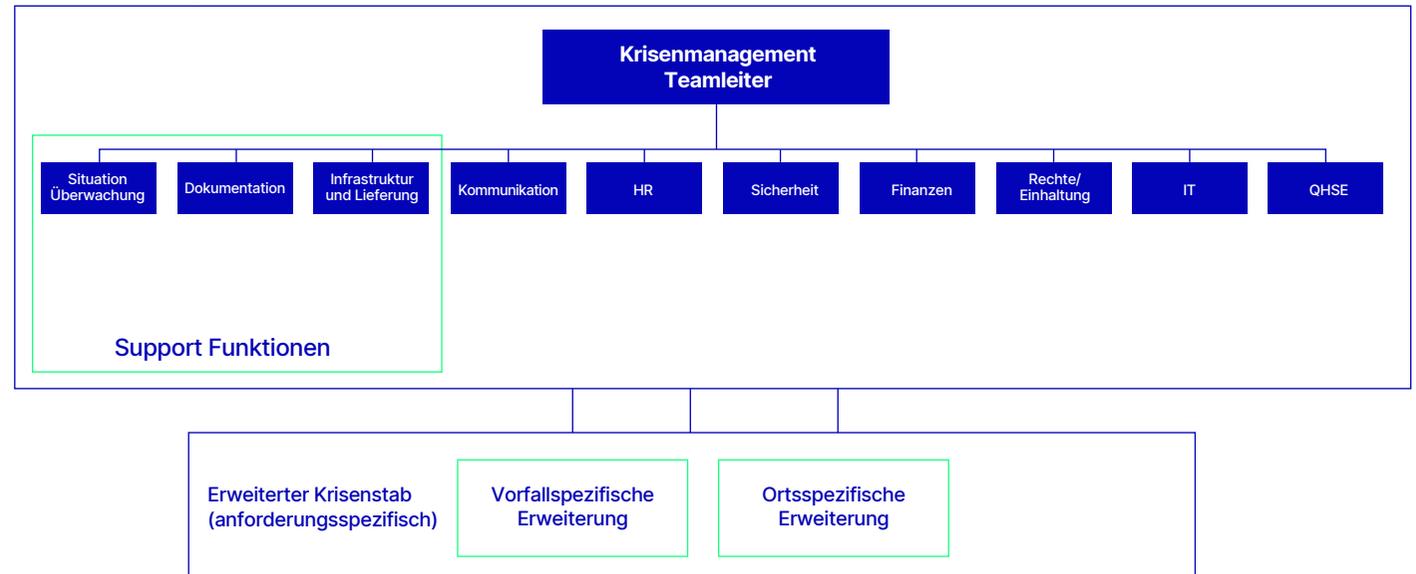
fend relevant, vor allem aber für die Schifffahrtsbranche, die stark mit der britischen Marine verbunden ist.

Krisenmanagementteam

Unter der Leitung des Chief Information Security Officer wurde 2021 ein GEA Krisenmanagementteam aufgebaut. Die Teammitglieder stammen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen, unter anderem Kommunikation, Personal, Sicherheit, Finanzen, Rechtswesen/Compliance, IT und QHSE. Das Krisenmanagementteam hat die Aufgabe, Unternehmenskrisen, die aus Rechts-, Sicherheits-, IT- oder Arbeitssicherheitsvorfällen resultieren können, strukturiert und effizient zu bearbeiten.



Krisenmanagement-Team





Informations- und Cybersicherheits-Team

Im Berichtsjahr haben wir das Informations- und Cybersicherheits-Team aufgestellt. Die aktuell 15 Beschäftigten des Teams decken eine sehr breite Palette an Sicherheitsthemen ab. Dazu gehören Information Security Governance, Information Security Compliance Management, Information Security and Data Protection Audit Management, Identity and Access Management, Security Incident Management, Physical Security, Product Security und Operational Technology (OT) Security. Um für die Aufgaben vorbereitet zu sein, wurde das Team 2021 intensiv geschult und bei Besuchen von GEA Standorten sowie bei Kunden für seine Aufgaben sensibilisiert.

Sensibilisierung eines jeden Einzelnen

Doch nicht nur von außen können Angriffe auf die Informationssicherheit erfolgen. Mitunter versuchen Cyberkriminelle, ihre Aktionen über einzelne Beschäftigte zu starten. Um die Beschäftigten für eventuelle Sicherheitsrisiken zu sensibilisieren, werden daher in regelmäßigen Abständen die vielfältigen Aspekte, Gefahren und Prävention zum Thema Informationssicherheit kommuniziert. 2021 sorgte eine globale Posterkampagne

für erste Aufmerksamkeit. Nach und nach wurden zudem Animationsvideos über das interne soziale Netzwerk veröffentlicht, die verschiedene alltägliche Bedrohungsszenarien zeigen. Dazu gehören zum Beispiel Fernzugriff, Social Engineering, E-Mail-Sicherheit, Besucherregelungen, Clean Desk und Clean Screen. Die leicht verständlichen Videos enthalten relevante Tipps und Richtlinien sowie Hinweise, wie und wo eventuelle Bedenken und Sicherheitsvorfälle gemeldet werden können. Alle Videos sowie weitere Informationen zum Thema Informationssicherheit stehen in einem Information Security Portal in unserem Intranet zur Verfügung. Weitere Inhalte sind beispielsweise ein humorvolles Quiz, mit dem Wissen abgefragt und gleichzeitig geschult wird, der sogenannte Password Checker zur Überprüfung der Sicherheit des eigenen Passworts sowie das „Digital Classification Wheel“, das bei der Auswahl der korrekten Klassifizierung von Dokumenten unterstützt. Hinzu kommen noch allgemeine Trainingsunterlagen oder die Beantwortung häufig gestellter Fragen.

Ein auf allen GEA Computern installierter Sperrbildschirm sorgt dafür, dass unsere Beschäftigten täglich an die Bedeutung der Informationssicherheit erinnert werden.



„Unser globales ISMS wird fortwährend verbessert, um zunehmenden Sicherheitsbedrohungen vorzubeugen, sie zu erkennen, auf sie zu reagieren und unsere Systeme entsprechend anzupassen. Vom Topmanagement bis auf Mitarbeiterebene trägt jede und jeder Einzelne im Rahmen der jeweiligen Aufgaben und Verantwortung dazu bei, die Informationen unserer Kunden und Partner sowie die unseres Unternehmens bestmöglich zu schützen.“

Iskro Mollov, Chief Information Security Officer

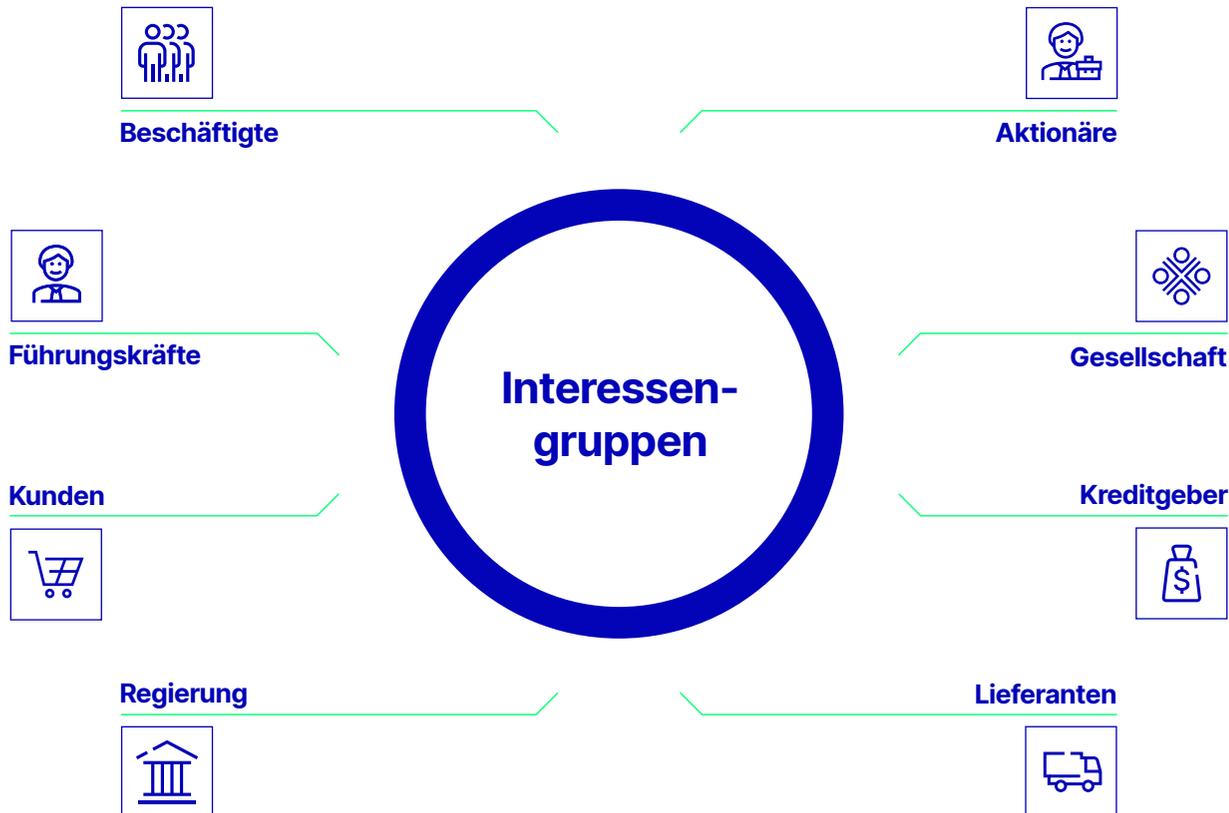
Compliance und Unternehmensführung

Verantwortungsvolles Handeln ist Pflicht

GEA bekennt sich zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung, um mögliche Schäden vom Unternehmen, ihren Beschäftigten, Geschäftspartnern, Aktionären und anderen Interessengruppen abwenden zu können. Vor diesem Hintergrund genießen Fairness, Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten konzernweit einen hohen Stellenwert. Die besondere Bedeutung von Integrität wird auch dadurch unterstrichen, dass sie der zentrale Begriff der Unternehmenswerte und gleichzeitig für GEA ist. Durch ethisches Verhalten und die Achtung der Belange aller Interessengruppen beim Umgang mit den Beschäftigten, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit schützt GEA zudem ihren guten Ruf als nachhaltiger und langfristig vertrauenswürdiger Geschäftspartner.

Um unsere Ansprüche auch umsetzen zu können, sind wir darauf angewiesen, frühzeitig von schwerwiegenden Verstößen gegen Gesetze oder interne Richtlinien zu erfahren. Deshalb legen wir großen Wert auf eine offene Unternehmenskultur und ermutigen alle Beschäftigten sowie externe Dritte, sich bei Kenntnis von Compliance-Risiken vertrauensvoll an die bestehenden Anlaufstellen im Unternehmen zu wenden. Die verschiedenen Kanäle werden auch in Anspruch genommen, was uns dabei hilft, Compliance-Risiken oder -verstöße zu beseitigen.

Im Jahr 2021 sind gegen GEA keine erheblichen Bußgelder aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereich verhängt worden.





Compliance-Management

Compliance wird definiert als konzernweites Prinzip zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien. Alle Beschäftigten von GEA sind gehalten, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Compliance-Verstöße zuzulassen.

Eine ausführliche Darstellung des GEA Compliance-Managementsystems (CMS) findet sich in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ im Geschäftsbericht 2021 sowie auf der Internetseite des Konzerns unter www.gea.com

Um neue Compliance-Ziele aufzustellen und bestehende zu überprüfen, wurde 2019 eine 3-Jahres-Planung für zu bearbeitende Themen gestartet. War diese zunächst statisch angelegt, wurde sie im Berichtsjahr in eine rollierende 3-Jahres-Planung umgewandelt. Konkret bedeutet rollierend, dass nach Abschluss eines Jahres die bestehende Planung um ein weiteres Jahr ergänzt wird. Dabei wird die Bearbeitung von Themen, die nicht in dem jeweiligen Jahr abgeschlossen werden, in eines der Folgejahre übernommen und die weitere Planung entsprechend angepasst. Darüber hinaus erfolgt eine unterjährige

Anpassung und Fortentwicklung. In den 3-Jahres-Plan fließen verschiedenste Erkenntnisse ein, die während eines Jahres gesammelt wurden. Dazu gehören zum Beispiel Ergebnisse von Risiko-Assessments und Prüfungen der Konzernrevision, von Gesetzesinitiativen und Feedback aus dem Unternehmen einschließlich Divisionen und Regionen sowie von Dritten. Die Planung übernimmt das Compliance-Team auf Konzernebene. Über den Inhalt der Planung sowie den Stand der Umsetzung wird regelmäßig an Vorstand, Aufsichtsrat sowie Prüfungsausschuss berichtet.

Compliance-Managementsystem aktualisiert

Um schwerwiegende Auswirkungen möglicher Compliance-Verstöße zu vermeiden, begegnet GEA möglichen Risiken mit dem „CMS“, das fortlaufend an die sich ändernden Voraussetzungen angepasst wird. Das CMS dient der Analyse, Information und Aufklärung, aber auch der Kontrolle, Prozessdefinition und Überwachung der geltenden Compliance-Regeln. Das CMS ist so aufgebaut, dass Maßnahmen zentral von einem Compliance-Team entwickelt und dann über die Divisionen im Unternehmen ausgerollt werden. Das Compliance-Team stellt darüber hinaus sicher, dass die Maßnahmen in den entsprechenden Geschäftseinheiten auch umgesetzt werden.

Die Angemessenheit und Implementierung des CMS für die Teilbereiche Antikorruptionsmaßnahmen und Kartellrecht wurden nach Standard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) geprüft und 2019 bescheinigt. 2021 führte ein externer Wirtschaftsprüfer ein weiteres Audit durch. Ziel war es, die dritte und höchste Zertifizierungsstufe durch eine sogenannte Wirksamkeitsprüfung zu erlangen.

Dafür wurden in zehn von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ausgewählten Geschäftseinheiten Prüfungen durchgeführt, bei denen unter anderem Interviews und Stichprobentests vorgenommen wurden. Auf Basis der Ergebnisse konnte analysiert werden, ob die global vorgegebenen Compliance-Maßnahmen wirksam implementiert und durchgeführt wurden. Die Zertifizierung wird im ersten Quartal 2022 erwartet.

Compliance-Handbuch

Innerhalb des Konzerns gelten ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie darauf basierende Compliance-Richtlinien. Diese umfassen eine Integritätsrichtlinie, eine Drittparteienrichtlinie und eine Wettbewerbsrichtlinie, die die Korruptions- und Geldwäschebekämpfung, Interessenkonflikte sowie das Kartell- und Wettbewerbsrecht bei GEA regeln. Verhaltenskodex und Richtlinien sind für alle Beschäftigten weltweit in 18 Sprachen verfügbar.

Weitere compliancerelevante Themen, wie Quality, Health, Safety & Environment (QHSE), Tax Compliance sowie Exportkontrolle werden von den entsprechenden Fachabteilungen bearbeitet und sind Gegenstand entsprechender von diesen Fachabteilungen erlassener Richtlinien.

Meldesystem und alternative Meldewege

GEA bietet ihren Beschäftigten verschiedene Wege, Verstöße zu melden. Eine Säule des Meldesystems ist der Einsatz eines zertifizierten Hinweisgebersystems. Mithilfe des Systems, das in neun Sprachen zur Verfügung steht, können Beschäftigte und externe Dritte entweder anonym oder namentlich Compliance-Verstöße melden. Die Erweiterung des Hinweisgebersystems um einen telefonischen Meldeweg wurde im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit einer externen Anwaltskanzlei vorbereitet, wobei der Abschluss für 2022 geplant ist. Die Beschäftigten werden über diese Meldewege sowohl im Intranet als auch beispielsweise im Rahmen von Compliance-Schulungen proaktiv informiert.

2021 ist die Anzahl von Hinweisgeber-Meldungen gestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das CMS seit 2017 intensiv ausgebaut wird. Die steigende Anzahl an Meldungen ist durchaus positiv zu bewerten, denn ein CMS verfolgt auch das Ziel, Beschäftigte dafür zu sensibilisieren, Verstöße zu erkennen und zu melden. Im Jahr 2021 wurden keine wesentlichen Compliance-Risiken gemeldet und dementsprechend keine derartigen Fälle verzeichnet.



Viele Meldungen gehen auch direkt beim Compliance-Team ein, ebenso beim Vorstand, bei der Geschäftsführung der Divisionen oder der Geschäftseinheiten. Über das GEA Hinweisgebersystem können auch Hinweise auf potenzielle Menschenrechtsverletzungen eingereicht werden.

Präventive Prozesse

In unserem Compliance-Management spielen Prozesse zur Prävention von Compliance-Verstößen eine wesentliche Rolle. So müssen sich beispielsweise kundennah tätige externe Dritte wie Vertriebsberater zur Korruptionsprävention bereits vor Vertragsabschluss einer strengen Prüfung auf risikobehaftete Sachverhalte unterziehen. Jeder Vertrag mit einem solchen Vertriebsberater muss durch das Compliance-Team geprüft und genehmigt werden. Die Ausdehnung der Prüfung für Vertriebsberater auch auf andere Geschäftspartner im Einkaufsbereich wird derzeit abgestimmt.

Die Ausdehnung der Prüfung für Vertriebsberater auch auf andere Geschäftspartner im Einkaufsbereich wird derzeit abgestimmt. Für zahlreiche weitere Sachverhalte gelten strenge interne Genehmigungs- und Mitteilungsvorschriften, etwa für Verträge mit potenziellen Kartellrechtsrisiken, Einladungen und Geschenke oberhalb definierter Werteschwellen, Interessenkonflikte sowie Sponsoring und Spenden. Zur Umsetzung der Genehmigungs- und Mitteilungspflichten hat GEA verschiedene IT-Tools eingeführt, die entsprechende Sachverhalte revisionssicher dokumentieren.

Schulungen und Beratung

Im Jahr 2021 wurden konzernweit mehr als 9.000 Beschäftigte als compliancerelevant identifiziert. Darunter befinden sich alle Führungskräfte, Vertriebsmitarbeitende und Einkäufer sowie alle weiteren Beschäftigten mit Entscheidungskompetenzen und direktem Kontakt zu Kunden oder Zulieferern. Sie werden im Rahmen eines Trainingsplans regelmäßig zu Compliance-Themen geschult. Den Trainingsplänen entsprechend ist für compliancerelevante Beschäftigte jedes Jahr im Wechsel die Teilnahme an einem Präsenztraining oder E-Learning vorgesehen.

Folgende Schulungen zu Compliance-Themen wurden 2021 durchgeführt:

- Compliance-Trainings sind umfassende Schulungen, unter anderem zu den Themen Korruptions- und Geldwäschebekämpfung, Kartellrecht und Interessenkonflikte. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 9.271 Beschäftigte im Rahmen eines E-Learnings sowie 8.459 Beschäftigte in Präsenzschulungen zu Compliance-Themen geschult.
- Zu Datenschutzthemen wurden im Jahr 14.174 Beschäftigte in E-Learnings sowie 1.576 Beschäftigte in Präsenztrainings geschult.

Neben diesen Schulungen und E-Learnings wurden 2021 noch weitere Maßnahmen durchgeführt, um die Beschäftigten für compliancerelevantes Verhalten zu sensibilisieren. Zum einen diskutiert in einer Videoserie „Stephan Petri fragt“ Chief Compliance Officer

Dr. Stephan Petri wichtige Compliance-Themen mit Führungskräften, um die Beschäftigten darüber zu informieren. Diese „Compliance Talk“ Videos stehen im Intranet zur Verfügung. Zum anderen wurde das Comic-Format „Laurel Smith“ ins Leben gerufen. Hier wird erzählerisch eine fiktive neue Mitarbeiterin bei GEA mit Compliance- und Datenschutzthemen konfrontiert. Mit Figur und Handlung können sich die Beschäftigten leicht identifizieren, darauf aufbauend über Compliance-Sachverhalte aus ihrem Arbeitsalltag nachdenken und anschließend kommentieren.

Prüfungen zur Compliance

Im Rahmen ihrer Standard- und Sonderprüfungen prüft die Konzernrevision unter anderem Compliance-Aspekte.

Hiervon konnten bis Anfang Dezember 2021 insgesamt 23 Prüfungen mit Veröffentlichung eines Abschlussberichts abgeschlossen werden. Die Aufgaben der Konzernrevision umfassen Vermögenssicherung, Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Prozesse sowie Vollständigkeit der Unterlagen. Hierzu zählen auch Compliance-Prüfungen hinsichtlich Antikorruption und Exportkontrolle. 2021 führte die Revision zusätzlich Prüfungen zum Risikomanagementsystem im gesamten Konzern durch. Allgemein besteht die Aufgabe der Konzernrevision als dritte Linie im 3-Linien-Modell der Corporate Governance darin, die Aktivitäten des Unternehmens zu analysieren und zu beurteilen. Dies geschieht im Hinblick auf:

- Ordnungsmäßigkeit (einschließlich der Einhaltung von Gesetzen und intern verbindlichen Regelungen)

- Sicherheit (insbesondere der Wirksamkeit interner Kontrollen)
- Zweckmäßigkeit (der Aufbau- und Ablauforganisation im Hinblick auf die Aufgabenerfüllung zur Erreichung der Unternehmensziele)
- Wirtschaftlichkeit (Kosteneffizienz und Rentabilität)

Bei Bedarf sind geeignete Maßnahmen zur Beseitigung von Schwachstellen und/oder Reduzierung von Risiken mit der jeweils geprüften Einheit zu vereinbaren sowie deren fristgerechte Umsetzung (Follow-up-Management) nachzuhalten.

Außerdem wurde im Jahr 2021 eine mehr als zwei Jahre andauernde konzernweite Überprüfung aller mit Vertriebsberatern bestehenden Verträge hinsichtlich der bei GEA geltenden Compliance-Regeln abgeschlossen. Bei den Vertriebsberatern handelt es sich nicht um Angestellte, sondern um externe, auf Provisionsbasis für GEA tätige Personen. Mittels eines Tools eines Drittanbieters wurden alle Verträge auf Risikokriterien untersucht und bewertet. Fiel die Prüfung positiv aus, wurde anschließend ein neuer Vertrag mit aktualisierten Compliance-Vorgaben aufgesetzt.

Von ehemals mehr als 766 Vertriebsberatern wurde mit rund 468 das Vertragsverhältnis fortgeführt.

Seit 2020 werden im Rahmen eines Compliance Risk Assessments in den Geschäftseinheiten jährlich Compliance-Risikoanalysen durchgeführt. Dabei

sind persönliche Interviews mit einzelnen stichprobenartig ausgewählten Geschäftseinheiten durchgeführt worden. Die getätigten Aussagen wurden mithilfe eines IT-Tools analysiert, dokumentiert und die Compliance-Risiken bewertet. In allen Geschäftseinheiten, in denen kein Interview geführt wurde, fanden sogenannte Self Assessments statt. Ziel ist es, zu erkennen, ob die ergriffenen Compliance-Maßnahmen zielführend und risikoangemessen sind oder eventuell angepasst werden müssen oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. Dementsprechend wurden in Abhängigkeit der Prüfungsergebnisse in zahlreichen Geschäftseinheiten weitere Compliance-Maßnahmen ausgerollt. Im Berichtsjahr wurden alle rund 200 operativ tätigen Geschäftseinheiten überprüft. Mit 34 von ihnen wurden Interviews geführt.



200

So viele Compliance-Prüfungen wurden im Jahr 2021 bei Geschäftseinheiten durchgeführt. Mit 34 von ihnen wurden Interviews durchgeführt.

Vorgehen bei Compliance-Verstößen

Auf Verstöße gegen die konzernweiten Compliance-Regeln folgen entsprechend dem Grad der Vorwerfbarkeit und der Schwere angepasste Sanktionen. Sie reichen von Ermahnung über Abmahnung bis hin zur Kündigung. In besonders schweren Fällen behält sich GEA vor, Betroffene auf Schadenersatz zu verklagen bzw. den Verstoß bei der zuständigen Behörde anzuzeigen.

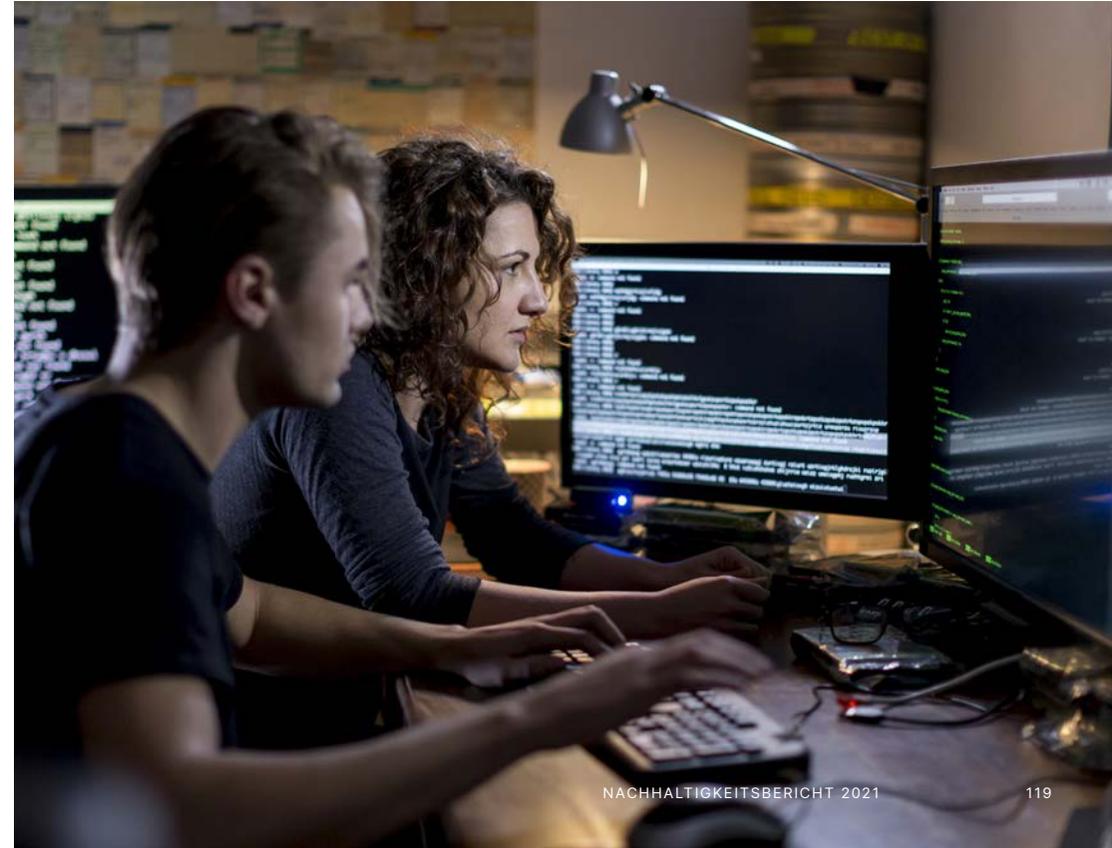
Grundsätzlich erwarten wir von allen Beschäftigten, dass sie bereits Anzeichen für Compliance-Verstöße melden. Führungskräfte haben sicherzustellen, dass schwerwiegendes Fehlverhalten, insbesondere im Bereich Korruption, Wettbewerbsrecht und Datenschutz, dem Compliance-Team gemeldet wird.

2021 wurden 20 Compliance-Untersuchungen durchgeführt. Korruptions- oder Kartellverstöße konnten in keinem der Fälle bestätigt werden. Zum Teil wurden Verstöße gegen Compliance-Richtlinien festgestellt, die durch im Einzelfall einberufene Compliance-Committees mit entsprechenden Maßnahmen geahndet wurden. Im Berichtszeitraum wurden gegen GEA keine Sanktionen wegen Verstößen gegen Antikorruptions- oder Geldwäschevorschriften, Kartellrecht oder Datenschutz verhängt.

Schutz personenbezogener Daten

Für ein globales und innovatives Unternehmen wie GEA sind Informationen und deren Nutzung, um Unternehmensziele zu realisieren, von herausragender Bedeutung. Ebenso wichtig ist es, die Persönlichkeitsrechte eines jeden zu schützen, dessen personenbezogene Daten wir verarbeiten. Dies schließt Beschäftigte, Kunden, Lieferanten, sonstige Vertragspartner sowie Bewerber ein und gilt für alle Geschäftsbereiche und Fachbereiche von GEA, die mit personenbezogenen Daten umgehen.

GEA wurde im Bereich Datenschutz erfolgreich nach dem Standard IDW PS 980 geprüft. Eine 2020 begonnene Angemessenheitsprüfung des Datenschutz-Managementsystems durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer konnte 2021 erfolgreich abgeschlossen werden. Ein weiteres wichtiges strategisches Thema im Berichtsjahr war die strategische Zusammenarbeit mit den Bereichen des Einkaufs, des Personalwesens, der IT, des Business Process Management und der Informationssicherheit, welches auch 2022 weitergeführt wird.





Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und darauf basierende nationale Gesetze sowie ausländische Rechtsnormen bilden die Grundlage der Anstrengungen im Bereich Datenschutz. Verstöße gegen die DSGVO können mit Bußgeldern in Höhe von bis zu vier Prozent des Konzernjahresumsatzes geahndet werden und den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen zur Folge haben. Auch können Datenschutzverstöße die Reputation eines Unternehmens nachhaltig beschädigen. Deshalb besteht GEA auf der Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben und behält sich Maßnahmen gegenüber jedem vor, der das Datenschutzrecht missachtet. Hierunter fallen beispielsweise disziplinarische Maßnahmen oder Schadenersatzforderungen.

Mit der 2019 eingeführten Datenschutzrichtlinie werden allen Beschäftigten Leitlinien und Verhaltensempfehlungen an die Hand gegeben, um Datenschutzvorfälle oder -verstöße zu vermeiden. Die Richtlinie ist Teil der weltweiten Compliance-Grundsätze und wird durch Präsenztrainings für Beschäftigte in sensiblen Bereichen sowie E-Learning-Maßnahmen für alle Beschäftigten mit einem Benutzerkonto ergänzt. Das zugehörige Datenschutz-Managementsystem deckt zudem alle organisatorischen Aspekte ab, also die Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Erstmals wurde im Berichtsjahr die Plattform für di-

gitale Workflows „Service Now“, über die unter anderem das Incident Management verwaltet wird, ins Datenschutz-Managementsystem integriert. Bei einem Incident-Bericht von Beschäftigten über „Service Now“ wird automatisch ein entsprechender Prüfprozess zum Datenschutz in die Wege geleitet. Wird ein Datenschutzverstoß festgestellt, erfolgt anschließend eine Prüfung, ob der Verstoß meldepflichtig ist.

Im Berichtsjahr verzeichnete GEA eine deutliche Zunahme an Meldungen und Beratungsanfragen, teilweise erfolgen mehrere am Tag. Dies ist als positiv

zu bewerten, da es zeigt, dass sowohl die Aufmerksamkeit der Beschäftigten für das Thema weltweit als auch die Qualität der Überwachung gestiegen ist.

Die Einhaltung der Datenschutzvorgaben und der geltenden Datenschutzgesetze wird regelmäßig überprüft. Die Durchführung obliegt den jeweiligen betrieblichen Datenschutzbeauftragten und weiteren mit Auditrechten ausgestatteten Unternehmensbereichen oder externen Prüfern. Die Prüfung von Drittanbietern erfolgt über Lieferanten-Selbsterklärungen, Audits sowie Zertifikate. Bis zum 31. Dezember 2021 wurden mehr als 3.000 weitere

Beziehungen mit Lieferanten und Subunternehmern hinsichtlich der Datenschutz-Compliance überprüft. Bei mehr als 350 Lieferanten und Subunternehmern wurden die Verträge ergänzt, um DSGVO-Konformität sicherzustellen.

GEA verfügt zudem über einen Konzerndatenschutzbeauftragten, der konzernweite Datenschutzinitiativen koordiniert und unterstützt. Er berichtet ebenfalls direkt an den Vorstand sowie im Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss.

Informationssicherheit, Geschäftskontinuität und Krisenmanagement

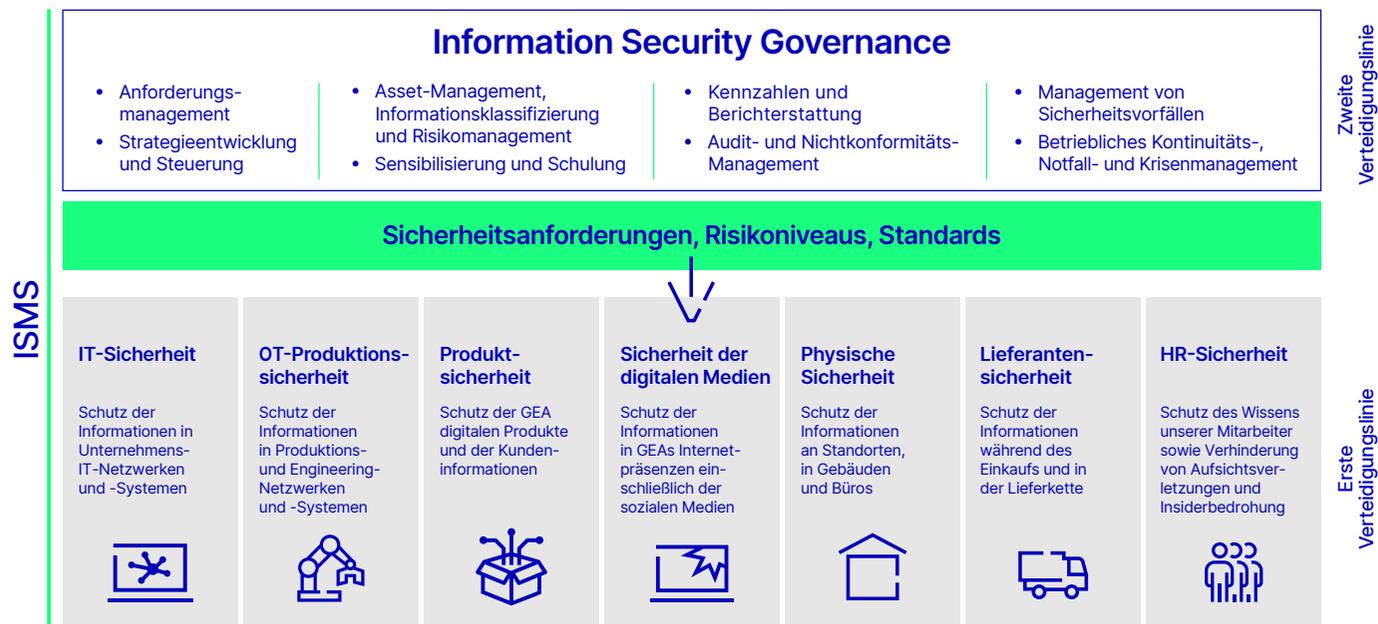
In den kommenden Jahren wird der Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich von der Informationssicherheit abhängen. Das gilt insbesondere angesichts der zunehmenden Vernetzung unserer Systeme und der hohen Bedeutung von Informationen für unser Geschäft. Bei GEA hat Informationssicherheit einen hohen Stellenwert. Wertschöpfungsprozesse werden so gestaltet und optimiert, dass stets ein sicherer Umgang mit Informationen gewährleistet ist. GEA verbessert fortlaufend ihre Sicherheitsmaßnahmen. Das aktuell laufende Global Security Program wurde im September 2020 gestartet, um die allgemeine Informations- und Cybersicherheit des Unternehmens weiter zu stärken.

Ziel der Anstrengungen ist es, unternehmensrelevante Informationen zu schützen – sowohl eigene als auch die von Kunden und Partnern. Dafür müssen Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit dieser Informationen sichergestellt werden. Vertraulichkeit heißt, unbefugten Zugriff auf Informationen zu verhindern. Integrität gewährleistet die Zuverlässigkeit und Korrektheit von Informationen. Verfügbarkeit bedeutet, dass befugte Personen rechtzeitigen und ungestörten Zugriff auf Daten, Objekte und Ressourcen haben.

Der Schutz von Informationen ist in der GEA Informationssicherheitspolitik (Information Security Policy) und darunterliegenden Richtlinien, Prozessen und weiteren Implementierungsdokumenten geregelt.

Mit dem Information Security Management System (ISMS) kann GEA wachsenden Sicherheitsbedrohungen mit Methoden entgegenwirken, um sensible Informationen jeglicher Art vor Diebstahl, Verlust, unerlaubter Weitergabe, unrechtmäßigem Zugriff, Missbrauch, Abänderungen und Zerstörung zu schützen.

Innerhalb des ISMS sorgen zwei Verteidigungslinien für den Schutz vor wesentlichen Sicherheitsrisiken. Die erste Linie besteht aus sieben Schwerpunktbereichen und bekämpft Risiken und Bedrohungen dort, wo sie auftreten:



Die Umsetzung des ISMS ist zudem von unseren Beschäftigten abhängig. Für eine enge Einbindung und um sich mit den Maßnahmen vertraut zu machen, werden verpflichtende Informationssicherheitstrainings durchgeführt. Zudem schafft eine globale Kommunikationskampagne mehr Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Thema Informationssicherheit.

Eine Serie von sogenannten Erklärvideos greift Inhalte aus den ISMS-Richtlinien wie E-Mail-Betrug oder korrektes Besuchermanagement auf. Die Videos dienen nicht nur der Prävention, sondern informieren zudem, was bei einem Vorfall zu tun ist, um Probleme schnellstmöglich zu beheben und Schaden vom Unternehmen abzuwenden.

Die zweite Verteidigungslinie bildet der Chief Information Security Officer (CISO). Er ist für die Steuerungsaufgaben im Rahmen der Informationssicherheit sowie die Geschäftskontinuität und das Krisenmanagement verantwortlich und berichtet regelmäßig an den Vorstand, den Aufsichtsrat und den Prüfungsausschuss.

Während der Covid-19-Pandemie hat die Gesamtzahl sogenannter Cyberangriffe deutlich zugenommen. Aus diesem Grund verlangen immer



mehr staatliche Institutionen, Behörden und Unternehmen von ihren Lieferanten marktspezifische Zertifizierungen zusätzlich zu der ISO-Norm 27001. Diese sollen nachweisen, dass die Risiken gängiger Cyberbedrohungen für IT-Systeme minimiert und Bedrohungen erfolgreich abgewehrt werden können. So wurden im Berichtsjahr beispielsweise die Prozesse zur Wahrung der Informationssicherheit für GEA Mechanical Equipment UK Limited durch die von der britischen Regierung unterstützte Cyber Essentials-Zertifizierung überprüft. Das Zertifikat zeigt Kunden, dass ein Unternehmen seine eigenen und die Daten anderer angemessen schützen kann. Die britische Cyber Essentials-Zertifizierung

ist branchenübergreifend relevant, insbesondere aber für die Schifffahrtsbranche, die stark mit den Einkaufsorganisationen der britischen Marine verbunden ist.

Bei einem Vorfall können Informationssicherheitsuntersuchungen vom Vorstand, vom Chief Compliance Officer oder vom CISO angeordnet werden. Unterhalb des globalen ISMS sind alle Geschäftsführer für ein angemessenes ISMS auf der Ebene ihrer jeweiligen Gesellschaft verantwortlich. 2021 gab es bei GEA keine Beschwerden bezüglich einer Verletzung des Schutzes und des Verlustes von Kundendaten.

ANHANG



[Anhang](#)

Berichtsprofil

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2021 informiert GEA ihre Investoren, Kunden, Beschäftigten sowie unabhängige Einrichtungen wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und alle weiteren Interessierten über die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie hinsichtlich Ökologie und sozialer Verantwortung. Die wirtschaftliche Entwicklung wird ausführlich im aktuellen Geschäftsbericht dargestellt. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich wie im Vorjahr an den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards „Option Core“ erstellt.

Die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht genannten Fakten und Kennzahlen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021. Soweit nicht anders kenntlich gemacht, umfassen die Angaben grundsätzlich die weltweiten Aktivitäten des Gesamtkonzerns, also der GEA Group Aktiengesell-

schaft mit allen Gesellschaften, an denen GEA einen beherrschenden oder maßgeblichen Einfluss ausüben kann. Tochterunternehmen, assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen, die dieser Definition entsprechen, stehen im Geschäftsbericht 2021 in der Beteiligungsliste im Konzernanhang unter Ziffer 12.4. Zusätzlich zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben wir in unserem Geschäftsbericht 2021 eine nichtfinanzielle Erklärung veröffentlicht, die die Berichtspflichten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (§ 315 i.V.m. §§ 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs) erfüllt.

Der Nachhaltigkeitsbericht dient auch als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact der Vereinten Nationen. Weiterführende Informationen zu den im Nachhaltigkeitsbericht vorgestellten Themen bieten wir im Internet unter www.gea.com an. Der vorherige Nachhaltigkeitsbericht erschien im März 2021 und steht nach wie vor im Internet zur Verfügung.

GRI 102-44

Diese Übersicht stellt dar, welche Interessengruppen welche Themen besonders hoch gewichtet haben:

Bewertung der Wesentlichkeit von Themen durch Interessengruppen

	Investoren	Kunden	Branche	NGOs/ Zivilgesellschaft	Nachhaltig- keitsexperten (Wissenschaft, Beratung)	Beschäftigte
CO ₂ -Emissionen & Dekarbonisierung	•	•	•	•	•	•
Energieverbrauch	•		•		•	•
Abfallmanagement	•	•	•	•	•	
Wasserverbrauch	•	•		•	•	
Abwassermanagement				•		
Nachhaltiges Logistik- & Transportwesen	•	•	•	•		•
Nachhaltige Innovationen & Produkte		•	•		•	
Kreislaufwirtschaft		•		•		
Produktverantwortung		•	•			
Nachhaltiger Einkauf	•	•	•	•	•	•
Menschenrechte				•		•
Diversität, Inklusion & Chancengleichheit	•					•
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz		•				•
Talentgewinnung & -erhaltung						•
Schulungen & Talententwicklung						•
Geschäftsethik & Unternehmensverantwortung	•	•		•		
Datenschutz & Informationssicherheit	•	•	•			•

[Anhang](#)

Daten und Fakten

Nachhaltigkeit bei GEA

Management System

	Anzahl der Zertifikate 2021	Anzahl der Zertifikate 2020	Anzahl der Zertifikate 2019
DIN EN ISO 9001:2015	89	92	89
DIN EN ISO 14001:2015	39	39	38
DIN EN ISO 45001:2018	38	35	30
DIN EN ISO 50001:2018	15	14	16
Anzahl der Zertifikate insgesamt	181	180	173

ISO 9001 legt die Mindestanforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem fest, denen eine Organisation zu genügen hat, um Produkte und Dienstleistungen bereitstellen zu können, welche die Kundenerwartungen sowie behördliche Anforderungen erfüllen. Zugleich soll das Managementsystem einem stetigen Verbesserungsprozess unterliegen.

Die internationale Umweltmanagementnorm **ISO 14001** definiert die Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem und ist Teil der Normenfamilie im Umweltmanagement.

ISO 45001 ist eine durch die Internationale Organisation für Normung (ISO) im März 2018 veröffentlichte Norm und beschreibt Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) sowie eine Anleitung zur Umsetzung.

ISO 50001 regelt den Aufbau eines betrieblichen Energiemanagementsystems zum Zwecke der nachhaltigen Steigerung der Energieeffizienz.

Beschäftigte¹

Beschäftigte nach Vertragsart und Geschlecht

	Beschäftigte gesamt		davon unbefristet		davon befristet	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Männlich	14.695	81,0	13.960	76,9	735	4,1
Weiblich	3.448	19,0	3.275	18,1	173	1,0
GEA gesamt		100,0	17.235	95,0	908	5,0

Beschäftigte nach Vertragsart und Region

	Beschäftigte gesamt		davon unbefristet		davon befristet	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
DACH	6.177	98,0	6.053	98,0	124	2,0
Osteuropa	749	94,3	706	94,3	43	5,7
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	2.912	99,0	2.883	99,0	30	1,0
Nord- und Mitteleuropa	3.108	97,2	3.020	97,2	87	2,8
Asien Pazifik	3.040	79,5	2.418	79,5	622	20,5
Nordamerika	1.591	99,9	1.590	99,9	1	0,1
Lateinamerika	565	99,8	564	99,8	1	0,2
Gesamt	18.143	95,0	17.235	95,0	908	5,0

Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht

	Beschäftigte gesamt		davon Männer		davon Frauen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Vollzeit	17.458	96,2	14.604	83,7	2.854	16,3
Teilzeit	685	3,8	229	33,4	456	66,6
Gesamt	18.143	100,0	14.695	81,0	3.448	19,0

1) Vollzeitäquivalente ohne Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse

Gesamtbelegschaft¹

	31.12.21	in %	31.12.20	in %	Veränderung absolut
GEA Beschäftigte	18.143	94,2	18.232	94,6	-89
Extern Beschäftigte	1.109	5,8	1.036	5,4	73
davon Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung	1.004	90,5	938	90,5	66
davon selbstständige Vertragsnehmer	105	9,5	98	9,5	7
Gesamt	19.252	100,0	19.268	100,1	-16

1) Angaben basierend auf Vollzeitäquivalenten
Summe der Mitarbeiterkapazitäten ohne Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse; ohne nicht-konsolidierte Einheiten

Organmitglieder und Beschäftigte nach Geschlecht

	31. Dezember 2021	
in %	davon Männer	davon Frauen
Aufsichtsrat	50,0	50,0
Vorstand	100,0	0,0
Obere Managementebene (Berichtslinie 1 bis 3)*	83,1	16,9
Mittlere Managementebene (Berichtslinie 4 und 5)*	85,4	14,6
Untere Managementebene (Berichtslinie 5 und 6)*	90,9	9,1
Management insgesamt (Berichtslinie 1 bis 7)*	85,4	14,6
Beschäftigte insgesamt	81,0	19,0

*Berichtslinie zum Vorstand

Ausbildung in Deutschland

	GEA 31.12.2021	GEA 31.12.2020
Auszubildende	363	381
Ausbildungsquote (in %)	5,9	6,1

Gesamtzahl und Rate neuer Beschäftigter
nach Region, Altersgruppe und Geschlecht

31. Dezember 2021	Alter <30		Alter 30 – 50			Alter > 50			GEA Gesamt			
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
DACH												
Gesamtzahl Neueinstellungen	92	62	154	202	94	296	54	14	68	348	170	518
Rate Neueinstellungen	15,7%	28,4%	19,2%	8,6%	14,2%	9,9%	2,4%	2,8%	2,5%	6,7%	12,3%	7,9%
Osteuropa												
Gesamtzahl Neueinstellungen	36	7	43	72	21	93	10	0	10	118	29	147
Rate Neueinstellungen	75,5%	70,3%	74,6%	17,5%	18,7%	17,8%	6,7%	3,1%	6,3%	19,5%	20,7%	19,7%
Westeuropa, Naher Osten & Afrika												
Gesamtzahl Neueinstellungen	80	26	106	128	40	169	7	1	7	215	67	282
Rate Neueinstellungen	29,8%	40,5%	31,9%	8,4%	10,9%	8,9%	0,9%	0,4%	0,8%	8,6%	11,3%	9,1%
Nord- und Mitteleuropa												
Gesamtzahl Neueinstellungen	58	16	73	165	50	214	68	32	100	291	97	388
Rate Neueinstellungen	26,7%	28,3%	27,0%	13,6%	16,0%	14,1%	5,8%	16,2%	7,2%	11,1%	17,3%	12,2%
Asien Pazifik												
Gesamtzahl Neueinstellungen	73	37	111	258	60	318	26	3	29	358	100	458
Rate Neueinstellungen	39,3%	63,0%	45,0%	13,3%	14,2%	13,4%	7,5%	4,9%	7,1%	14,4%	18,7%	15,1%
Nordamerika												
Gesamtzahl Neueinstellungen	43	9	52	85	19	104	22	7	28	150	35	185
Rate Neueinstellungen	33,8%	23,0%	31,3%	14,7%	16,6%	15,0%	3,3%	6,2%	3,7%	11,0%	13,2%	11,4%
Lateinamerika												
Gesamtzahl Neueinstellungen	23	6	29	50	16	66	7	0	7	79	23	102
Rate Neueinstellungen	64,0%	27,1%	49,4%	16,2%	19,1%	16,8%	7,0%	1,3%	6,4%	18,1%	18,9%	18,3%
Gesamt												
Gesamtzahl Neueinstellungen	406	163	569	960	301	1.261	194	57	250	1.559	521	2.080
Rate Neueinstellungen	27,7%	34,9%	29,5%	11,5%	14,4%	12,1%	3,6%	5,4%	3,9%	10,3%	14,5%	11,1%

Gesamtzahl und Rate der Austritte nach Region, Altersgruppe und Geschlecht

31. Dezember 2021	Alter <30		Alter 30 – 50			Alter > 50			GEA Gesamt			
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
DACH												
Mitarbeiteraustritte	32	19	52	116	51	167	137	29	166	285	99	384
Austrittsrate (%)	5,5%	8,9%	6,4%	5,0%	7,6%	5,6%	6,0%	5,7%	6,0%	5,5%	7,1%	5,8%
Osteuropa												
Gesamtzahl Mitarbeiteraustritte	10	2	12	41	17	58	7	1	7	58	19	77
Austrittsrate (%)	20,4%	19,8%	20,3%	10,0%	14,7%	11,0%	4,6%	4,0%	4,6%	9,5%	13,9%	10,3%
Westeuropa, Naher Osten & Afrika												
Mitarbeiteraustritte	22	5	27	134	26	160	70	15	85	226	46	272
Austrittsrate (%)	8,4%	7,5%	8,2%	8,8%	7,0%	8,4%	9,8%	9,4%	9,7%	9,0%	7,7%	8,8%
Nord- und Mitteleuropa												
Mitarbeiteraustritte	20	12	32	136	33	169	110	14	124	267	59	326
Austrittsrate (%)	9,4%	21,9%	12,0%	11,2%	10,7%	11,1%	9,3%	7,1%	9,0%	10,2%	10,6%	10,3%
Asien Pazifik												
Mitarbeiteraustritte	29	13	42	265	47	311	39	6	45	333	65	398
Austrittsrate (%)	15,8%	21,7%	17,2%	13,6%	11,0%	13,1%	10,9%	10,9%	10,9%	13,4%	12,1%	13,2%
Nordamerika												
Mitarbeiteraustritte	27	5	32	85	14	99	78	14	92	190	33	223
Austrittsrate (%)	21,1%	13,4%	19,3%	14,7%	12,1%	14,3%	12,0%	12,2%	12,0%	14,0%	12,3%	13,7%
Lateinamerika												
Mitarbeiteraustritte	6	5	11	47	17	63	12	1	13	65	23	88
Austrittsrate (%)	17,7%	21,8%	19,3%	15,1%	19,5%	16,0%	13,2%	9,9%	12,8%	14,9%	19,0%	15,8%
Gesamt												
Mitarbeiteraustritte	147	62	209	824	204	1.027	453	79	532	1.424	344	1.768
Austrittsrate (%)	10,1%	13,2%	10,8%	9,9%	9,7%	9,8%	8,4%	7,5%	8,3%	9,4%	9,5%	9,4%

Gesamtzahl der Austritte

31. Dezember 2021	Anzahl	in %
Freiwillige Mitarbeiteraustritte	1.171	6,2
Unfreiwillige Mitarbeiteraustritte	383	2,0
Rente	214	1,1
Gesamt	1.768	9,4

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheitszahlen¹

	2021	2020 ²	2019
Je eine Million Arbeitsstunden			
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit ³	205	221	230
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	1	0
Ausfalltage ⁴	5.111	4.653	5.169
Unfallhäufigkeitsrate ⁵	5,15	5,44	5,63
Unfallschwereraterate ⁶	128	114,56	128,63
Rate sonstiger Vorfälle ⁷	264	92,05	126,96
Gesamt-Verletzungsrate⁸	29,16	32,23	33,39

- 1) Unfälle und Vorfälle werden berichtet für Beschäftigte und Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung, Studierende/Praktikanten sowie Auszubildende.
- 2) Die Zahlen für 2020 wurden angepasst, da zwei Unfälle nachgemeldet wurden.
- 3) Die Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit ≥ 1 Tag Ausfallzeit.
- 4) In ganzen Kalendertagen ohne Unfalltag. Seit 2018 zählt GEA Ausfallzeiten von bis zu 182 Tagen gemäß Europäischer Statistik für Arbeitsunfälle (ESAW).
- 5) Anzahl von Unfällen mit Ausfallzeit x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Berichtszeitraum.
- 6) Anzahl der Ausfalltage nach Unfällen mit Ausfallzeit x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Berichtszeitraum.
- 7) Anzahl der sonstigen Vorfälle (z.B. unsichere Situationen, unsichere Handlungen oder beinahe Unfälle) x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Berichtszeitraum.
- 8) Summe der Unfälle mit Ausfallzeit und der Unfälle ohne Ausfallzeit x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Berichtszeitraum.

Umweltschutz

Treibhausgasemissionen¹

in t CO ₂ e	2021	2020	2019 ²	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr 2019 in %
Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen	35.077	30.938	35.550	13,4	-1,3
Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen ³	15.726	27.664	31.998	-43,2	-50,9
Scope 1 und 2: Treibhausgasemissionen gesamt⁴	50.803	58.602	67.548	-13,3	-24,8
Scope 3: Indirekte Treibhausgasemissionen					
Scope 3.1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen ⁵	1.174.183	1.143.658	1.241.575	2,7	-5,4
Scope 3.2: Kapitalgüter ⁵	16.732	16.297	17.692	2,7	-5,4
Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten) ⁵	16.580	12.369	13.473	34,0	23,1
Scope 3.4: Transport und Distribution (vorgelagert) ⁵	110.539	107.666	116.884	2,7	-5,4
Scope 3.5: Abfall	895	850	1.089	5,3	-17,8
Scope 3.6: Geschäftsreisen ⁶	5.864	3.602	18.412	62,8	-68,1
Scope 3.7: Pendeln der Arbeitnehmer	7.121	7.246	10.034	-1,7	-29,0
Scope 3.11: Nutzung der verkauften Produkte ⁷	26.511.385	21.295.726	24.768.194	24,5	7,0
Scope 3: Vorgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt	1.331.914	1.291.688	1.419.159	3,1	-6,1
Scope 3: Nachgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt	26.511.385	21.295.726	24.768.194	24,5	7,0
Scope 3: Treibhausgasemissionen gesamt	27.843.299	22.587.414	26.187.353	23,3	6,3

1) Die Berechnungen der Treibhausgasemissionen erfolgte, sofern anwendbar, anhand der Emissionsfaktoren UK DEFRA 2019 bis 2021.

2) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften bereinigt.

3) Marktbasierete Emissionen gemäß GHG Protokoll Scope 2-Guidance. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen wurden die GHG Protocol/IEA Ver. 16 (11/2021) – IEA 2020 Emissionsfaktoren verwendet. Scope 2-Emissionen berechnet mit der standortbasierten Methode: 31.504 t CO₂e in 2021.

4) Marktbasierete Emissionen gemäß GHG Protokoll Scope 2-Guidance. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen wurden die GHG Protocol/IEA Ver. 16 (11/2021) – IEA 2020 Emissionsfaktoren verwendet. Scope 1 und 2-Emissionen berechnet mit der standortbasierten Methode: 66.581 t CO₂e in 2021.

5) Emissionen wurden unter Anwendung eines anerkannten Input-Output Modells errechnet, welches nicht Gegenstand der Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist. Basierend auf einer globalen Wirkungsanalyse von sektoralen und internationalen Lieferketten wurden direkte und indirekte Effekte der Unternehmenstätigkeit entlang der Lieferkette ermittelt, so auch die aufgeführten CO₂ Emissionen (andere klimawirksame Gase vernachlässigt). Für 2020 und 2021 wurden die berechneten Werte aus 2019 anhand des jeweiligen Einkaufsvolumens extrapoliert.

6) Flugreisen global; Mietwagenbuchungen für Europa und USA, Fahrten mit der Deutschen Bahn sind auf Basis 2020 geschätzt.

7) Emissionen durch direkte Verbrauchsdaten mit einem Abdeckungsgrad für die Jahre 2019, 2020 und 2021 von jeweils >80% berechnet.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)¹

in t CO ₂ e	2021	2020	2019 ²
Asien Pazifik (ohne China)	836	358	964
China	528	482	492
DACH & Osteuropa	18.813	16.740	18.858
Nord- und Mitteleuropa	2.011	1.907	1.562
Lateinamerika	8	7	10
Nordamerika	5.382	5.274	6.231
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	7.499	6.171	7.432
Scope 1 gesamt	35.077	30.938	35.550

1) Die Berechnungen der Treibhausgasemissionen erfolgte, sofern anwendbar, anhand der Emissionsfaktoren UK DEFRA 2019 bis 2021.

2) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften bereinigt.

3) Marktbasierete Emissionen gemäß GHG Protokoll Scope 2-Guidance. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen wurden die GHG Protocol/IEA Ver. 16 (11/2021) – IEA 2020 Emissionsfaktoren verwendet. Scope 2-Emissionen berechnet mit der standortbasierten Methode: 31.504 t CO₂e in 2021.

Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)¹

in t CO ₂ e, marktbasieret	2021	2020	2019 ²
Asien Pazifik (ohne China)	1.913	1.219	2.013
China	4.762	4.753	5.702
DACH & Osteuropa	1.459	11.167	12.558
Nord- und Mitteleuropa	2.444	2.021	3.050
Lateinamerika	117	74	140
Nordamerika	4.292	4.742	5.774
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	739	3.688	2.762
Scope 2 gesamt³	15.726	27.664	31.998

Energieverbrauch

in MWh	2021	2020	2019	Veränderung im Vorjahr in %
Gesamtenergieverbrauch (Scope 1 und 2)	254.233	230.339	236.176	10,4
davon Strom	87.317	87.579	90.088	-0,3
davon Strom aus erneuerbaren Energien	48.477 ¹	214 ²	-	99,9
davon Erdgas	124.357	105.131	103.293	18,3
davon Heizöl	2.648	2.656	3.318	-0,3
davon andere ^{3,4}	39.911	34.974	39.477	14,1

1) 2021: Deutschland, Italien, Belgien und Österreich

2) Seit 2020: Österreich

3) Fossile Brennstoffe wie beispielsweise Diesel, Benzin, Kerosin

4) Berechnungsveränderungen führten zu einer Wertberichtigung für Neuseeland in 2020.

Wasser

in m³	2021	2020 ¹	2019	Veränderung zum Vorjahr in %
Wasserentnahme gesamt ²	357.849	334.782	13.928	6,9
davon kommunales Wasser	300.402	302.386	308.966	-0,7
davon Brunnenwasser	57.446	32.396	38.514	77,3
Abwasser ³ gesamt	284.436	270.345	264.309	5,2
Wasserverbrauch gesamt	73.412	64.437	44.657	13,9
Anteil Wasserverbrauch zu der Wasserentnahme in %	20,5	19,2	14,5	1,3
Anzahl der berichtenden Standorte	89	82	77	-

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften wurde für 2020 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt

2) 2021 wurden zwei Leckagen (Wasserentnahme insgesamt 9700 + 8200 = 17.900 m³) in Frankreich und Italien festgestellt

3) Abwasser wird ins kommunale Abwassernetz eingeleitet

Abfall

in t	2021	2020 ¹	2019	Veränderung zum Vorjahr in %
Abfallaufkommen gesamt²	13.037	12.997	13.928	0,3
davon gefährliche Abfälle	832	854	1.285	-2,6
davon ungefährliche Abfälle	12.205	12.143	12.643	0,5
Nicht gefährliche Abfälle zur Entsorgung ²	1.386	1.312	1.439	5,6
davon Deponierung	566	591	674	-4,3
davon Verbrennung mit Energierückgewinnung	806	710	759	13,5
davon Verbrennung ohne Energierückgewinnung	14	10	6	32,4
davon sonstige Verfahren zur Energierückgewinnung ²	-	-	-	-
Gefährliche Abfälle zur Entsorgung ²	832	854	1.285	-2,6
davon Deponierung	-	-	-	-
davon Verbrennung mit Energierückgewinnung	-	-	-	-
davon Verbrennung ohne Energierückgewinnung	-	-	-	-
davon sonstige Entsorgungsverfahren ^{2,3}	832	854	1.285	-2,6
Abfälle zur Wiederverwendung	10.819	10.831	11.204	-0,1
davon Aufbereitung zur Wiederverwendung	-	-	-	-
davon Recycling	10.819	10.831	11.204	-0,1
davon sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	-	-	-	-
Wiederverwertungsrate (in %) ⁴	95,56	95,37	95,2	0,2
Anzahl der berichtenden Standorte	75	71	68	-

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften wurde für 2020 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

2) Aufbereitung außerhalb der Standorte.

3) Aufbereitung von halogenfreien Bearbeitungsemissionen und -lösungen und wässrigen Spülflüssigkeiten.

4) Wiederverwertungsrate = (Summe Recycling plus Verbrennung nicht gefährliche Abfälle mit Energierückgewinnung plus Sonstige Verfahren betr. gefährliche Abfälle zur Energierückgewinnung) / Abfallaufkommen gesamt

Abfall nach Zusammensetzung

in t	2021			2020 ¹⁾			2019		
	Abfallaufkommen gesamt	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ²⁾	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Abfallaufkommen gesamt	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ²⁾	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Abfallaufkommen gesamt	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ²⁾	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
Hausmüll	1.386	-	1.386	1.312	-	1.312	1.439	-	1.439
Verpackungsmaterial: Papier, Karton	692	692	-	677	677	-	652	652	-
Papier und Karton	175	175	-	169	169	-	159	159	-
Verpackungsmaterial: Plastik	238	238	-	167	167	-	166	166	-
Verpackungsmaterial: Holz	1.709	1.709	-	1.677	1.677	-	2.227	2.227	-
Metall	8.005	8.005	-	8.141	8.141	-	8.000	8.000	-
Wässrige Spülflüssigkeiten, die gefährliche Stoffe enthalten	419	419	-	430	430	-	846	846	-
Halogenfreie Bearbeitungsemissionen und -lösungen	413	413	-	425	425	-	439	439	-
Gesamt	13.037	11.652	1.386	12.997	11.685	1.312	13.928	12.489	1.439

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften wurde für 2020 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

2) Summe aus Abfälle zur Wiederverwendung durch Recycling plus gefährliche Abfälle zur Entsorgung durch sonstige Entsorgungsverfahren

Schlüsselindikatoren Abfall

	2021	2020 ¹⁾	2019
Verhältnis gefährliche Abfälle zur Entsorgung zu Abfallaufkommen gesamt (in %)	6,4	6,57	9,22
Verhältnis Wiederverwertungsrate zu Abfallaufkommen gesamt (in %)	95,6	95,30	95,10
Menge Abfallaufkommen gesamt in Tonnen pro 1 Mio. EUR Umsatz	2,77	2,80	2,85
Menge Abfallaufkommen gesamt in Tonnen pro Beschäftigter (Vollzeit)	0,72	0,71	0,75

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften wurde für 2020 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

Lieferkette

Anteil lokale Beschaffung an Gesamtvolumen (in %)¹

	2021	2020
Asien Pazifik (ohne China)	93	91
DACH & Osteuropa	84	82
Lateinamerika	94	96
Nordamerika	95	95
Nord- und Mitteleuropa	78	77
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	92	89
Global	87	85

1) Ohne konzerninterne Beschaffung (Intralogistik)

[Anhang](#)

TCFD-Index



Bei der Darstellung des Umgangs mit klimabezogenen Chancen und Risiken orientiert sich GEA an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). GEA ist seit 2022 Unterstützer der TCFD, die 2015 vom Financial Stability Board gegründet wurde, um einen einheitlichen Rahmen für die Berichterstattung über klimabedingte Chancen und Risiken zu entwickeln. Im Fokus steht die Offenlegung finanzieller Risiken, denen sich Unternehmen durch den Klimawandel ausgesetzt sehen. Im Rahmen der Be-

richterstattung an das Carbon Disclosure Project (CDP) berichten wir jährlich über klimabezogene Daten, dazugehörige Strategien sowie entsprechende Transformationspfade. Darüber hinaus informieren wir in unseren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten zu übergreifenden klimabezogenen Themen. Wie wir derzeit mit der Problematik des Klimawandels umgehen, wird im Folgenden gemäß der TCFD-Struktur und den vier Kategorien Unternehmensführung, Strategie, Chancen- und Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele beschrieben.

Unternehmensführung

Klimabezogene Informationen pro Kategorie

Unsere Governance-Strukturen stellen eine enge Einbeziehung des Vorstands und der höchsten Managementebene in klimabezogene Themen sicher. Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit und damit auch für die Klimastrategie liegt beim Chief Sustainability Officer, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden der GEA Group berichtet.

Der gesamte Konzernvorstand und die Bereichsvorstände der Divisionen und Regionen sowie der Personalchef sind Teil des sogenannten Global Executive Committee (GEC). Dieses Gremium befasst sich monatlich mit strategischen Fragestellungen, darunter auch Themen, die den Klimawandel betreffen. Allein im Jahr 2021 stand unsere Klimastrategie mehrfach auf der Agenda des GEC und wurde dem Aufsichtsrat der GEA Group AG vorgelegt. Bisher lag der Fokus auf der Entwicklung und Umsetzung des Ziels „Net-zero 2040“, das das GEC im Juni 2021 beschlossen hat.

Künftig werden klimabezogene Chancen und Risiken analog dazu einem regelmäßigen Monitoring und einer strategischen Berücksichtigung durch den Vorstand und das Top-Management unterzogen.

Weiterführende Informationen:

2021 CDP Climate Change response:
chapter Governance (C1).

2021 Nachhaltigkeitsbericht:
Kapitel Klimastrategie

Strategie

Klimabezogene Informationen pro Kategorie

In der Analyse von klimabezogenen Chancen und Risiken unterscheiden wir zwischen einem kurz- (0 bis 5 Jahre), mittel- (5 bis 11 Jahre) und langfristigen (11 bis 21 Jahre) Zeitraum. Entlang der TCFD-Chancen- und -Risikokategorien haben wir potenziell materielle physische sowie transitorische Auswirkungen des Klimawandels identifiziert und in der CDP-Berichterstattung offengelegt.

Seit Ende 2021 arbeitet eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe an einer weiteren Verbesserung der Erfassung, der Bewertung und der Steuerung von Klimachancen und -risiken. Wir fokussieren uns insbesondere auf die Analyse von zwei Szenarien, um mögliche mittel- bis langfristige Chancen und Risiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu identifizieren.

Unser Ziel „Net-zero 2040“ sieht vor, bis 2040 entlang der Wertschöpfungskette Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Außer auf den eigenen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erwärmung zielt die Strategie darauf ab, neue Geschäftschancen zu realisieren und Transitionsrisiken zu mindern.

Weiterführende Informationen:

2021 CDP Climate Change response:
chapter Risk and opportunities (C2),
Business Strategy (C3).

2021 Geschäftsbericht:
Kapitel 1.7.5 –
Nichtfinanzielle Konzernklärung

2021 Nachhaltigkeitsbericht:
Kapitel Klimastrategie

Um die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells zu untersuchen und den steigenden Anforderungen des Finanzmarkts gerecht zu werden, planen wir im Jahr 2022 die Analyse und Offenlegung klimarelevanter Aspekte gemäß den TCFD-Empfehlungen auszuweiten. Mit einer Analyse der gesamten Wertschöpfungskette in verschiedenen Klimaszenarien sollen die Auswirkungen klimabezogener Chancen und Risiken auf die Geschäftsprozesse besser verstanden werden. Die Erkenntnisse dieser Analyse sollen wiederum in unsere Geschäftsstrategie und das Enterprise Risk Management einfließen.

Chancen- und Risikomanagement

Klimabezogene Informationen pro Kategorie

Unser Prozess zur Identifizierung und Bewertung von Chancen und Risiken berücksichtigt zum aktuellen Zeitpunkt ausgewählte klimabezogene Chancen und Risiken. Diese werden entweder in der Abteilung Globales Chancen- und Risikomanagement oder mittels fokussierter Analysen identifiziert. So analysieren wir zum Beispiel jährlich mit Unterstützung eines Versicherers mögliche, durch den Klimawandel bedingte physische Risiken für die wichtigsten Produktionsstandorte. Aktuelle Marktchancen und -risiken durch sich verändernde Kundenforderungen werden regelmäßig auf operativer Ebene identifiziert und bewertet. Gemäß des vierteljährlichen Risikomeldeprozesses werden identifizierte Chancen und Risiken in den interdisziplinären Abstimmungsgremien unter aktiver Beteiligung der lokalen Geschäftsführungen diskutiert und je nach finanzieller Materialität an die nächsthöhere Konzernebene kommuniziert.

Die Analyse und die Bewertung von Klimachancen und -risiken, insbesondere für mittel- bis langfristige Zeiträume, sollen künftig noch besser in das unternehmensweite Chancen- und Risikomanagement integriert werden. So können auch die Ergebnisse der Szenarioanalyse geeignet in die GEA Prozesslandschaft eingebettet werden.

Weiterführende Informationen:

2021 CDP Climate Change response:
chapter Risks and Opportunities (C2).

2021 Geschäftsbericht:
Kapitel 1.7.6 –
Risiko- und Chancenbericht

Kennzahlen und Ziele

Klimabezogene Informationen pro Kategorie

Im Jahr 2021 verursachte GEA folgende Treibhausgasemissionen:
Scope 1: 35.077 Tonnen CO₂-Äquivalente
Scope 2: 15.726 Tonnen CO₂-Äquivalente (marktbasierte Methode)
Scope 3: 27.843.299 Tonnen CO₂-Äquivalente

Ergänzend zum Langfristziel der Netto-Null-Emissionen bis 2040 entlang der gesamten Wertschöpfungskette haben wir Zwischenziele aufgestellt. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 wollen wir bis 2030 unsere Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Betrieb (Scopes 1 und 2) um 60 Prozent sowie aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten wie Einkauf und Produktnutzung bei den Kunden (Scope 3) um 18 Prozent reduzieren. Bei der Definition der Klimaziele haben wir uns am Ambitionsniveau einer Begrenzung der globalen Erwärmung um maximal 1,5° Celsius ausgerichtet und die Zielsetzung durch die Science Based Targets Initiative validieren lassen.

Unser Transformationsplan fokussiert sich im eigenen Betrieb auf Energieeffizienz, Energieträgerwechsel und den Einsatz von erneuerbaren Energien. Zentrale Handlungsfelder für eine erfolgreiche Zielerreichung im Bereich der Scope 3-Emissionen sind die Berücksichtigung von Klimaauswirkungen im Lieferantenmanagement und eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte.

Zentrale Metrik für die Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken sind die finanziellen Auswirkungen. Im Rahmen der CDP-Berichterstattung haben wir relevanten Chancen und Risiken potenzielle finanzielle Auswirkungen zugeordnet.

Weiterführende Informationen:

2021 CDP Climate Change response:
chapter Risk and opportunities (C2),
Business Strategy (C3),
Targets and Performance,
Emission Methodology (C5),
Emissions Data (C6),
Emissions Breakdown (C7).

2021 Geschäftsbericht:
Kapitel 1.7.5 –
Nichtfinanzielle Konzernklärung

2021 Nachhaltigkeitsbericht:
Kapitel Klimastrategie

Anhang

Sustainable Development Goals

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (englisch Sustainable Development Goals, SDGs) sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen. Sie dienen der weltweiten Sicherung einer ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Entwicklung und traten am 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft. Die 17 Ziele der Agenda 2030 richten sich an Staaten, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Wissenschaft und jeden einzelnen Menschen. Weitere Informationen zu den SDGs finden Sie unter <https://sdgs.un.org/goals>.

Keine Armut

Seite



Armut in jeder Form und überall beenden.

75 – 78, 106

Kein Hunger



Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern.

45, 46

Gesundes Leben für alle



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

46, 47, 60ff, 108, 109

Hochwertige Bildung



Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.

93, 94, 102 – 104

Gleichstellung der Geschlechter

Seite



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

97, 98, 100, 105, 106

Wasser und Sanitärversorgung für alle



Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.

36 – 38, 51, 54

Bezahlbare und saubere Energie



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie.

58, 59, 62, 63

Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

17, 62 – 65, 68, 74, 76, 78, 99, 106, 108, 126, 127, 131, 133

Industrie, Innovation und Infrastruktur

Seite



Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

19, 20, 39 – 41, 56 ff.

Weniger Ungleichheiten



Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern.

75, 77, 78, 92, 98

Nachhaltige Konsum- und Produktionsweisen



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

46, 48, 50, 53, 54

Klimaschutz



Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen.

27ff., 61 – 63, 45, 49, 51

Wasser

Seite



Bewahrung und nachhaltige Nutzung der Ozeane, Meere und Meeresressourcen.

25, 63, 70, 129, 130

Landökosysteme schützen



Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen.

25, 52, 63, 129, 130

Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zum Recht ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

21, 115 ff.

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.

18, 75 ff.

Anhang

Index zur Vergleichbarkeit von SASB-Standards und GRI-Standards

GEA berichtet über Nachhaltigkeit in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Wichtige Stakeholder von GEA arbeiten zudem mit den SASB-Standards. Das Sustainability Accounting Standards Board (SASB) ist eine Non-Profit-Organisation, die Standards für die Nachhaltigkeitsbilanzierung entwickelt hat. Die Standards von GRI und SASB erfüllen unterschiedliche Zwecke und beruhen auf unterschiedlichen Ansätzen zur Wesentlichkeit. Beide Organisationen haben einen gemeinsamen Leitfaden herausgegeben, der die Erfahrungen mit der gemeinsamen Anwendung beider Standardsätze vermittelt. Die beiden Standards ergänzen sich eher, als dass sie sich gegenseitig ersetzen. GRI unterstützt eine breit angelegte und umfassende Offenlegung der Auswirkungen von Organisationen und SASB konzentriert sich auf eine Teilmenge der finanziell wesentlichen Themen. Die gemeinsame Anwendung beider Standards kann ein ganzheitliches Bild der Unternehmensleistung vermitteln, indem Nachhaltigkeit und Finanzinformationen enger zusammengeführt werden. GEA fällt nach SASB-Definition unter den „Resource Transformation Sector“; der anzuwendende Branchenstandard ist „Industrial Machinery & Goods“. Weitere Informationen zu den SASB-Standards finden Sie unter <https://www.sasb.org/>

Index zur Vergleichbarkeit von SASB-Standards und GRI-Standards

Thema	SASB Accounting Metric	Unit of Measure	Code	Anmerkung zur Überleitung	GRI Standard(s)	Seite
Energy Management	(1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity, (3) percentage renewable	Gigajoules (GJ), Percentage (%)	RT-IG-130a.1	Wir berichten über den Gesamtenergieverbrauch, den Anteil an Strom sowie über den Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien. Außerdem machen wir Angaben zu direkten und indirekten energiebedingten sowie sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 – 3).	GRI 305-1 bis 4	63, 129, 130
Employee Health & Safety	(1) Total recordable incident rate (TRIR), (2) fatality rate, and (3) near miss frequency rate (NMFR)	Rate	RT-IG-320a.1	Wir berichten außer über die der Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit bzw. Todesfolge auch über die Unfallhäufigkeits- und -schwerereate sowie die Rate sonstiger Vorfälle.	GRI 403-1 bis 7, 9	41, 67 – 69, 108, 128
Fuel Economy & Emissions in Use-phase	Sales-weighted fleet fuel efficiency for medium- and heavy-duty vehicles	Gallons per 1,000 ton-miles	RT-IG-410a.1	Maschinen und Anlagen von GEA werden in der Regel elektrisch betrieben. Ein globaler und konkreter Nachweis des Klimafußabdrucks in der Nutzungsphase über das gesamte Produkt- und Leistungsportfolio ist wegen der Vielzahl der Komponenten und Verfahren und vor allem wegen der Notwendigkeit, dafür außerhalb des eigenen Einflussbereichs flächendeckend Betriebsdaten zu erheben, nicht möglich. Wir arbeiten daher an Erweiterungen der Klimaberichterstattung und führen interne Projekte zur Quantifizierung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1 und 2 sowie Scope 3, Upstream/Downstream) durch. Zudem setzen wir in Übereinstimmung mit etablierten Rahmenvereinbarungen wie dem Avoided Emissions Framework auf das Konzept der „Vermiedenen Emissionen“. Diese ergeben sich aus dem Effekt eines Produkts auf die Treibhausgasemissionen im Vergleich zur Ausgangssituation ohne dieses Produkt.	GRI 305	62, 63, 129, 130
Sales-weighted fuel efficiency for non-road equipment	Gallons per hour	RT-IG-410a.2				
Sales-weighted fuel efficiency for stationary generators	Watts per gallon	RT-IG-410a.3				
Sales-weighted emissions of: (1) nitrogen oxides (NOx) and (2) particulate matter (PM) for: (a) marine diesel engines, (b) locomotive diesel engines, (c) on-road medium- and heavy-duty engines, and (d) other non-road diesel engines	Grams per kilowatt-hour	RT-IG-410a.4				
Materials Sourcing	Description of the management of risks associated with the use of critical materials	Discussion and Analysis	RT-IG-440a.1	Wir berichten über den Anteil an lokalem Einkauf sowie ausführlich zum Thema Konfliktmineralien.	GRI 204-1; 414-2	73, 74, 76, 78, 133
Remanufacturing Design & Services	Revenue from remanufactured products and remanufacturing services	Reporting currency	RT-IG-440b.1	Wir bieten in Einzelfällen bereits heute an, unsere Produkte wieder zurückzunehmen, um sie für weitere Betriebsjahre aufzubereiten. Ab 2026 gilt das Angebot der Wiederverwendung auch für ausgewählte Ersatzteile.	Generell zum Thema: Kapitel Nachhaltige Lösungen	28, 39-41

Zur Vermeidung von Missverständnissen werden die SASB-Metriken und -Einheiten in englischer Originalfassung wiedergegeben.

[Anhang](#)

GRI-Inhaltsindex

Der GEA Nachhaltigkeitsbericht entspricht den GRI-Standards gemäß Option „Core“ (Kern) der Global Reporting Initiative. Der interaktive Index gibt an, auf welche Indikatoren wir im Bericht eingehen, und führt per Klick auf die Seitenangabe direkt zu den Berichtsseiten, die diese Informationen enthalten.

Allgemeine Angaben

1. Organisationsprofil

	Angabe		Seite Anmerkung
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-1	Name der Organisation	Geschäftsbericht
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Geschäftsbericht
	102-3	Ort des Hauptsitzes	Geschäftsbericht
	102-4	Betriebsstätten	7, Geschäftsbericht
	102-5	Eigentum und Rechtsform	Geschäftsbericht
	102-6	Bediente Märkte	Geschäftsbericht

	102-7	Größe der Organisation	Geschäftsbericht
	102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	8 – 12, 87 ff.
	102-9	Lieferkette	72 ff.
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Geschäftsbericht
	102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	Geschäftsbericht
	102-12	Externe Initiativen	18, Geschäftsbericht
	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	Geschäftsbericht

2. Strategie

	Angabe		Seite Anmerkung
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-14	Aussagen der Führungskräfte	3, 4
	102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	20, 22, 25, 80, 125, 134, 135, Geschäftsbericht

3. Ethik und Integrität

	Angabe		Seite Anmerkung
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	21, 117, 118

4. Unternehmensführung

	Angabe		Seite Anmerkung
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-18	Führungsstruktur	Geschäftsbericht
	102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	Geschäftsbericht

5. Einbindung von Stakeholdern

	Angabe		Seite Anmerkung
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	22
	102-41	Tarifverhandlungen	101
	102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	22
	102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	22
	102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	22

6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung

	Angabe		Seite Anmerkung
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	Geschäftsbericht
	102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	22, 124
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	22
	102-48	Neuformulierung der Informationen	124
	102-49	Änderung bei der Berichterstattung	124
	102-50	Berichtszeitraum	124
	102-51	Datum des aktuellen Berichts	124
	102-52	Berichtszyklus	20
	102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	147
	102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	141
	102-55	GRI Inhaltsindex	141
	102-56	Externe Prüfung	Wurde nach CSR-RUG geprüft

Ökonomie

201 Wirtschaftliche Leistung

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Geschäftsbericht
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Geschäftsbericht
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Geschäftsbericht
	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht

202 Marktpräsenz

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	92, Geschäftsbericht
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	92, Geschäftsbericht
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	92, Geschäftsbericht
	202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	106

204 Beschaffungspraktiken

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	74
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	74
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	74
	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	74, 76, 133

Ökonomie

205 Korruptionsbekämpfung

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	116 ff.
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	21, 75, 77, 116 ff.
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	116 ff.
	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	118

206 Wettbewerbswidriges Verhalten

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	116
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	116
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	116
	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	117, 119

207 Steuern

	Angabe		Seite Anmerkung
	207-1	Steuerkonzept	Das Thema Steuern ist ein Schlüsselement verantwortlicher Unternehmensführung, mit dem Organisationen einen Beitrag zu den Volkswirtschaften der Länder leisten, in denen sie tätig sind. Wir verfolgen eine klare und transparente Steuerstrategie, wonach Gewinne in den Ländern versteuert werden, in denen sie anfallen (siehe auch „Erklärung zur Unternehmensführung“ im Geschäftsbericht 2021). Die wichtigsten Interessengruppen – insbesondere Kunden und Investoren – bewerten das Thema Steuern bei GEA als nicht wesentlich. Nach Handelsgesetzbuch (HGB) resultiert die Nichtwesentlichkeit daraus, dass das Thema Steuern keine Auswirkungen auf nicht finanzielle Belange hat und/oder es keine Geschäftsrelevanz gibt.

Ökologie

301 Materialien

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	73, 74, 76, 78
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	74
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	74
	301-1	Eingesetzte Materialien	Eine Aufschlüsselung des Gesamtgewichts in erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien ist momentan für den Gesamtkonzern noch nicht möglich. Zukünftig wollen wir den Einsatz erneuerbarer Materialien kontinuierlich ausbauen und deren Einsatz in unsere Berechnungsmethoden integrieren.

302 Energie

	Angabe	Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	62
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	62
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	62
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	63, 131

303 Wasser und Abwasser

	Angabe	Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	62
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	62
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	62
	301-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	64, 131
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	64, 131
	303-3 Wasserentnahme	64, 131

305 Emissionen

	Angabe	Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	62
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	62
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	62
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	63, 129, 130
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	63, 129, 130
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	63, 129, 130
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	63, 129, 130

306 Abfall

	Angabe	Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	62
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	62
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	62
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	64, 65, 131, 132
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	62, 64, 65
	306-3 Angefallener Abfall	131, 132

307 Umwelt-Compliance

	Angabe	Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	115, 116
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	116
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	116
	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	115

308 Umweltbewertung der Lieferanten

	Angabe	Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	73-76
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	74, 75
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	74
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	77

Soziales

401 Beschäftigung

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	92
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	92
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	92
	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	92, 127, 128

403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	66, 67
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	67
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	67
	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	67
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Wird in den Safety Core Rules „Stop and Intervene“ beschrieben, die nur für den internen Gebrauch verfügbar sind
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	67
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	68
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	41, 68
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	108
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	41, 67	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	69, 128 Die Arten arbeitsbedingter Verletzungen werden nicht berichtet	

404 Aus- und Weiterbildung

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	92, 102-104
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	92
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	92
	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Wird derzeit nicht erfasst

405 Vielfalt und Chancengleichheit

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	92, 97 ff.
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	92
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	92, 98
	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	126, 127

406 Gleichbehandlung

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	92, 97
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	92
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	92, 97, 98
	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Es wurden keine Vorfälle gemeldet

407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	92, 101
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	92
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	92
	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	75, 77, 78

408 Kinderarbeit

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	74 – 78
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	74, 75, 77
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	74, 75, 77
	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	75, 77, 78

409 Zwangs- oder Pflichtarbeit

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	74 – 78
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	74, 75, 77
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	74, 75, 77
	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	75, 77, 78

410 Sicherheitspraktiken

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	21, 77, 118
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	77, 118
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	77, 118
	410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechts- politik und -verfahren geschult wurde	Wird nicht erfasst

411 Rechte der indigenen Völker

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	21, 77, 118
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	77
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	77
	411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	Es wurden keine Vorfälle gemeldet

412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	74 – 77
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	74 – 77
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	74 – 77
	412-1	Betriebsstätten an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgeabschätzung durchgeführt wurde	77

413 Lokale Gemeinschaften

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	76, 82
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	82
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	82
	413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	GEA hat im Berichtszeitraum keine Geschäftstätigkeiten unternommen, die sich negativ auf lokale Gemeinschaften auswirkten. Wir haben den Anspruch, im Dialog mit lokalen Gemeinschaften zu einem für alle vorteilhaften Ergebnis zu kommen

416 Kundengesundheit und Kundensicherheit

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	41
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	41
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	41
	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Im Berichtszeitraum hat es keine Verstöße mit gesundheitlichen Folgen gegeben

418 Schutz der Kundendaten

	Angabe		Seite Anmerkung
Managementansatz	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	112, 116, 119, 120
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	121
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	121
	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	122

[Anhang](#)

Impressum

Herausgeber:

GEA Group Aktiengesellschaft
 Peter-Müller-Straße 12
 40468 Düsseldorf
 GEA.com

Kontakt:

GEA Group Aktiengesellschaft, Sustainability Department,
 E-Mail: sustainability@gea.com

Redaktionelle Leitung und Konzept:

GEA Sustainability Department, Dr. Nadine Sterley

Redaktion:

crossrelations brandworks GmbH, Duisburg

Layout:

crossrelations brandworks GmbH, Duisburg

Bildnachweis:

Seite 2 Andriy Onufriyenko (Getty Images); Seite 5 Thamrongpat Theerathamkorn / EyeEm (Getty Images); Seite 8 Thomas Geiger; Seite 9 Tim Luhmann; Seite 10 Rainer Retzlaff; Seite 11 furore Strategie + Werbung; Seite 12 Marek Szumko; Seite 16 Johnny Greig (Getty Images); Seite 17 von links nach rechts Andriy Onufriyenko, gorodenkoff, OlgaMiltsova, Klaus Vedfelt, Westend61, gorodenkoff, HStocks (Getty Images) Seite 19 Jorg Greuel (Getty Images); Seite 26 Paul Souders (Getty Images); Seite 27 Vicki Smith (Getty Images); Seite 30 Bloomberg Creative Photos (Getty Images); Seite 34 Tim Luhmann; Seite 35 Luis Alvarez (Getty Images); Seite 36 Anna Blazhuk (Getty Images); Seite 37 Ashraful Arefin photography (Getty Images); Seite 38 Jadwiga Figula (Getty Images); Seite 41 zweites von left OlgaMiltsova, zweites von rechts gorodenkoff (Getty Images) Seite 45 Vladislav Nosick / 500 px (Getty Images); Seite 46 Smederevac (Getty Images); Seite 47 Damian Poffet; Seite 48 Matt Porteous (Getty Images); Seite 49 Lisa Schaetzle (Getty Images); Seite 50 Xuanyu Han (Getty Images); Seite 51 Elena Medoks /Getty Images); Seite 52 pixelfusion3d (Getty Images); Seite 53 sebasnoo (Getty Images); Seite 54 Jose A. Bernat Bacete (Getty Images); Seite 55 Westend61 (Getty Images); Seite 58 Pramote Polyamate (Getty Images); Seite 60 Sutthipong Kongtrakool (Getty Images); Seite 62 MR:Cole_Photographer (Getty Images); Seite 63 top Tim Luhmann; Seite 64 links Emilia Drewniak / EyeEM (Getty Images); Seite 64 rechts moodboard (Getty Images); Seite 65 bottom rechts Tim Luhmann; Seite 67 Westend61 (Getty Images); Seite 68 Tim Luhmann; Seite 70 Alfred-Wegener-Institut / Mario Hoppmann; Seite 71 rechts Tim Luhmann; Seite 73 andresr (Getty Images); Seite 74 Westend61 (Getty Images); Seite 76 sinology (Getty Images); Seite 78 Dimitri Otis (Getty Images); Seite 80 links Thomas Barwick (Getty Images); Seite 80 rechts ollo (Getty Images); Seite 81 J_Picture (Getty Images); Seite 82 Feldhaar Christian / EyeEm (Getty Images); Seite 85 Antonio Martin Sanchez (Getty Images); Seite 88 Tim Luhmann; Seite 94 mitte und rechts Tim Luhmann; Seite 95 links Westend61 (Getty Images); Seite 96 10'000 Hours (Getty Images); Seite 97 top fizkes (Getty Images); Seite 100 Tim Luhmann; Seite 101 Luis Alvarez (Getty Images); Seite 103 Tim Luhmann; Seite 104 Tim Luhmann; Seite 105 MoMo Productions (Getty Images); Seite 106 links Westend61 (Getty Images); Seite 106 rechts Klaus Vedfelt (Getty Images); Seite 107 rechts Tim

Luhmann; Seite 108 demaerre (Getty Images); Seite 109 EvgeniyShkolenko (Getty Images); Seite 110 J-Elgaard (Getty Images); Seite 111 Shannon Fagan (Getty Images); Seite 114 Tim Luhmann; Seite 116 Thomas Barwick (Getty Images); Seite 119 EMS-FORSTER-PRODUCTIONS (Getty Images); Seite 122 sestovic (Getty Images); Seite 123 dowell (Getty Images)

Bilder GEA Group Aktiengesellschaft Titelseite, Seite 3, 7, 13, 14, 28, 39, 41 links außen, 42, 56, 57, 59, 63 unten, 65 links, 65 rechts oben, 65 rechts mitte, 66, 69, 71 mitte, 72, 83, 84, 86, 87, 90, 91, 93, 94 links, 95 rechts, 97 unten, 99, 102, 107 links, 109 oben, 117, 120

Hinweis zu zukunftsgerichteten Aussagen:

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen zur GEA Group Aktiengesellschaft, zu ihren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sowie zu den wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, die den Geschäftsverlauf von GEA beeinflussen können. Alle diese Aussagen basieren auf Annahmen, die der Vorstand aufgrund der ihm zur Verfügung stehenden Informationen getroffen hat. Sofern diese Annahmen nicht oder nur teilweise eintreffen oder weitere Risiken eintreten, kann die tatsächliche Geschäftsentwicklung von der erwarteten abweichen. Eine Gewähr kann deshalb für die Aussagen nicht übernommen werden.

Rundungshinweis:

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

Hinweis zur Übersetzung:

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Sprache vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.

Nachhaltigkeitsbericht 2021 – Gender-Hinweis

Die Verwendung des generischen Maskulinums in diesem Bericht beinhaltet ausdrücklich keinerlei Wertung. Sie ist der damit verbundenen signifikant verbesserten Praktikabilität und Lesbarkeit geschuldet. Sofern nicht anders kenntlich gemacht, gelten entsprechende Personenbezeichnungen für alle Geschlechter.