

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2023

INHALT

Klimaplan 2040

Wir haben unsere ambitionierten Klimaziele weiter angehoben. Um diese zu erreichen, haben wir einen Klimaplan 2040 erstellt.

Vorwort von Stefan Klebert

Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die zehn wärmsten Jahre seit Beginn der Wetteraufzeichnungen Mitte des 19. Jahrhunderts waren alle nach der Jahrtausendwende. Nun stellt das Jahr 2023 als heißestes Jahr einen neuen, traurigen Negativrekord auf. Wenn es noch eines Beweises bedurft hätte, haben ihn die vergangenen Monate erbracht. Sie haben uns gezeigt, dass die globale Erwärmung keine abstrakte, zukünftige Bedrohung ist, sondern unsere unmittelbare Realität. Wir stehen vor einer gewaltigen Herausforderung, die unsere zunehmend von Konflikten geprägte und auch in der Frage der Erderwärmung gesplante Weltgemeinschaft nur gemeinsam bewältigen kann.

Im Kampf gegen den Klimawandel ist Handeln gefragt. Wir alle sind gefordert, wenn wir die Dinge zum Positiven verändern wollen. Innovative Unternehmen können durch ihr Know-how und ihre Fähigkeit, kreative Lösungen zu finden, einen wichtigen Beitrag leisten. Das gilt insbesondere für den Maschinen- und Anlagenbau, der in der Lage ist, umweltfreundliche Technologien zu entwickeln und Produktionsprozesse nachhaltiger zu gestalten.

Wir bei GEA sind ein solches innovatives Unternehmen. Als Pionier in unserer Branche und Vorreiter in Sachen Klima- und Umweltschutz betrachten wir Nachhaltigkeit als Grundlage unseres Handelns. Nichts bringt dies besser auf den Punkt als unser Purpose: „Engineering for a better world“. Wir sehen es als unsere Verantwortung, mit fortschrittlichen Lösungen die Lebensqualität heutiger und kommender Generationen zu sichern.



In diesem Bericht zeigen wir Ihnen, welche Schritte wir gehen, um unsere Ziele zu erreichen. Wir nehmen Sie mit auf eine Reise durch das Jahr 2023 – unser Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen.

An dieser Stelle bereits ein paar Highlights: Auf dem Weg zu Netto-Null-Emissionen bis 2040 haben wir das Tempo verschärft, unsere mittelfristigen Klimaziele angehoben und uns ein neues Kurzfristziel gesetzt. Sowohl unsere neuen Mittelfristziele als auch unser Netto-Null-Ziel sind nun auch von der Science Based Targets Initiative (SBTi) bestätigt worden. Als erstes Unternehmen der DAX-Indexfamilie streben wir zudem einen Say-on-Climate-Beschluss an, was bedeutet, dass wir unsere Anteilseigner auf der Hauptversammlung 2024 über unseren Klimaplan 2040 abstimmen lassen.

Wir sorgen darüber hinaus für klare Verantwortlichkeiten und Transparenz: Die erfolgreiche Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen ist bereits seit 2022 Teil der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands. In diesem Jahr kommen die Scope-3-Emissionen hinzu.

Auf Produktseite setzt unser TÜV-validiertes „Add Better“-Label Maßstäbe. Seit 2023 kennzeichnet es alle Lösungen von GEA, die eine deutlich verbesserte Ressourceneffizienz aufweisen als ihre Vorgänger. Unter Lösungen verstehen wir übrigens nicht nur Maschinen, sondern nach unserem umfassenden Ansatz auch Prozesse und komplette Anlagen. So trägt „Add Better“ zur nachhaltigen Wertschöpfung bei uns und unseren Kunden bei.

Dies gilt auch für die Carbon Capture-Technologien von GEA, mit deren Hilfe emissionsintensive Branchen wie die Zement-, Glas- und Chemieindustrie weit klimafreundlicher arbeiten können als bisher. Auch bei dieser Technologie haben wir deutliche Fortschritte gemacht. Erste Praxisanwendungen gibt es in der Zementindustrie.

GEA ist auch ein namhafter Hersteller von industriellen Wärmepumpen für die Industrie sowie für Kommunen, die Fernwärmenetze betreiben. Damit helfen wir jedes Jahr, sehr viele Treibhausgasemissionen einzusparen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie hat neben der ökologischen auch eine soziale Dimension, die uns sehr wichtig ist. Dazu zählt für GEA, die Vielfalt unserer Mitarbeitenden anzuerkennen und sie aktiv zu fördern. Auch unterstützen wir – oftmals im regionalen Umfeld unserer Standorte – zahlreiche Initiativen, die sich gesellschaftlich engagieren und sich für karitative Zwecke einsetzen. Dies tun wir nicht nur durch Spenden, sondern leisten darüber hinaus immaterielle Hilfe. So können zum Beispiel seit 2023 alle Beschäftigten bei GEA einen bezahlten Tag im Jahr für Freiwilligenarbeit nutzen – eine Gelegenheit, die bereits im ersten Jahr rege genutzt wurde.

An dieser Stelle möchte ich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meinen herzlichen Dank aussprechen, die den Erfolg von GEA möglich machen und alle diese Aktivitäten engagiert mit Leben füllen. Sie wissen, wie wichtig eine nachhaltige Entwicklung für uns ist und setzen diese Erkenntnis Tag für Tag beeindruckend um. Darauf bin ich sehr stolz!

Auch von externer Seite erhalten wir weiterhin viel Zuspruch für unseren Einsatz. Besonders habe ich mich darüber gefreut, dass GEA im vergangenen Jahr in den Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) aufgenommen wurde. Nachdem wir 2022 bereits in den DJSI Europe aufgerückt sind, ist diese Auszeichnung der weitere Beleg dafür, dass GEA zu den nachhaltigsten Unternehmen unserer Branche gehört. Wir waren übrigens das einzige deutsche Unternehmen, das 2023 in den DJSI World aufgenommen wurde.

Liebe Leserinnen und Leser, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, sich mit diesem Bericht und unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten auseinanderzusetzen. Ich bin sicher, Sie teilen meine Überzeugung, dass der Schutz unserer Lebensgrundlagen unsere dringlichste Aufgabe ist. Um komplexe Aufgaben wie die Klimakrise zu bewältigen, benötigen wir dabei die Innovationskraft der Wirtschaft. Nur mit Ingenieurskompetenz

und Erfindergeist lassen sich modernste klimafreundliche Technologien entwickeln. Hierin liegt auch der Schlüssel zur Sicherung unseres künftigen Wohlstands, denn nur ein auf Nachhaltigkeit setzender Industriestandort wird in Zukunft noch wettbewerbsfähig und exportstark sein.

Es lohnt sich also, in Nachhaltigkeit zu investieren, um die Welt von morgen zu gestalten.

Ihr



Stefan Klebert

→ Mein Nachhaltigkeitshighlight 2023

Mein persönliches Nachhaltigkeitshighlight? Es gibt viele Ereignisse, die mir in den Sinn kommen, und einige davon habe ich bereits im Vorwort erwähnt. Ein Erlebnis möchte ich hervorheben: meine Reise nach Israel Anfang 2023. Dort besuchte ich zahlreiche Start-ups, die sich auf die Entwicklung von alternativen Proteinen spezialisiert haben – ein essenzieller Bestandteil unserer Strategie für New Food. Diese alternativen Proteine sind unverzichtbar, um eine wachsende Weltbevölkerung nachhaltig zu ernähren. Die Begegnungen mit den Teams, die mit Kreativität und Engagement an Zukunftslösungen arbeiten, waren für mich außerordentlich inspirierend. Es macht mich stolz, dass GEA in diesem New-Food-Geschehen eine wichtige Rolle spielt und maßgeblich an der Herstellung und Einführung zukunftsweisender Nahrungsmittel beteiligt ist.

GEA IM ÜBERBLICK

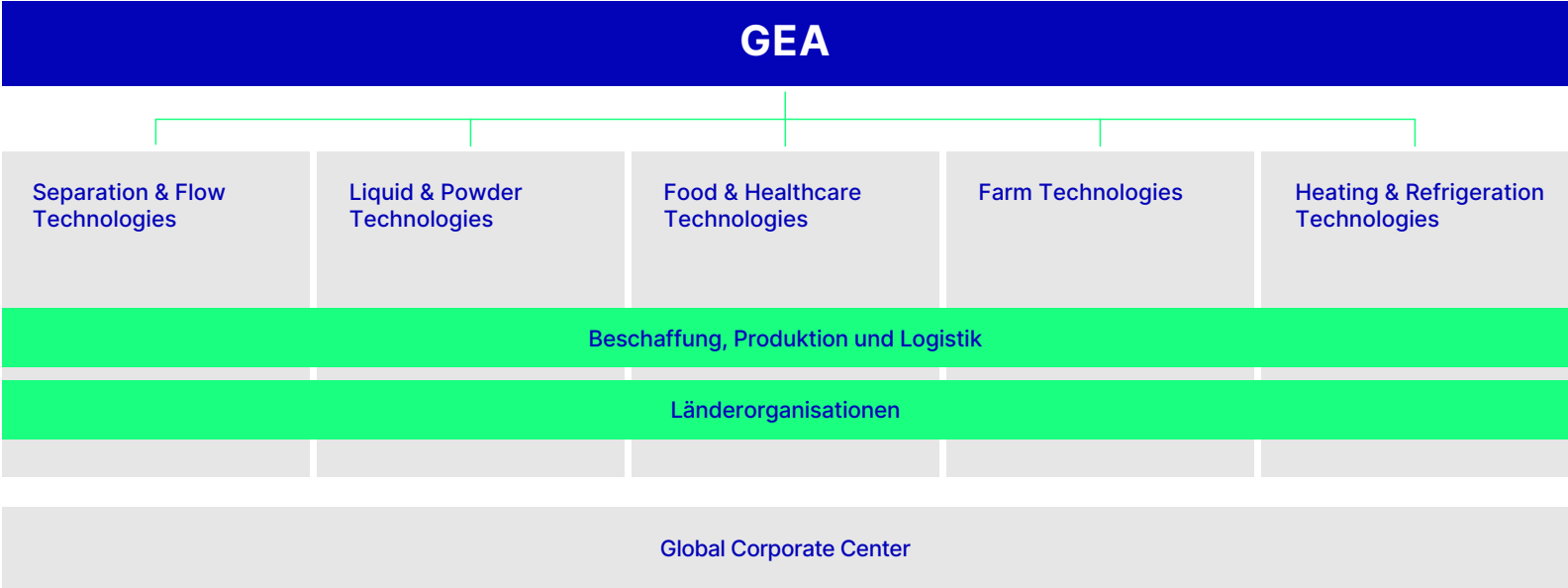


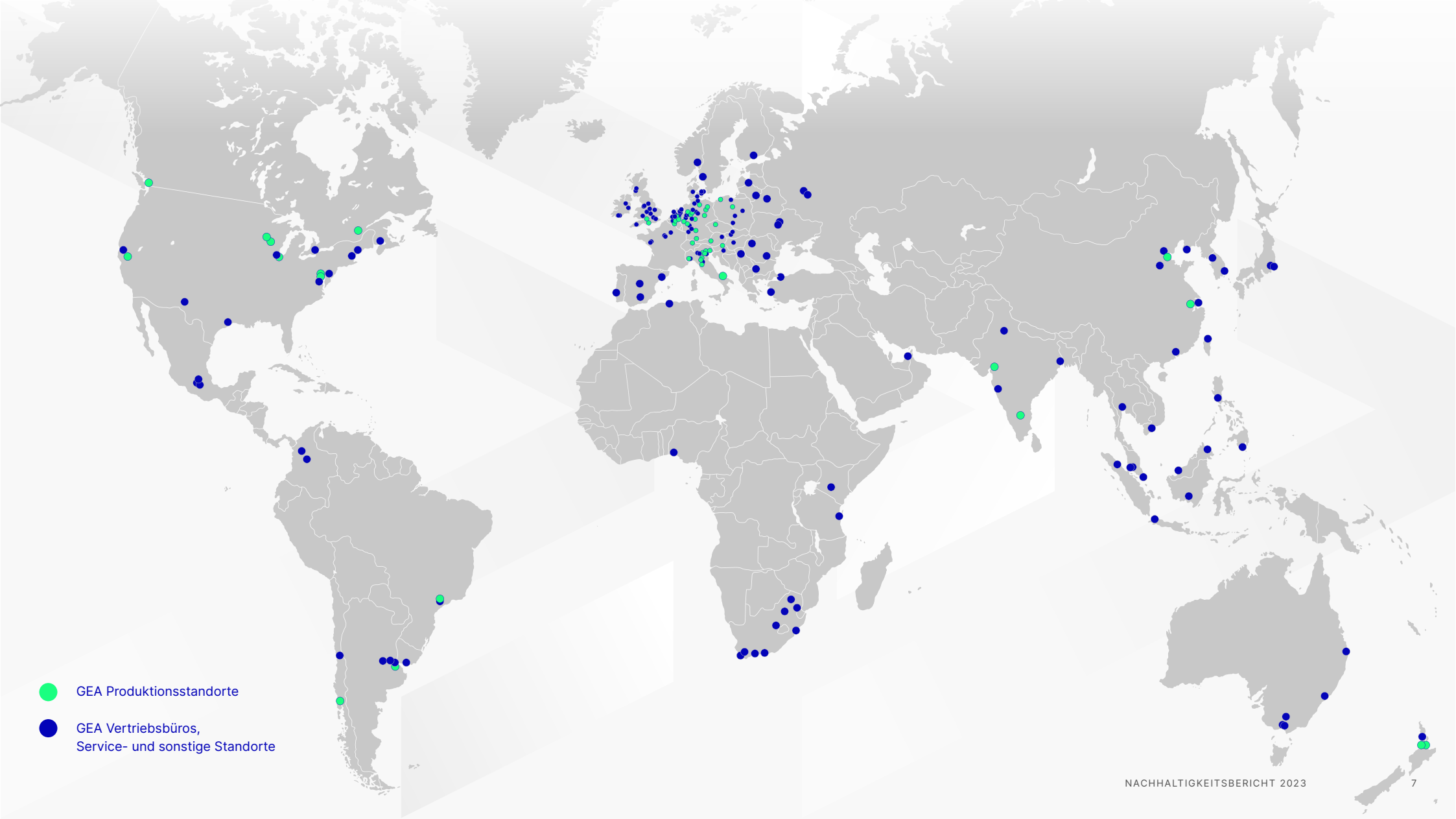
GEA im Überblick

GEA ist weltweit einer der größten Systemanbieter für die Nahrungsmittel-, Getränke- und Pharmaindustrie. Der 1881 gegründete und international tätige Technologiekonzern fokussiert sich dabei auf Maschinen und Anlagen sowie auf anspruchsvolle Prozesstechnik, Komponenten und umfassende Service-Dienstleistungen.

Mit mehr als 18.000 Beschäftigten erwirtschaftete der Konzern im Geschäftsjahr 2023 in über 150 Ländern einen Umsatz von rund 5,4 Mrd. EUR. Weltweit verbessern die Anlagen, Prozesse und Komponenten von GEA die Effizienz und Nachhaltigkeit in der Produktion von Kunden. Sie tragen erheblich dazu bei, den CO₂-Ausstoß sowie den Einsatz von Plastik und Lebensmittelabfall zu reduzieren. Dadurch leistet GEA einen entscheidenden Beitrag auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft, ganz im Sinne des Unternehmensleitbildes: „Engineering for a better world“.

GEA ist im deutschen MDAX und im europäischen STOXX® Europe 600 Index notiert und gehört zu den Unternehmen, aus denen sich die Nachhaltigkeitsindizes DAX 50 ESG, MSCI Global Sustainability sowie Dow Jones Sustainability World und Dow Jones Sustainability Europe zusammensetzen.





- GEA Produktionsstandorte
- GEA 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 – unter anderem Separatoren, Dekanter, Homogenisatoren, Ventile und Pumpen. Diese Technologien bilden das Herzstück zahlreicher Produktionsprozesse.

Unsere 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

1.511

Millionen EUR
Vorjahr: 1.416 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

396

Millionen EUR
Vorjahr: 360 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

26,2

Prozent
Vorjahr: 25,4 Prozent

Beschäftigte

5.072

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 4.907

Alle Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 bzw. für das Vorjahr auf 2022.



Liquid & Powder Technologies Division

Spezialisten für Verarbeitungstechnik und integrierte Lösungen

Liquid & Filling Technologies . Powder & Thermal Separation Technologies . New Food

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 von Flüssigkeiten, aseptische und nicht aseptische Abfüllung & Verpackung, die Konzentration, Fermentation, Kristallisation, Reinigung, Trocknung, Pulverhandhabung & Verpackung sowie Systeme zur Kohlenstoffabscheidung und Emissionskontrolle.

GEA konstruiert, baut, konfiguriert und installiert vielseitige und nachhaltige Maschinen, Technologien und Verarbeitungslinien sowie komplette Anlagen.

Umsatz

1.724

Millionen EUR
Vorjahr: 1.716 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

178

Millionen EUR
Vorjahr: 166 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

10,3

Prozent
Vorjahr: 9,7 Prozent

Beschäftigte

5.607

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 5.404

Alle Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 bzw. für das Vorjahr auf 2022.



Food & Healthcare Technologies Division

Sichere Lebensmittel und Arzneimittel für eine wachsende Bevölkerung

Pasta, Extrusion & Milling . Bakery . Slicing & Packaging . Food Application Solutions . 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 Spiralfroster und Gefriertunnel sowie Lösungen für Schneide- und Verpackungslinien an.

Zu den Lösungen für die pharmazeutische Industrie gehören Maschinen und Anlagen zur Verarbeitung von festen Darreichungsformen, einschließlich hochaktiver Wirkstoffe, sowohl für die chargenbasierte als auch für die kontinuierliche Produktion. Zu diesem Portfolio gehört auch die Gefriertrocknungstechnologie für flüssige Arzneimittel wie z. B. Impfstoffe.

Umsatz

1.029

Millionen EUR
Vorjahr: 1.001 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

78

Millionen EUR
Vorjahr: 107 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

7,6

Prozent
Vorjahr: 10,7 Prozent

Beschäftigte

3.508

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 3.571

Alle Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 bzw. für das Vorjahr auf 2022.



Farm Technologies Division

Die nächste Generation der Landwirtschaft

Dairy Farming: Milking, Feeding, Manure, Digital Herd Management, Hygiene & Service

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

Alle Lösungen sind in unseren Service-Lebenszyklus eingebettet. Sie werden durch eine breite Palette an Hygieneartikeln und Chemikalien zur Gewährleistung von Eutergesundheit und höchster Milchqualität ergänzt.

Umsatz

784

Millionen EUR
Vorjahr: 742 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

110

Millionen EUR
Vorjahr: 86 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

14,0

Prozent
Vorjahr: 11,6 Prozent

Beschäftigte

2.045

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 1.909

Alle Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 bzw. für das Vorjahr auf 2022.



Heating & Refrigeration Technologies Division

Industrielle Wärme- und Kältelösungen für klimafreundliche Produktionsprozesse

Compressors & Compressor Packages . Heat Pumps . Chillers . Controls . Valves . Turnkey Installations . Digital Solutions

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. Alle Angebote werden durch umfangreiche Digital- und Service-Plattformen unterstützt.

GEA spielt in der Dekarbonisierung von Produktionsprozessen, Städten und anderen Marktaktivitäten eine wichtige Rolle. Durch ein breites Spektrum nachhaltiger ingenieurtechnischer Lösungen, das auch ein umfassendes Angebot an Wärmepumpen beinhaltet, gewährleistet GEA die für den jeweiligen Geschäftsbetrieb der Kunden wichtigen präzisen Temperaturen. Die bewährten Technologien bieten integrierte und hocheffiziente Lösungen, mit denen sich CO₂-Emissionen und Energiekosten erheblich senken lassen.

Umsatz

556

Millionen EUR
Vorjahr: 524 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

66

Millionen EUR
Vorjahr: 57 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

11,9

Prozent
Vorjahr: 10,9 Prozent

Beschäftigte

1.757

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 1.716

Alle Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 bzw. für das Vorjahr auf 2022.





Interview mit Dr. Nadine Sterley

Chief Sustainability Officer

Netto-Null-Emissionen bis 2040 ist ein sportliches Ziel. Wie will GEA das erreichen?

Daran arbeiten wir intensiv. Wir haben einen breit angelegten Klimaplan 2040 formuliert, der Hebel und Maßnahmen umfasst, mit denen wir unsere Treibhausgasemissionen auf Netto-Null bringen – und zwar entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Um unser Ziel zu erreichen, wollen wir bis 2040 insgesamt rund 175 Millionen Euro in die Dekarbonisierung unserer Standorte investieren. Wir steigen aus fossilen Brennstoffen aus, elektrifizieren unsere Fahrzeugflotte, bauen unsere eigene erneuerbare Energieproduktion aus und steigern die Energieeffizienz unserer Produktion und unserer Gebäude. 2023 haben wir eine interne CO₂-Bepreisung eingeführt, um klimafreundliche Investitionen noch stärker zu fördern. Außerdem dekarbonisieren wir unsere Lieferkette und entwickeln innovative, ressourcenschonende Lösungen für unsere Kunden. In diese fundamentalen Transformationen binden wir alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden ein.

Damit wir auf dem Weg zu Netto-Null noch mehr Tempo entwickeln, haben wir Ende 2023 unsere mittelfristigen Klimaziele für 2030 deutlich angehoben und erstmals ein Kurzfristziel bis 2026 festgelegt: Die Emissionen aus eigenen Aktivitäten, also Scope 1 und 2, sollen bis 2026 um 60 Prozent und bis 2030 um 80 Prozent reduziert werden. Im Scope 3 wollen wir nun eine Reduktion um 27,5 Prozent bis 2030 erreichen. Wir freuen uns, dass die angehobenen Mittelfristziele sowie unser Netto-Null-Ziel bereits von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert worden sind.

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sind in aller Munde. Bringen diese Themen auch die Nachhaltigkeit bei GEA voran?

Digitale Lösungen sind wichtige Treiber für mehr Nachhaltigkeit. Mit ihrer Hilfe verlängern wir die Lebensdauer von Anlagen, optimieren ihren Betrieb und gestalten ihn so ressourcenschonend wie möglich. Intelligente Technologien helfen unseren Kunden, ihre Emissionen sowie den Verbrauch von Energie, Wasser und Materialien erheblich zu reduzieren. Gerade Künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen leisten dafür wertvolle Beiträge. Ein Beispiel: OptiPartner, unsere Softwarelösung für Sprühtrockner und Verdampfer, arbeitet wie ein digitaler Autopilot über dem bestehenden Steuerungssystem. Mithilfe fortschrittlicher Algorithmen reduzieren wir so Prozessschwankungen, steigern die Produktivität und sparen obendrein bis zu 14 Prozent Energie. Angesichts des hohen Energiebedarfs einer Sprühtrocknungsanlage ist das eine erhebliche Einsparung.

Ein weiteres Beispiel ist Intellicant. Dieses System stattet unsere Dekanterzentrifugen mit intelligenter Sensorik aus. Kontinuierlich werden Daten gesammelt und von einer KI ausgewertet. Auf diese Weise können wir die Leistung der Zentrifuge optimieren. Intellicant ist bei der Abscheidung von Feststoffen effizienter als eine manuelle Steuerung, senkt dadurch Entsorgungskosten und hilft, die Lebensdauer der Anlagen zu verlängern.

Neben der Optimierung bestehender Lösungen wird es uns die fortschreitende Digitalisierung perspektivisch auch ermöglichen, disruptive Lösungen – wie etwa Pay-per-Use-Modelle – anzubieten. Kurzum: Wir nutzen die Kraft der digitalen Transformation, um maximalen Fortschritt in Sachen Nachhaltigkeit zu erreichen.

Gute Leute werden überall gesucht. Auch GEA will ein Top-Arbeitgeber sein. Wo steht das Unternehmen?

GEA hat sich als attraktiver Arbeitgeber etabliert. Unser starker Purpose „Engineering for a better world“ und die klare Nachhaltigkeitsausrichtung des Unternehmens motivieren unsere Teams weltweit. Sie wissen, dass sie mit ihrer Arbeit, in jeder Funktion und Region, einen positiven Beitrag für unsere Kunden und für die Gesellschaft leisten.

Engagierte Mitarbeitende sind entscheidend für GEAs langfristigen Erfolg. Daher tun wir viel für die Gewinnung von Talenten sowie für die Weiterbildung und die Karriereentwicklung der Mitarbeitenden. Wir intensivieren unsere Employer-Branding-Aktivitäten, um GEAs positives Image am Arbeitsmarkt weiter zu stärken. Wir fördern Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion und bieten kontinuierliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. Wir pflegen einen regelmäßigen Dialog innerhalb unserer Teams und setzen die Ergebnisse unserer Mitarbeitendenbefragung konsequent in Folgemaßnahmen um. So sorgen wir für eine Kultur des offenen Feedbacks und der stetigen Verbesserung. Ein wichtiger Aspekt unseres Engagements ist auch, mehr Führungspositionen in unserem Technologieunternehmen mit Frauen zu besetzen. Bis 2026 werden wir den Anteil der Frauen in den drei oberen Führungsebenen auf 21 Prozent erhöhen. Das Ziel haben wir 2023 bereits erreicht.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Beschäftigten wertgeschätzt fühlen und bestmöglich entfalten können. Dass wir dabei erfolgreich sind, belegen auch externe Auszeichnungen: Anfang 2023 wurden wir vom Top Employers Institute als „Top Employer“ in Deutschland ausgezeichnet und haben die Validierungsprozesse erstmals auch für Belgien, Polen, Portugal und Spanien durchlaufen, so dass wir für 2024 sogar als „Top Employer Europe“ ausgezeichnet wurden.



→ Mein Nachhaltigkeitshighlight 2023

Das ist für mich ganz klar das Label „Add Better“! Es bietet unseren Kunden echten Mehrwert, denn es zeigt ihnen auf einen Blick, welche Lösungen von GEA deutlich ressourcenschonender und umweltfreundlicher als ihre Vorläufer sind. Dabei geht es nicht nur um Energieeffizienz, sondern auch um weniger Emissionen, Wasser- und Rohstoffverbrauch. All das ist mit technischen Daten hinterlegt und wurde nach einer bewährten ISO-Berechnungsmethode ermittelt und vom TÜV Rheinland validiert. Inzwischen sind 20 GEA Lösungen Teil unserer stetig wachsenden „Add Better“-Familie. Das Label sorgt für maximale Transparenz und erleichtert unseren Kunden die Entscheidung, wenn es um die Anschaffung von Maschinen, die Einführung neuer Verfahren oder sogar um die Projektierung ganzer Anlagen geht!

Auch unterstützen wir unsere Kunden mit maßgeschneiderten Beratungsdienstleistungen dabei, das Potenzial nachhaltiger GEA Produktionslösungen voll auszuschöpfen und so ihre Nachhaltigkeitsziele effizient zu erreichen. Diese Angebote entwickeln wir weiter und bieten sie ab 2024 unter der Marke „Add Better Consulting“ an.

MISSION 26



UNSER GEMEINSAMER WEG ZU EINER BESSEREN WELT

Nachhaltigkeit ist der Schlüsselfaktor für die Zukunft unserer Erde. Ein nachhaltigeres Wirtschaften ist entscheidend, um die Welt von morgen positiv zu gestalten. Der Maschinenbau leistet einen signifikanten Beitrag zu einer besseren Zukunft, denn er befindet sich an der Schnittstelle vieler Branchen und nimmt Einfluss auf fast alle Lebensbereiche. Es liegt in unserer Verantwortung, einen aktiven Beitrag zu leisten. Daher steht Nachhaltigkeit bei uns im Mittelpunkt der Produktentwicklung. Um auf diesem Gebiet noch schneller voranzukommen, haben wir 2023 zum „Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen“ erklärt und dazu verschiedene Initiativen gestartet, die unsere Produkte verändern und den Weg in eine umweltfreundlichere Zukunft ebnen.

Ein Highlight war die Einführung unseres neuen Labels „Add Better“. Es kennzeichnet GEA Produkte, die gegenüber den Vorgängermodellen deutliche Einsparungen bei Energie, Treibhausgasemissionen, Wasser oder Material erzielen. Die Kennzeichnung hilft unseren Kunden, fundierte Entscheidungen im Einklang mit ihren ökologischen Zielen zu treffen (siehe auch [🕒](#) Kapitel „Nachhaltige Lösungen“).



Bahnbrechende Innovationen fördern

Außerdem wurden 2023 sieben sogenannte Sustainathons durchgeführt. In diesen Workshops – angelehnt an das Hackathon-Prinzip – haben interdisziplinäre GEA Teams Ideen für disruptive, nachhaltige Lösungen zu konkreten Problemstellungen erarbeitet. Die besten Vorschläge werden wir weiterentwickeln. Natürlich erfordert der Weg zur Marktreife noch einiges an Ausdauer, doch die kreativen Ansätze zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Aufgrund der vielversprechenden Ergebnisse werden wir die Sustainathons auch weiterhin durchführen (siehe auch ⑦ Kapitel „Beschäftigte“).

Ein weiteres Highlight, um das Engagement für das Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen zu aktivieren, waren die Nachhaltigkeitswochen im Juni. Neben Best-Practice-Präsentationen wurden gemeinsam mit den Divisionen verschiedene GEA Talks gehalten, das sind eine Reihe von Live-Interviews, in denen Top-Manager und GEA Experten zu aktuellen Themen Stellung nehmen, fanden Workshops zu den Themen Kreislaufwirtschaft, Next Generation Farming sowie Fortbestand der Meere statt und wurden die GEA Better World Awards verliehen.

Zukunftsweisend ist auch unsere Carbon-Capture-Lösung, die sich in der Pilotierungsphase befindet. Diese Technologie fängt CO₂ aus Produktionsprozessen ab, bevor es in die Atmosphäre gelangt. Das abgetrennte Gas lässt sich speichern oder in industriellen Prozessen nutzen. Besonders in emissionsintensiven Branchen wie der Zementproduktion kann die CO₂-Abscheidung einen wichtigen Beitrag zur Senkung von Treibhausgasemissionen leisten. Bei den Phoenix Zementwerken im westfälischen Beckum unterzieht GEA eine Carbon-Capture-Pilotanlage seit Mai 2023 einem intensiven Praxistest (siehe auch ⑦ Kapitel „Klimastrategie“).

Das Ende bereits am Anfang mitdenken

Die Kreislaufwirtschaft ist ein wichtiger Schritt in Richtung Nachhaltigkeit, da sie Umweltbelastungen reduziert, Ressourcen schont und gleichzeitig wirtschaftliche Vorteile bietet. Die Kreislaufwirtschaft ist eine Möglichkeit, um Wirtschaftswachstum vom Verbrauch nicht erneuerbarer Rohstoffe zu entkoppeln. Für GEA ergeben sich daraus enorme

Chancen, um den Übergang in eine nachhaltige und klimaneutrale Zukunft zu beschleunigen. Als ersten Schritt zur Einführung der Kreislaufwirtschaft haben wir einen Prozess entwickelt, mit dem die Business-Unit „Separation“ bereits heute die Kreislauffähigkeit für 90 Prozent ihrer Service- und Ersatzteile etabliert hat. Bis 2026 werden alle Geschäftsbereiche die Kreislaufwirtschaft für Ersatzteile und Verpackungsmaterialien einführen. Um Methoden der Kreislaufwirtschaft in enger Zusammenarbeit von Forschung und Industrie zu entwickeln und zu erproben, nimmt GEA am Projekt „CIRCLE – Cross-Industry Realization of Circular Lifecycle Engineering“ der RWTH Aachen teil. (Weitere Informationen zum Thema Kreislaufwirtschaft siehe ⑦ Kapitel „Nachhaltige Lösungen“).

Bei der Berechnung des CO₂-Fußabdrucks in der frühen Phase der Produktentwicklung spielen Lebenszyklusanalysen (LCAs) eine entscheidende Rolle. GEA hat damit begonnen, die Umweltbilanzen eigener Lösungen mit konkreten Zahlen anhand von Lebenszyklusanalysen systematisch zu unterlegen. Um den unterschiedlichen Anforderungen unserer kundenspezifischen Projekte besser gerecht zu werden, hat sich GEA aktiv an einer Forschungsinitiative beteiligt, bei der eine spezialisierte LCA-Software entwickelt wird. Das Projekt „Klimaneutrales Wirtschaften in OWL“ ist Teil des Technologienetzwerks „its OWL“, in dem rund 200 Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Organisationen Lösungen für die digitale und nachhaltige Transformation des Mittelstands entwickeln (siehe auch ⑦ Kapitel „Nachhaltige Lösungen“).

Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen beim Lieferantengipfel

Das Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen stand auch beim vierten GEA Supplier Summit im September 2023 im Mittelpunkt. Der Supplier Summit ist eine der wichtigsten jährlichen Veranstaltungen von GEA und eine hervorragende Gelegenheit, sich mit Top-Lieferanten auszutauschen und gemeinsam an Ideen für die Innovationen von morgen zu arbeiten (siehe auch ⑦ Kapitel „Verantwortungsvoller Betrieb – Nachhaltige Lieferkette“).



GEA Sustainathons

Sustainathons sind an das Hackathon-Prinzip angelehnte Veranstaltungen, bei denen interdisziplinäre Teams in kurzer Zeit mit dem Ziel arbeiten, wegweisende und disruptive Innovationen im Hinblick auf nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Treibhausgasemissionen (THG)

Bis 2026 werden wir die Scope 1 und 2 THG-Emissionen im Vergleich zu 2019 um 60 %, bis 2030 um 80 % reduzieren.

Bis 2030 werden wir die Scope 3 THG-Emissionen im Vergleich zu 2019 um 27,5 % reduzieren.



Energie

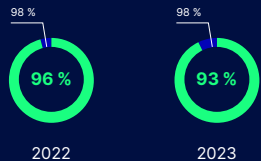
Bis 2026 werden wir 50 % des gesamten Energiebedarfs durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem abdecken.

Bis 2030 werden wir 25 % des globalen GEA Strombedarfs durch selbsterzeugten Strom abdecken.



Abfall

Bis 2026 wird die Abfallverwertungsquote 98 % betragen.



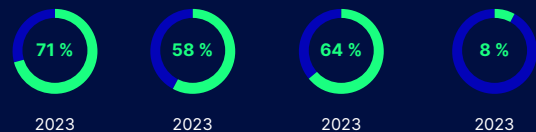
NET-ZERO bis 2040

Wir verstehen Nachhaltigkeit ganzheitlich und haben uns ambitionierte Ziele gesetzt.



Abdeckungsrate der Managementsysteme

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001 ISO 50001



Nachhaltiger Einkauf

Bis 2026 erfüllen alle bevorzugten GEA Lieferanten unsere Nachhaltigkeitskriterien, bis 2030 alle A-Lieferanten.

A-Lieferanten mit SBTi Zielen

A-Lieferanten mit EcoVadis Nachhaltigkeitsbewertung



Talente & Diversivität

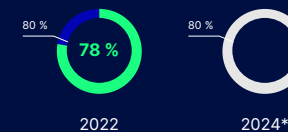
Bis 2026 werden wir 80 % der offenen Stellen mit eigenen Nachwuchskräften besetzen.

Bis 2026 werden wir den Anteil der Frauen in den drei oberen Führungsebenen auf 21 % erhöhen.



Mitarbeitendenzufriedenheit

Bis 2026 sollen min. 80 % der Beschäftigten im Rahmen regelmäßiger Mitarbeitendenbefragung GEA als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.

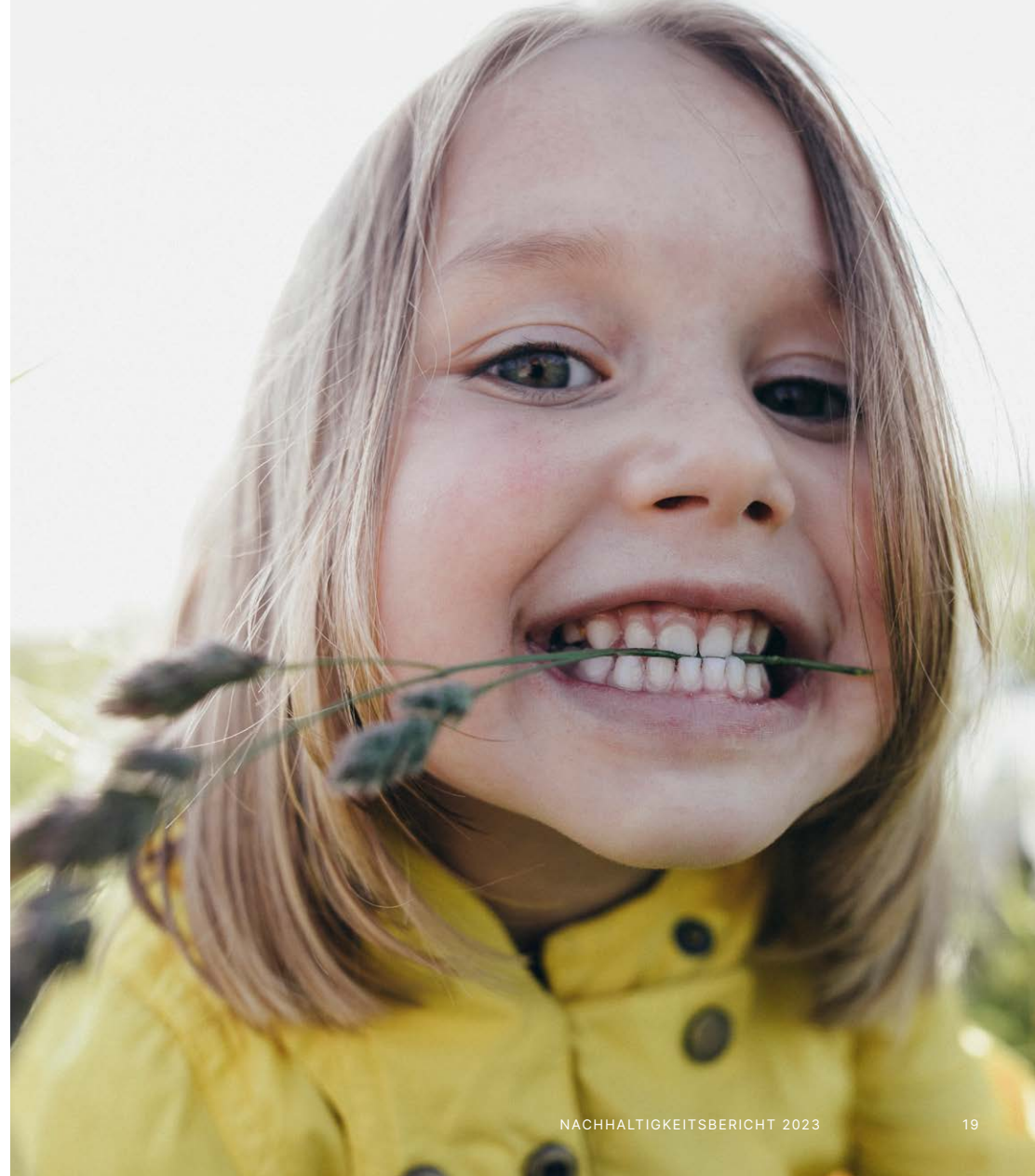


*) Ergebnisse liegen in Q2 2024 vor

Mission 26

Unsere Verantwortung für die Zukunft.

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur von GEA und ein zentrales Element, um die Zukunftsfähigkeit des gesamten Konzerns zu sichern. Aus diesem Grund ist Nachhaltigkeit ein elementarer Bestandteil der Konzernstrategie „Mission 26“ und eine Richtlinie für unser tägliches Handeln. Das heißt, wir transformieren unser Unternehmen, optimieren die Prozesse, sorgen mit unseren Produkten und Dienstleistungen dafür, dass unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen, und engagieren uns weltweit im Dialog mit lokalen Gemeinschaften rund um unsere Standorte für eine lebenswerte Zukunft.

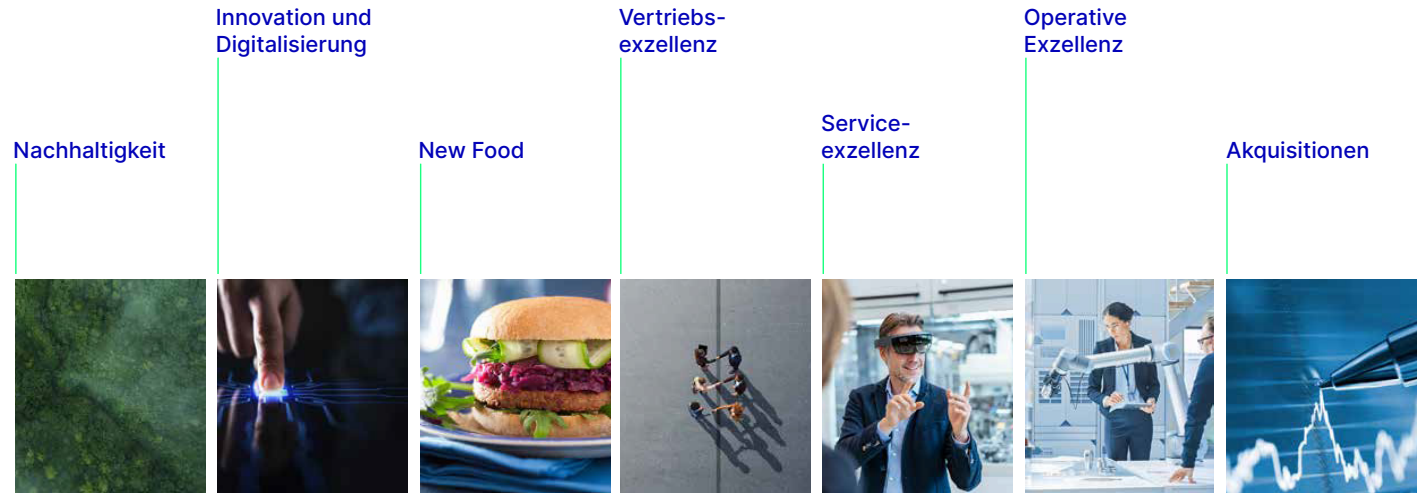


GEA hat sich sehr ambitionierte Ziele hinsichtlich der ökologischen, sozialen und unternehmensführungsrelevanten Aspekte des Konzerns gesteckt. Bis 2026 wollen wir nicht weniger als der Spitzenreiter in unserer Branche sein. Nachhaltigkeit ist der erste von sieben erfolgskritischen Hebeln zum Erreichen unserer „Mission 26 Ziele“ – ist aber auch in den anderen sechs Kategorien fest integriert, was den übergeordneten Charakter und hohen Stellenwert für unser Unternehmen unterstreicht. Wie bereits im Vorjahr wurden auch 2023 einige Meilensteine auf dem Weg zu unseren Zielen erreicht. Gleichzeitig haben wir uns noch anspruchsvollere Ziele beim Klimaschutz gesetzt und damit die Messlatte wieder ein Stück höher gelegt.

Als multinationales Unternehmen kann und will GEA einen Beitrag zu einer besseren Welt leisten. Dies kommt nicht zuletzt in unserem Unternehmenszweck „Engineering for a better world“ zum Ausdruck. Aus diesem Anspruch hat GEA die 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, ökologischer und sozialer Ebene. GEA bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und den sieben Grundsätzen der Women’s Empowerment Principles (WEPS) für die Gleichstellung der Geschlechter.

Mission 26 Sieben entscheidende Hebel



*) Mit Ausnahme von SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) unterstützt unsere Strategie alle 16 anderen SDGs.



Alliance of CEO Climate Leaders

Um die Ziele im Klimaschutz mit Nachdruck voranzutreiben, engagiert sich GEA in der Alliance of CEO Climate Leaders des Weltwirtschaftsforums (World Economic Forum – WEF). Diese Allianz, eine globale Gemeinschaft aus Vorstandsvorsitzenden großer Konzerne unterschiedlicher Branchen, will den Übergang zu einer Netto-Null-Wirtschaft bis spätestens Mitte des Jahrhunderts möglich machen. Sie regt Maßnahmen in allen Sektoren an und bindet politische Entscheidungsträger ein. Gegründet wurde die Allianz, um das Pariser Klimaschutzabkommen und Klimaschutzmaßnahmen von Unternehmen zu unterstützen. Diese setzen sich ehrgeizige Ziele, reduzieren die eigenen Emissionen und fordern andere dazu auf, es ihnen gleichzutun.



Science Based Targets initiative (SBTi)

2021 hat die SBTi GEAs Klimaziele zum ersten Mal validiert. Die erhöhten Ambitionen für das Jahr 2030 und unser Netto-Null-Ziel 2040 wurden 2023 erneut einer Validierung unterzogen. Die SBTi definiert und fördert in Übereinstimmung mit der Klimawissenschaft bewährte Verfahren zur Reduktion von Treibhausgasen und Netto-Null-Ziele. Der SBTi Net-Zero Standard, der sich auf die Klimawissenschaft und das 1,5-°C-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens stützt, verlangt von Unternehmen schnelle und tiefgreifende Emissionssenkungen durch kurz- und langfristige wissenschaftlich fundierte Ziele.



Business Ambition for 1.5°C

Unternehmen, die sich wie GEA der Kampagne „Business Ambition for 1.5°C“ angeschlossen haben, behalten ihr Engagement als Teil der SBTi bei und setzen sich konsequent für Netto-Null-Ziele ein. Mit unserem Beitritt wollen wir den Wettlauf zusammen mit anderen innovativen Unternehmen anführen. Dies wird Lieferanten, Kunden und andere Unternehmen dazu inspirieren, unserem Beispiel zu folgen, und gleichzeitig Staaten darin bestärken, mutigere Maßnahmen für den Umweltschutz zu ergreifen.



UN Global Compact

GEA bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact – ein weltweiter Pakt zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten.



Blue Competence des VDMA

GEA bekennt sich seit 2021 zu den zwölf Nachhaltigkeitsleit-sätzen der Initiative Blue Competence vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA). Diese fördert Nachhaltig-keit im Maschinen- und Anlagenbau und hat das Ziel, die Branche über nachhaltige Lösungen zu informieren.



Alliance for Clean Air

Seit 2022 ist GEA Mitglied in der Alliance for Clean Air, zu-sammengerufen durch das World Economic Forum gemeinsam mit dem Clean Air Fund. Die Allianz ist ein Zusammenschluss führender Wirtschaftsvertreter, die sich für die Messung und Reduzierung von Luftschadstoffen in der Wertschöpfungskette einsetzen, in Innovationen investieren und mit politischen Entscheidungsträgern und anderen Akteuren zusammen-arbeiten, um die sozialen, wirtschaftlichen und klimatischen Vorteile der Bekämpfung von Luftverschmutzung zu fördern.

econsense

econsense

GEA ist 2022 dem Nachhaltigkeitsnetzwerk econsense bei-getreten. Dieses Netzwerk aus 49 multinationalen und im Bereich Nachhaltigkeit führenden Unternehmen verfolgt das Ziel, den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft gemeinschaftlich aktiv zu gestalten. Durch unsere Mitgliedschaft wollen wir den Dialog mit anderen internationalen Unternehmen intensivieren und die Gesetzgeber in Deutschland und in der Europäischen Union ermutigen, die Nachhaltigkeitsstandards zu stärken.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Women's Empowerment Principles

GEA bekennt sich zu den sieben Grundsätzen der Women's Empo-owerment Principles (WEPs) für die Gleichstellung der Geschlechter. Die WEPs sind eine gemeinsame Initiative von UN Women und Global Compact. Durch den Beitritt signalisieren wir unsere Ab-sicht, nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern und Frauen zu stärken. Bis 2026 soll der Anteil der Frauen in den obersten drei Führungsebenen des Unternehmens auf 21 Prozent steigen.



International Sustainability Standards Board

GEA unterstützt seit 2022 die Entwicklung und die Inkraft-setzung der Leitlinien des International Sustainability Standards Board (ISSB) für Nachhaltigkeitsberichterstattung. Das ISSB entwickelt Berichtsstandards, die auf die Bedürfnisse von Investoren und Finanzmärkten ausgerichtet sind.



Science Based Targets initiative

2023 hat die SBTi GEAs angehobene Klima-ziele sowie das Netto-Null-Ziel 2040 validiert.

CLIMATE GROUP EV100

EV100

GEA hat sich 2023 der führenden globalen Initiative EV100 der Climate Group ange-schlossen, um die Etablierung von Elektro-fahrzeuge auszutauschen und bis spätestens 2025 alle deutschen Standorte mit Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge auszurüsten.



Deutscher Nachhaltigkeitspreis

Der Deutscher Nachhaltigkeitspreis (DNP) honoriert Unternehmen und Unternehmens-kooperationen, die sich für Nachhaltigkeit ein-setzen und Verantwortung für ihre Lieferketten übernehmen. 2023 war GEA Finalist in der Kategorie „Transformation im Bereich Klima“.

Wandel aktiv mitgestalten

GEA verpflichtet sich zu aktivem Engagement und zur gestaltenden Mitwirkung am Wandel. Diese Zielsetzung umfasst ein öffentliches Bekenntnis zu nachhaltigen Themen sowie eine kontinuierliche Anstrengungen, eine proaktive Rolle einzunehmen. Die fortlaufende Evaluierung und Teilnahme an renommierten Nachhaltigkeitsinitia-tiven sind integraler Bestandteil unserer Strategie.

CLIMATE GROUP STEELZERO

SteelZero Initiative

Seit 2024 ist GEA Mitglied bei „SteelZero“, einer Initiative der Climate Group zusammen mit „Responsible Steel“. Als Verarbeiter von Edelstahlprodukten wollen wir die Transformation hin zu einer dekarbonisierten Stahlindustrie beschleunigen.

1,5°C



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Unsere ambitionierten Ziele

Bis 2040 wird GEA seine Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Netto-Null reduzieren. Das ist unser anspruchsvollstes Ziel. 2021 haben wir unsere Klimazwischenziele bis 2030 von der SBTi validieren lassen. Nachdem wir uns damit an der Spitze unserer Branche positionieren konnten, haben wir unsere Ambitionen 2023 noch einmal verschärft und die Zwischenziele bis 2030 erhöht sowie zusätzlich ein Kurzfristziel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen aus eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) bis 2026 gesetzt (siehe auch [🔗](#) Kapitel „Klimastrategie“). Sowohl unser Mittelfristziel als auch unser Netto-Null-Ziel für 2040 wurden Ende 2023 von der SBTi validiert. Damit untermauern wir unsere Rolle als Nachhaltigkeitspionier. Die SBTi bestätigt, dass unsere Verpflichtungen den neusten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-°C-Ziels leisten werden.

Nachhaltig Werte schaffen

GEAs Unternehmenszweck ist eng verbunden mit dem Nachhaltigkeitsanspruch: „Wir wollen nachhaltige Lösungen verantwortungsbewusst und mit großartigen Menschen für eine bessere Welt entwickeln.“ Dieser Anspruch umreißt die drei wesentlichen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie:

- **Nachhaltige Lösungen:** Wir entwickeln umweltschonende, 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 die Beschäftigten ist GEA der Arbeitgeber erster Wahl in der Maschinenbauindustrie. Mit mehr Vielfalt, dem Fokus auf Gleichberechtigung und Integration sowie der Möglichkeit zum fortwährenden Lernen und durch eine langfristige berufliche Entwicklungsperspektive möchten wir der attraktivste Arbeitgeber in der Maschinenbauindustrie werden.

Für eine bessere Welt schaffen wir einen gesellschaftlichen Wert durch Lösungen, die Nahrungsmittelknappheit und Wassermangel verringern und zudem helfen, die Ernährung und die Gesundheit zu verbessern. GEA bringt eigenes Wissen und eigene Fähigkeiten aktiv ein, um lokale Gemeinschaften zu stärken.

Für jedes der drei genannten Handlungsfelder wurden messbare Ziele definiert, die unser Handeln leiten (siehe Schaubild). Wie wir diese Ziele erreichen werden und welche Fortschritte wir dabei im Jahr 2023 gemacht haben, lesen Sie in den nachfolgenden Kapiteln dieses Berichts.



Grundsätze der Nachhaltigkeit

Die Grundsätze der Nachhaltigkeit bei GEA basieren auf den folgenden Richtlinien und Prozessen (siehe Grafik):

1. Konzernweiter Verhaltenskodex

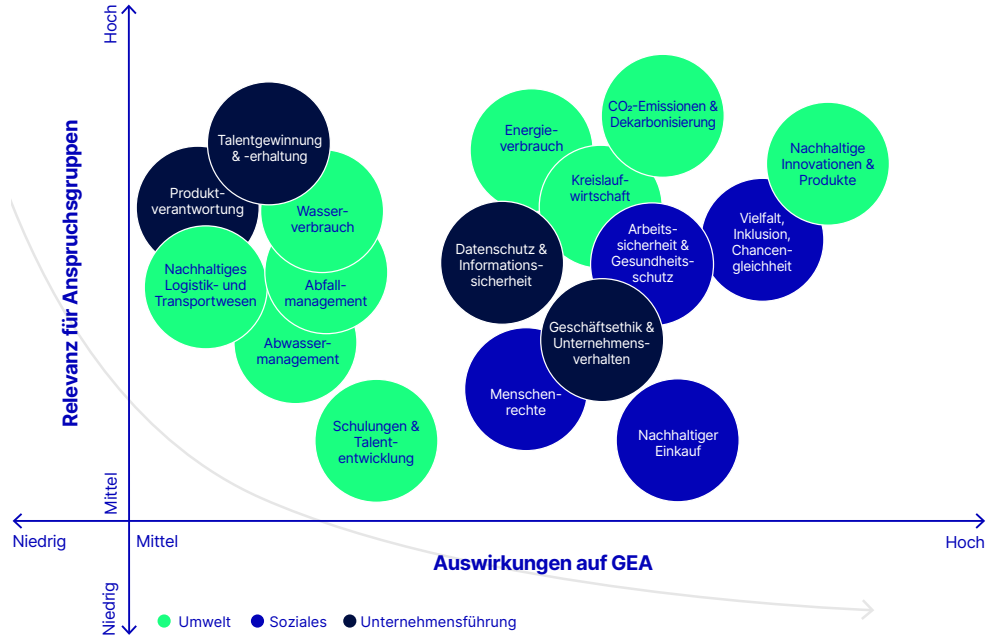
Der „GEA Verhaltenskodex“ (Code of Conduct) beschreibt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen, die das unternehmerische Verhalten bei GEA lenken. Der Verhaltenskodex hat das Ziel, unternehmensweit die Einhaltung von Normen sicherzustellen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich durch Integrität, Respekt und ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnet. Er gilt weltweit für alle Beschäftigten und Organe von GEA. In den Verhaltenskodex sind die ehemals eigenständigen „Grundsätze unternehmerischer Verantwortung“ mit den für alle Beschäftigten verbindlichen ethischen und rechtlichen Standards integriert. Damit ist nachhaltigkeitsorientiertes Verhalten für alle Beschäftigten verpflichtend. Dies betrifft zum Beispiel Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Diversität und Inklusion sowie menschliche Entwicklung und Bildung. Als weltweit erfolgreicher industrieller Technologiekonzern mit mehr als 18.000 Mitarbeitenden und operativen Gesellschaften in 55 Ländern bekennt sich GEA zu einem fairen Welthandel als entscheidender Voraussetzung für globales Wirtschaftswachstum.

2. Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer

Der „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ verpflichtet unsere Zulieferer zu umweltgerechtem Wirtschaften, zur Einhaltung der Menschenrechte und zum Verzicht auf Konfliktrohstoffe. Dieser Verhaltenskodex definiert die Grundsätze und Anforderungen von GEA für alle Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen, für Unterlieferanten sowie für die Konzernunternehmen der Zulieferer und Unterauftragnehmer hinsichtlich der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und den Personen, die an der Herstellung von Waren und/oder der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt sind. Der Verhaltenskodex umfasst zudem die Referenz zum „UK Slavery Act 2015“, zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie weitergehende Regelungen zum Umweltschutz. Darüber hinaus bezieht er die Themen Datenschutz und Informationssicherheit mit ein.

Weitere Angaben zum Nachhaltigkeitsmanagement bei GEA finden Sie im ② Kapitel „Compliance und Unternehmensführung“.





Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen („Sustainability matters“)

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen (CSR-RUG) und mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) bewertet GEA regelmäßig die Themen, die für das Verständnis der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmenshandelns wesentlich sind (siehe Schaubild). Die Wesentlichkeitsanalyse umfasst Themen wie Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Lieferkette, Menschenrechte und weitere soziale Aspekte, Governance sowie die Bewertung von bestehenden internen Kontrollen, Prozessen und Richtlinien. Dabei wurden 17 Themen, die sich in der Nachhaltigkeitsstrategie und den Zielen der „Mission 26“ wiederfinden, als relevant nach den GRI-Wesentlichkeitsgrundsätzen eingestuft. 13 davon wurden als relevant im Sinne des CSR-RUG definiert. Neben der unternehmensinternen Bewertung einschließlich der Bewertung durch den Vorstand fließen dabei auch die Erwartungen und Interessen unserer wichtigsten externen Interessengruppen, wie Investoren, Kunden und Beschäftigte sowie unabhängige Einrichtungen wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs), ein.

Die Wesentlichkeitsanalyse wird durch die Nachhaltigkeitsabteilung unter Beteiligung der Abteilung Risk & Internal Control Management & Data Governance durchgeführt und mit allen relevanten Unternehmensbereichen abgestimmt. Über den Austausch mit den internen Fachabteilungen wird sichergestellt, dass auch die jeweilige Perspektive externer Anspruchsgruppen stellvertretend berücksichtigt wird. Dadurch gelingt die Bewertung, ob die finanzielle Auswirkung der Risiken und Chancen wesentlich ist oder nicht.

Der Wirtschaftsprüfer hat mit einer sogenannten begrenzten Prüfungssicherheit die nichtfinanzielle Konzernklärung und somit auch die als wesentlich identifizierten Themen gemäß CSR-RUG geprüft und bestätigt. Für das Berichtsjahr wurde die Aktualität der wesentlichen Themen und Handlungsfelder bestätigt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Bestätigungsvermerk im GEA Geschäftsbericht.

Darüber hinaus ist bei GEA ein Prozess zur Identifizierung und Bewertung von nichtfinanziellen Risiken gemäß den gesetzlichen Vorgaben durch das Handelsgesetzbuch etabliert. Dieser umfasst die Bereiche Umweltschutz, Arbeitnehmer, Soziales, Menschenrechte sowie Vermeidung von Korruption und Bestechung. Die Bewertung der nichtfinanziellen Chancen und Risiken erfolgt durch die Nachhaltigkeitsabteilung. Sowohl die Wesentlichkeitsanalyse als auch die Bewertung der nichtfinanziellen Chancen und Risiken werden jährlich durchgeführt und dem Vorstand zur Freigabe und Genehmigung vorgelegt.

Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, die Wesentlichkeitsanalyse an die europäischen Anforderungen der ab 2024 für uns geltenden Vorschrift der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) einschließlich der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) anzupassen. Um diese Anforderung in Zukunft erfüllen zu können, hat GEA eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Die Arbeitsgruppe wird durch die Abteilungen Nachhaltigkeit und Risk & Internal Control Management & Data Governance koordiniert. Sie untersucht unsere nichtfinanziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen unter Berücksichtigung der doppelten Wesentlichkeit und auf Basis eines ganzheitlichen, unternehmensweiten Risikomanagementansatzes (Enterprise Risk Management). Bei der CSRD handelt es sich um eine EU-Richtlinie, die mittels verpflichtender Nachhaltigkeitsstandards verschärfte Berichtspflichten zu den Nachhaltigkeitsaspekten eines Unternehmens fordert. Zentrales Element ist dabei die „doppelte Wesentlichkeit“. Auch für deren Anwendung wird bei GEA die Nachhaltigkeitsabteilung verantwortlich sein. Das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit leitet Unternehmen dazu an, die Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsaspekten immer aus zwei Perspektiven zu betrachten:

1. Welche Auswirkung hat unsere Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt? (Inside-out-Perspektive oder die sogenannte Auswirkungsmaterialität)
2. Welche finanziellen Risiken und Chancen ergeben sich durch Nachhaltigkeitsaspekte wie bspw. Klimarisiken für GEA? (Outside-in-Perspektive oder die sogenannte finanzielle Materialität)

Gemäß CSRD ist ein Thema auch dann berichterstattungspflichtig, wenn es nur aus einer der beiden Perspektiven als wesentlich eingestuft wird. Bislang musste nur über Sachverhalte berichtet werden, wenn beide Wesentlichkeitsaspekte zutrafen.

Zertifizierung der Managementsysteme

Alle Managementsysteme werden bei GEA regelmäßig einer erneuten Prüfung unterzogen, denn sie regeln nicht nur die Prozesse der Wertschöpfung, sondern verpflichten auch zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Wir richten Qualitätsmanagement, Energiemanagement, Umweltmanagement sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an internationalen Standards aus und ergänzen diese durch GEA-spezifische Standards und Regularien, wie die Richtlinie zur umweltbezogenen Verantwortung, die Richtlinie Gesundheit und Arbeitssicherheit, die Qualitätsrichtlinie, die GEA Safety Core Rules und die GEA Environmental Core Rules (grundlegende Sicherheits- und Umweltregeln) sowie global gültige Prozessbeschreibungen. Dieses gemeinsam mit QHSE-Verantwortlichen auf Divisions- und Länder-ebene erarbeitete Regelwerk ist für alle GEA Gesellschaften gültig, seine Umsetzung erfolgt mit Unterstützung der globalen QHSE-Organisation. Insgesamt hält GEA 211 Zertifikate der verschiedenen ISO-Managementsysteme. Diese beziehen sich auf alle Arten von GEA Standorten, wie Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte.

2016 haben wir damit begonnen, unsere Standorte sukzessive nach 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 an der Spitze des Konzerns. Bestandteil der Konzernstrategie „Mission 26“ ist die Zertifizierung aller GEA Produktionsstandorte gemäß den Managementsystemen für Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit. Im Berichtsjahr haben wir einen Abdeckungsgrad von 71 Prozent bei ISO 9001:2015, von 58 Prozent bei ISO 14001: 2015 und von 64 Prozent bei ISO 45001:2018 erreicht. Bis 2026 soll die Hälfte

des jährlichen Energiebedarfs durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018 abgedeckt sein, 2023 waren es 22 Prozent des gesamten Energiebedarfs. Umweltschutzmaßnahmen und -projekte sowie Verbrauchserhebungen werden unabhängig von einer Zertifizierung in Abstimmung mit der QHSE-Abteilung umgesetzt.

Management Systeme

	Abdeckungsrate 2023 (in %)	Anzahl der zertifizierten Produktionsstandorte 2023	Anzahl der Produktionsstandorte gesamt*
DIN EN ISO 9001:2015	71	37	52
DIN EN ISO 14001:2015	58	30	52
DIN EN ISO 45001:2018	64	33	52
DIN EN ISO 50001:2018	8	4	52

* Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Produktionsstandorte von 58 auf 52 gesunken: Zwei Standorte wurden veräußert (Quinto di Treviso, Italien und Klimovsk, Russland), ein Standort (Romeoville, IL, USA) ist kein Produktionsstandort mehr, ein Standort wird aufgrund eines Umzuges erst in 2024 zertifiziert (Tianjin, China) und zwei Standorte aufgrund des Angriffskriegs Russlands vom TÜV derzeit nicht zertifiziert.

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.

ESG-Ratings und -Rankings

Eine nachhaltige Unternehmensführung ist für GEA ein zentrales Thema und unsere Produktlösungen erfüllen hohe Ansprüche an den Umwelt- und Ressourcenschutz. Internationale Ratings und Rankings belegen immer wieder unser Nachhaltigkeitsengagement. Unter dem Akronym ESG werden Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) zusammengefasst.

DAX 50 ESG

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

CDP

Im Februar 2024 wurde GEA erneut vom CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) für die Leistung und Transparenz in der Berichterstattung ausgezeichnet: in diesem Jahr mit Note „A“ für Klimaschutz und Note „A-“ für Wassermanagement. Damit gehören wir zu den wenigen von knapp 21.000 weltweit untersuchten Unternehmen, die es auf die A-Liste geschafft haben.

Darüber hinaus hat GEA erneut für das Jahr 2023 von CDP die jährlich vergebene Auszeichnung „Supplier Engagement Leader“ erhalten. Diese Auszeichnung

honoriert den Einsatz unserer Einkaufsabteilung beim Umsetzen von Risikopräventions- und Umweltschutzmaßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten.

EcoVadis

In der Nachhaltigkeitsbewertung der unabhängigen Ratingagentur EcoVadis wurde GEA im Berichtsjahr die Einstufung „Gold Standard“ mit 75 von 100 Punkten bestätigt. GEA zählt damit zu den besten drei Prozent aller weltweit von EcoVadis bewerteten Unternehmen im Maschinenbausektor. EcoVadis analysiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen in den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltiger Einkauf.

Dow Jones Sustainability Indices

Im Dezember 2023 wurde GEA erstmalig in den Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) aufgenommen. Zudem wird GEA bereits das zweite Jahr in Folge im Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe) vertreten sein. Die Aufnahme in die Indizes basiert auf der jährlichen Auswertung des S&P¹ Global Corporate Sustainability Assessment. 2023 wurden mehr als 13.000 Unternehmen eingeladen, an der Bewertung teilzunehmen. GEA konnte die Punktzahl deutlich von 69 im Jahr 2022 auf 75 von 100 Punkten im Jahr 2023 verbessern.

MSCI²

Im Januar 2024 wurde GEA in der MSCI-ESG-Rating-Bewertung des US-amerikanischen Finanzdienstleisters MSCI erneut mit „AAA“ eingestuft.

FTSE4Good Index Series

GEA bleibt auch nach der Indexüberprüfung im Juni 2023 Bestandteil der FTSE4Good Index Series. Diese misst die Leistung von Unternehmen, die sich durch gute Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungspraktiken (ESG) auszeichnen.

ISS ESG Corporate Rating³

ISS ESG bestätigte GEA im September 2022 den „Prime Status“ (führend in der Branchenindexgruppe). ISS ESG ist ein Dienstleister für institutionelle Investoren.

Sustainalytics⁴

2023 hat sich GEA im ESG-Risikorating von Sustainalytics von 18,3 auf 14,2 verbessert. GEAs Risiko für wesentliche finanzielle Auswirkungen von ESG-Faktoren wurde als niedrig eingestuft. Das ESG-Risikorating platziert GEA im 2. Perzentil in der von Sustainalytics bewerteten Maschinenindustrie (1. Perzentil = geringstes Risiko). Zusätzlich wurde GEA 2023 von Sustainalytics als ESG Industry Top Rated Company ausgezeichnet. Sustainalytics, ein Morningstar-Unternehmen, ist ein führender Anbieter von Analysen, Ratings und Daten im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.



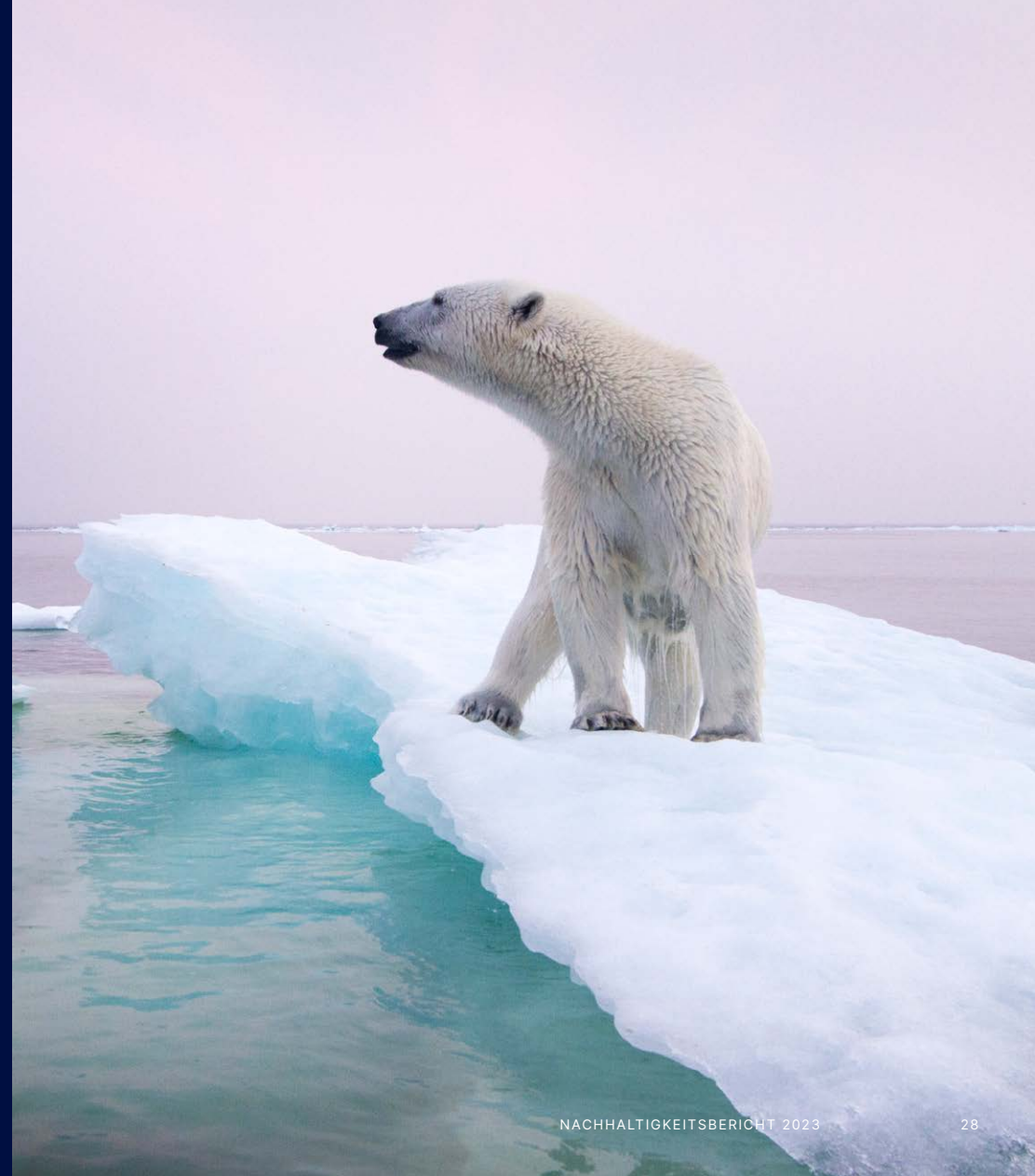
1) S&P steht für Standard and Poor's. S&P Dow Jones Indices LLC ist ein Joint Venture zwischen S&P Global, der CME Group und der News Corp.

2) Im Jahr 2024 erhielt die GEA Group im Rahmen des MSCI ESG Ratings die Bewertung AAA (auf einer Skala von AAA-CCC). Siehe auch den [Link zum MSCI-Disclaimer-Statement](#).

3) ESG Corporate Rating | ISS (issgovernance.com)

4) Copyright 2023 Morningstar 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> einsehbar sind.

KLIMASTRATEGIE



UNSER KLIMAPLAN 2040

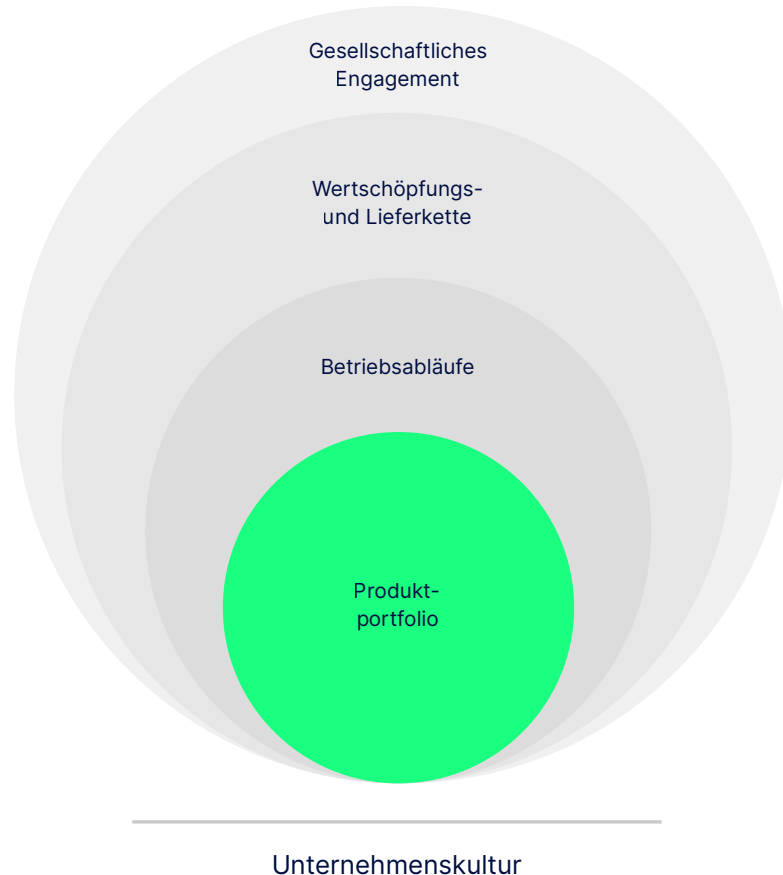
GEA hebt seine Klimaziele an und lässt Aktionäre über Klimaplan 2040 abstimmen

Nachdem GEA sich vor zwei Jahren mit einer ambitionierten Klimastrategie an der Spitze seiner Branche positioniert hat, erhöhen wir nun das Tempo und gehen noch einen Schritt weiter. Über ein „Say on Climate“-Votum binden wir unsere Aktionärinnen und Aktionäre auf unserem Transformationsweg zu einem klimaneutralen Netto-Null-Unternehmen aktiv ein und schaffen damit maximale Transparenz über unsere Klimaschutzaktivitäten.

Auf der Jahreshauptversammlung im April 2024 legt GEA seinen Aktionärinnen und Aktionären freiwillig den Klimaplan 2040 vor und bittet sie, diesem Plan im Rahmen einer Konsultativabstimmung zuzustimmen. Wir betonen so unsere Rolle als Vorreiter in puncto Nachhaltigkeit. GEA ist das erste Mitglied der DAX-Indexfamilie*, das eine „Say on Climate“-Abstimmung durchführt.

*) DAX: Deutscher Aktienindex.

Unsere Hebel entlang der gesamten Wertschöpfungskette



Warum machen wir das? Wir wollen die Bedeutung des Klimaschutzes als zentrales Element unserer strategischen Unternehmensausrichtung hervorheben. Nachhaltigkeit und damit auch Klimaschutz ist für uns nicht einfach nur ein Statement, sondern ein Schlüsselfaktor für unseren zukünftigen Wachstumserfolg. Für glaubwürdigen Klimaschutz sind ein überzeugender und konsequenter Plan sowie ein Höchstmaß an Transparenz über unsere zukünftigen Aktivitäten unerlässlich.

Bis zum Jahr 2040 transformieren wir unser Geschäftsmodell, um Lösungen zu entwickeln, die von nachhaltigeren bis hin zu vollständig klimaneutralen Produkten und Dienstleistungen reichen werden.

Welche Hebel hat GEA, um bis 2040 bei Netto-Null zu sein? Zum einen transformieren wir unser Produktportfolio und unsere eigenen Betriebsabläufe. Das heißt, wir entwickeln nachhaltige Lösungen zur Minimierung des CO₂-Fußabdrucks unserer Kunden, elektrifizieren unsere Produktionsstandorte und investieren in klimafreundliche Gebäudeinfrastruktur sowie in die Eigenerzeugung erneuerbarer Energie. Zum anderen nehmen wir die gesamte Wertschöpfungs- und Lieferkette in die Pflicht. Konkret erwarten wir eine Willenserklärung der Lieferanten gegenüber der SBTi zur Definition eines Ziels für das Jahr 2030 (Mittelfristziel) und erwarten klimafreundliches Handeln von allen Partnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Außerdem engagieren wir uns für mehr Klimaschutz in der Öffentlichkeit und nehmen eine aktive Rolle ein, um unsere Erfahrungen und unser Wissen weiterzugeben und andere zu inspirieren. Doch das Fundament ist unsere Unternehmenskultur. GEA übernimmt deshalb auch Verantwortung für seine Beschäftigten. Wir werden dafür sorgen, dass alle Mitarbeitenden stets in der Lage sind, verantwortungsvoll und im Einklang mit unserer Klimastrategie zu handeln.

Der Klimaplan erfordert die gemeinsame Anstrengung aller Beschäftigten, Geschäftspartner, Kunden und Investoren. Unsere Ziele setzen wir mit einem höheren Tempo um als Deutschland und die Europäische Union.

Durch harte Arbeit können wir sicherstellen, dass unsere Geschäftsstrategie nachhaltig ist und sämtliche durch den Klimawandel bedingten Risiken und Chancen berücksichtigt. Da wir den Klimawandel als ein erhebliches Risiko für die Menschheit ansehen, wollen wir aktiv handeln und einen positiven Einfluss ausüben, während wir gleichzeitig Werte für unsere Aktionärinnen und Aktionäre schaffen. Alle drei Jahre werden wir sie über den Stand der Umsetzung und der anstehenden Maßnahmen im Rahmen des Klimaplan 2040 informieren.

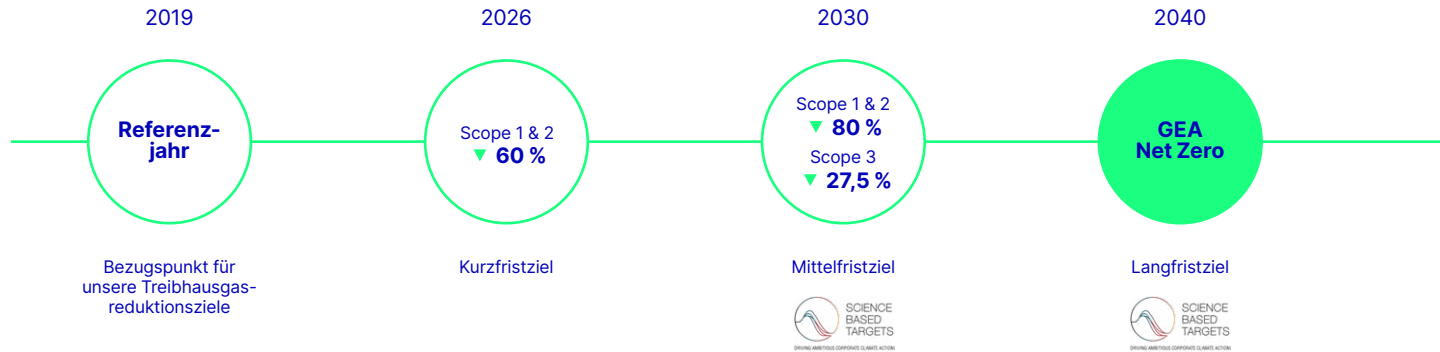
Auf dem Weg zur Klimaneutralität.

2023 war das wärmste Jahr seit Beginn der Aufzeichnungen – vermutlich sogar seit rund 125.000 Jahren. Daraus erwächst eine zunehmende Bedrohung durch extreme Wetterereignisse, die sich unmittelbar auf das Leben, die Gesellschaft und die Wirtschaft weltweit auswirken. Nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen reichen die derzeitigen Bemühungen zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C bis 2050 nicht mehr aus. Wollen wir noch eine Chance haben, die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen, muss die Weltgemeinschaft ihre Anstrengungen zur Dekarbonisierung verstärken. Wir müssen die Transformation unserer Wirtschaft vorantreiben und schneller als je zuvor neue Lösungen finden.

GEA hat eine besondere Verantwortung, zur Erhaltung einer lebenswerten Welt beizutragen. Maschinen, Anlagen und Produktionsprozesse spielen eine Schlüsselrolle bei der Dekarbonisierung. Ob die Klimakrise noch zu bewältigen ist, hängt nicht zuletzt auch von unserer Fähigkeit ab, innovative Technologien und Lösungen zu entwickeln. GEA kann dabei mit seinem Ingenieurwissen einen positiven Unterschied machen.



Unsere Klimaziele auf einen Blick



Noch ambitioniertere Ziele

Unser Unternehmenszweck ist klar: „Engineering for a better world.“ Und das bedeutet, dass Klimaschutz für GEA ein zentrales Thema ist. So sind zum Beispiel unsere Maschinen und Lösungen die Wegbereiter für die Dekarbonisierung der Lebensmittel- und Pharmaindustrie.

Bereits 2021 haben wir unsere ambitionierte Klimastrategie auf den Weg gebracht. Bis 2040 wollen wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette Klimaneutralität erreichen. Zudem haben wir – ebenfalls in 2021 – ehrgeizige Zwischenziele für 2030 aufgestellt, die von der Science Based Targets Initiative (SBTi) validiert wurden. Die weltweit anerkannte Organisation prüft, ob GEAs Ziele den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-°C-Ziels leisten werden.

Im Jahr 2022 haben wir das Anspruchsniveau erhöht und Nachhaltigkeitskriterien für unsere Lieferanten festgelegt. Damit stellen wir sicher, dass unser Beschaffungsansatz mit unseren Nachhaltigkeitsverpflichtungen verknüpft ist und die gesamte Wertschöpfungskette einbezieht. Seit 2022 beziehen wir weltweit bereits zu 100 Prozent Ökostrom. Und nicht zuletzt haben wir die Vorstandsvergütung an das Erreichen der Klimaziele gekoppelt. Diese und alle weiteren Bemühungen von GEA, ein nachhaltiges Unternehmen zu werden, haben wir uns durch zahlreiche internationale Bewertungen und Rankings bestätigen lassen.

Nachdem wir uns mit unseren ehrgeizigen Klimazielen an der Spitze unserer Branche positioniert haben, haben wir 2023 noch einmal nachgelegt und unsere Ambitionen erhöht. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 gelten nun folgende Klimaziele:

- Die Emissionen an Treibhausgasen (THG) aus eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) werden bereits bis 2026 um 60 Prozent gesenkt.
- Bis 2030 werden wir die THG-Emissionen aus Scope 1 und 2 um 80 Prozent senken. Zudem erhöhen wir unser Reduktionsziel in Scope 3 von 18 auf 27,5 Prozent bis 2030.
- Bis 2040 werden wir unsere THG-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Netto-Null reduzieren.

GHG Protocol:

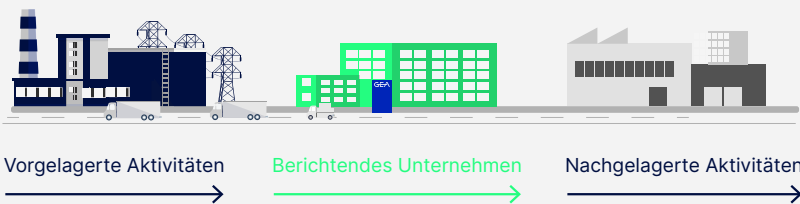
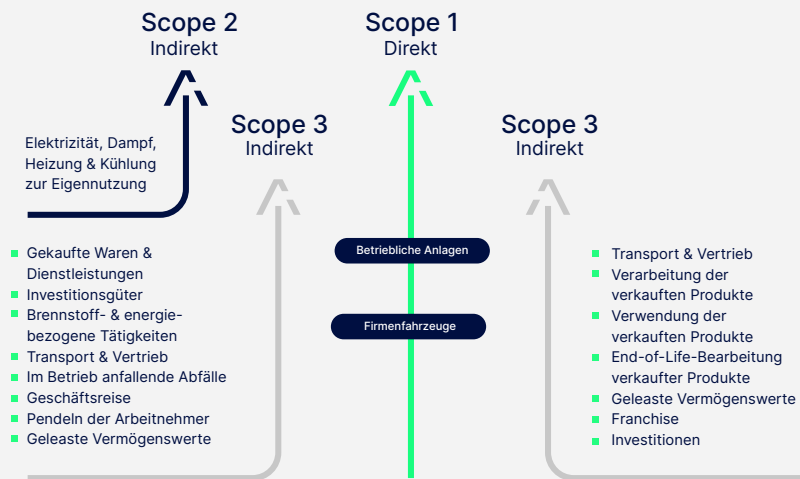
Scope 1 umfasst alle direkten Treibhausgasemissionen in den eigenen Geschäftstätigkeiten, wie beispielsweise den direkten Verbrauch von Primärenergieträgern an Unternehmensstandorten. Beispiele hierfür sind Erdgas, Heizöl, Benzin oder Diesel. Hinzu kommen die Emissionen aus Kältemittelleckagen und dem Betrieb von Verbrennungsmotoren im Fuhrpark.

Scope 2 umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen in den eigenen Geschäftstätigkeiten, die aus der Erzeugung der beschafften Energie resultieren. Die CO₂-Emissionen entstehen durch verbrauchte Sekundärenergieträger, wie zum Beispiel Strom, Fernwärme, Dampf oder Kühlungsenergie in Gebäuden sowie in Elektrofahrzeugen.

Scope 3 umfasst sonstige indirekte Treibhausgasemissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die schwerpunktmäßig mit den Unternehmenstätigkeiten verbunden sind. Die Scope-3-Emissionen werden in 15 Kategorien aufgeteilt beispielsweise der Verbrauch von Energie in der Nutzungsphase unserer Maschinen und Anlagen, der Bezug von Rohstoffen und Vorprodukten, unsere Geschäftsreisen oder das Pendeln unserer Beschäftigten.

Netto-Null bedeutet die Reduktion aller direkten und indirekten Emissionen um mindestens 90 Prozent und eine Neutralisierung der unvermeidbaren Treibhausgasemissionen durch dauerhaften CO₂-Abbau. Was heißt das konkret? Eine Reduktion erreichen wir durch Maßnahmen zur Vermeidung, Verringerung oder Beseitigung der Emissionen innerhalb der Wertschöpfungskette. Die Neutralisierung von maximal zehn Prozent der Emissionen erfolgt durch Maßnahmen, mit denen wir CO₂ dauerhaft aus der Atmosphäre entfernen, um unvermeidbare Emissionen auszugleichen.

Die angehobenen Ziele bis 2030 sowie das Netto-Null-Ziel 2040 wurden im Dezember 2023 von der SBTi validiert. Die SBTi bestätigt damit, dass unsere Verpflichtungen den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-°C-Ziels leisten werden.



27,5 %

Bis 2030 wollen wir unsere Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette unserer Produkte um 27,5 Prozent senken!

Transformation des Produktportfolios

GEAs größte Herausforderung sind die Treibhausgasemissionen aus Scope 3, also die Summe aller Emissionen, die während des gesamten Lebenszyklus eines einzelnen Produkts entstehen – angefangen bei den Emissionen, die durch die Produktion unserer Rohstoffe und erbrachten Dienstleistungen verursacht werden, über den Transport und die Verteilung zu unseren Produktionsstätten bis hin zur Verkehrsmittelnutzung unserer Beschäftigten an unseren Standorten und unseres Vertriebs. Der wichtigste Faktor sind jedoch die sogenannten nachgelagerten Treibhausgasemissionen, die bei der Produktnutzung bei unseren Kunden entstehen.

Rund 95 Prozent unserer Treibhausgasemissionen fallen in der Nutzungsphase eines Produkts an. Dieser hohe Prozentsatz gilt nicht nur für GEA, sondern für den gesamten Maschinenbausektor. Neben einer langen Lebensdauer der Maschinen sind dafür vor allem die in der Regel sehr energieintensiven Produktionsprozesse unserer Kunden verantwortlich.

Um den Scope-3-Fußabdruck zu reduzieren, brauchen wir mehr Innovationen zur Transformation unseres Produktportfolios zu höchster Energieeffizienz. Zudem geht es um Elektrifizierung, um fossile Brennstoffe zu ersetzen. Mehr digitale Dienstleistungen sollen es unseren Kunden ermöglichen, unsere Lösungen besser zu verwalten, was die Effizienz erhöht und die Reisen unserer Service- und Vertriebsmitarbeitenden reduziert. Auch mit Beratungsdienstleistung wie „Add Better Consulting“ werden wir unsere Kunden bei der Bewertung ihrer Emissionen und der Wahl von Lösungen zur Dekarbonisierung ihrer Produktionsstätten und -prozesse unterstützen.

Nachhaltige Lösungen wie unsere „Add Better“-Produkte sind ein wichtiges Element, um die Scope-3-Emissionen zu senken (siehe auch ⑦ Kapitel „Nachhaltige Lösungen“).

Zügiger Ausstieg aus fossilen Energien

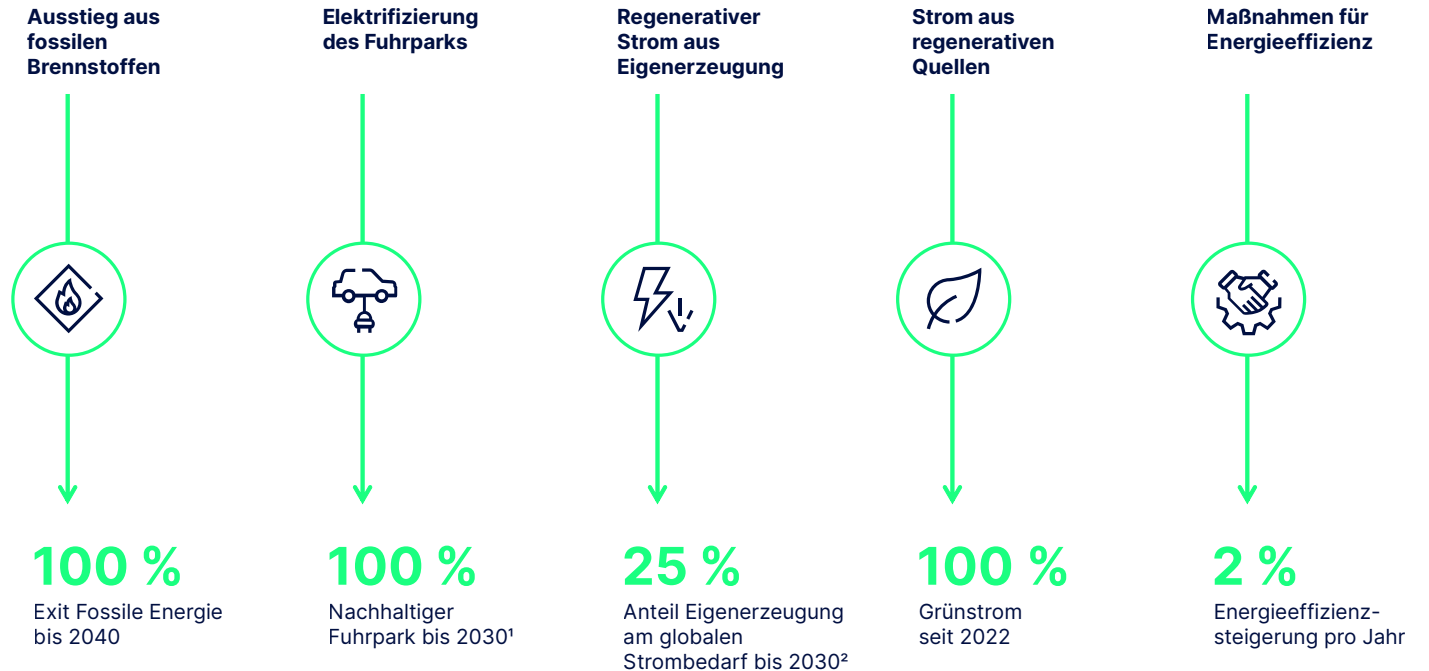
Mindestens ebenso wichtig ist es, unsere eigenen Geschäftsabläufe zu dekarbonisieren. Wir haben fünf Hebel identifiziert, um an unseren eigenen Standorten das Netto-Null-Ziel zu erreichen, und planen dafür bis 2040 zusätzliche rund 175 Millionen Euro zu investieren. Zusätzlich bedeutet hier über die notwendigen Investitionen in den Gebäudebestand zu dessen Erhalt hinaus, um die Anforderungen zum Erreichen eines klimaneutralen Betriebs zu erfüllen. Der Hauptanteil der Investitionen entfällt auf den Ausstieg aus fossilen Brennstoffen. Hinzu kommt die Elektrifizierung unseres Fuhrparks mit dem Ziel, bis 2030 ausschließlich emissionsfreie Führungskräfte-Dienstwagen einzusetzen.

Elektrische Dienstwagenflotte

Seit 2021 stellen wir unser Unternehmen in hohem Tempo auf nachhaltige Mobilität um. Bis 2030 wird die weltweite Flotte an Führungskräfte-Dienstwagen gegen vollelektrische Fahrzeuge ausgetauscht sein. Rund 30 Prozent der Dienstwagen von Führungskräften weltweit wurden umgestellt, in Deutschland sind es bereits 50 Prozent.

Zudem verpflichten wir uns, den Anteil des selbst-erzeugten Stroms aus regenerativen Energien bis 2030 auf 25 Prozent zu erhöhen. Bereits seit 2022 beziehen wir weltweit ausschließlich Ökostrom. Durch Investitionen in Energie- und Gebäudemanagementsysteme soll die Energieeffizienz jedes Jahr um zwei Prozent zunehmen.

Fünf Hebel zur Dekarbonisierung unserer Standorte weltweit



1) Restliche Fahrzeugflotte (Funktionsfahrzeuge) bis 2040, unter Berücksichtigung der technischen Entwicklung in der Automobilindustrie ggfs. auch früher.
2) Dies umfasst sowohl selbst errichtete als auch durch GEA finanzierte Erneuerbare-Energien-Anlagen, wie z. B. Photovoltaik- oder Windkraftanlagen.



Investitionen in Klimaschutzprojekte

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.

Im Berichtsjahr hat GEA mit der Planung seines eigenen Photovoltaik-Parks in Hachen in Deutschland begonnen. Die Anlage wird ab 2026 bis zu sechs Gigawattstunden Ökostrom für etwa sechs deutsche Produktionsstandorte liefern, womit wir ca. 18 Prozent unseres Strombedarfs in Deutschland decken können. Für 2024 sind weitere Abnahmeverträge für regenerativen Strom (PPA*) weltweit geplant. Dies sind jedoch nur erste Schritte, auch für andere Länder ist ein weiterer Ausbau an selbsterzeugtem Strom aus Wind- und Sonnenkraft geplant.

Zusätzlich zu den definierten Maßnahmen zur Dekarbonisierung unserer Standorte erheben wir seit 2023 auf jede Investitionsmaßnahme einen internen CO₂-Preis. Durch dessen Einführung geben wir den zu erwartenden Treibhausgasemissionen einen fiktiven monetären Wert. So können wir bereits im Vorfeld das Investitionsvorhaben anhand der zu erwartenden Emissionen bewerten und abwägen. Wir verstehen hohe Emissionen als Risikofaktor und rechnen damit, dass diese in Zukunft direkt (etwa durch Steuern) oder indirekt (etwa durch Konsumverhalten) mit Kosten verbunden sein werden. Um dieses Risiko in unsere Geschäftsabläufe einzubinden, setzen wir auf einen internen CO₂-Preis. Mit 126 Euro pro emittierter Tonne CO₂e liegen wir über dem uns bekannten Durchschnittswert, den Unternehmen für interne Zwecke anlegen und heben uns damit positiv ab.

GEA auf Carbon-Capture-Mission

Treibhausgasemissionen, die sich nicht vermeiden lassen, werden wir neutralisieren. Es gibt sowohl naturbasierte Methoden (wie die Pflanzung von Bäumen) als auch technologiebasierte Ansätze zur dauerhaften Kohlenstoffentfernung aus der Atmosphäre. Unser Engagement wird sich ausschließlich auf technologiebasierte Kohlenstoffentfernungsmaßnahmen konzentrieren. Als Technologieunternehmen machen wir uns für sogenannte technische Carbon Removals stark. Wir setzen vor allem auf die Skalierung und Weiterentwicklung der GEA Lösungen zur CO₂-Abscheidung, -Speicherung und -Nutzung.

*) Power Purchase Agreements (PPA) sind langfristige Verträge zwischen Energieerzeugern, Energiehändlern und Verbrauchern, die Details wie Preis, Laufzeit, Risikoverteilung und Charakteristika des Stroms festlegen. Sie erleichtern die Finanzierung von Erneuerbare-Energien-Anlagen und sichern den Preis und die Lieferung von Strom.

NACHHALTIGE LÖSUNGEN



„ADD BETTER“ KUNDEN MIT RESSOURCEN- EFFIZIENTEN LÖSUNGEN UNTERSTÜTZEN

Zahlreiche Branchen wie die Lebensmittel-, Getränke- oder Pharmaindustrie stehen vor der Herausforderung, ihre energieintensiven Prozesse effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Dazu tragen in erheblichem Maße Maschinen und Anlagen bei. Mit dem „Add Better“-Label hat GEA eine wegweisende Initiative eingeführt, um nachhaltige Lösungen zu kennzeichnen. Das Label ermöglicht es unseren Kunden, sich für fortschrittliche Produkte zu entscheiden, die nicht nur eine verbesserte Leistung, sondern auch eine nachgewiesene Ressourceneffizienz bieten. Das hilft ihnen dabei, Wasser einzusparen oder ihre Treibhausgasemissionen zu senken, um damit einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten und gleichzeitig Kosten zu reduzieren.





Ganz im Sinne des Unternehmenszwecks „Engineering for a better world“ arbeitet GEA jeden Tag an Lösungen, die weniger Energie, Wasser und Rohstoffe verbrauchen und weniger Abfall produzieren. „Der fortschreitende Ausbau des ‚Add Better‘-Portfolios ist eine bedeutende Säule in der Transformation unseres Produktportfolios zu deutlich ressourceneffizienteren und umweltverträglicheren Lösungen für unsere Kunden. Erstens wird ein verlässliches und vertrauenswürdiges Umweltzeichen immer relevanter, um über die ökologischen Optionen zu informieren. Zweitens sind innovative nachhaltige Lösungen entscheidend für die Erreichung der Klima- und Wasserziele“, sagt GEAs Vorstandsvorsitzender Stefan Klebert.



„Indem wir unseren Kunden ‚Add Better‘-Lösungen bereitstellen, tragen wir aktiv dazu bei, den ökologischen Fußabdruck unserer Industrie zu senken. Effizientere Produkte zu gestalten, bedeutet für uns, die Umweltauswirkungen unserer Kunden zu minimieren und somit einen konkreten Beitrag zu deren Nachhaltigkeitszielen zu leisten.“

Ilija Aprcovic, Division CEO Liquid & Powder Technologies

Ein Zeichen für mehr Nachhaltigkeit

„Add Better“ kennzeichnet innovative GEA Lösungen, die eine deutlich höhere Ressourceneffizienz aufweisen als ihre Vorgänger – von Maschinen über Prozesse bis hin zu digitalen Lösungen und ganzen Anlagen. Jedes mit dem „Add Better“-Label ausgezeichnete Produkt wurde einer strengen Bewertung unterzogen, die sich auf Branchenstandards und konkrete Daten stützt und die anschließend von einer unabhängigen Instanz validiert wird – ein echter Nachhaltigkeitswert für Kunden. Wir vereinfachen damit die Identifizierung unserer ressourceneffizienteren Produkte und bieten einen transparenten Zugang zu den Daten hinter dem Label für eine fundierte Entscheidungsfindung.

20 Produkte tragen bereits das „Add Better“-Kennzeichen, weitere Lösungen aus allen Geschäftsbereichen werden vom TÜV Rheinland, einer der

weltweit führenden unabhängigen Validierungsorganisationen, überprüft. Sie alle ermöglichen Ressourceneinsparungen in der Lebensmittel-, Pharma- und Getränkeindustrie und sind Teil der „Add Better“-Familie.

„Unser Entwicklungsprozess orientiert sich am ‚Design for Sustainability‘ und sorgt dafür, dass Ressourceneffizienz in der Produktentwicklung bei GEA von Anfang an priorisiert wird“, sagt Dr. Nadine Sterley, Chief Sustainability Officer. Design for Sustainability bedeutet, dass wir bei der Produktentwicklung auf Nachrüstungs- und Wartungsoptionen setzen, die eine möglichst lange Lebensdauer bei möglichst niedrigen Gesamtbetriebskosten erlauben. Deshalb basiert unsere Entwicklungsstrategie auf modularen und konfigurierbaren Lösungen, die den Ressourcenverbrauch senken und gleichzeitig die Produktivität steigern.

Signifikante Ressourceneinsparung

Zu den ersten „Add Better“-Produkten zählen der AddCool-Sprühtrockner und ein Marineseparator. Der Sprühtrockner mit AddCool-Technologie kann den primären Energieverbrauch einer Anlage im Vergleich zum Vorgängermodell um bis zu 49 Prozent senken. Das entspricht dem durchschnittlichen Stromverbrauch von mehr als 8.500 Zweipersonenhaushalten pro Jahr.

Der Marineseparator wird zur Reinigung von Schmieröl sowie zur Bilgewasseraufbereitung an Bord von Schiffen verwendet und spart gegenüber dem Vorgängermodell 2.800 Kilowattstunden Energie pro Jahr ein. Außerdem wurde sein Wartungsintervall auf 16.000 Stunden verdoppelt und der Reinigungsaufwand um 95 Prozent reduziert.

Die GEA Water Saving Unit senkt durch Rezirkulation des Kühlwassers in Separatoren den Kühlwasserverbrauch um 100 Prozent im Vergleich zur herkömmlichen Kühlung. Pro Separator bedeutet das eine Einsparung von mehr als 1,3 Millionen Liter Wasser im Jahr.

Die GEA ECOSpin2 Zero für die Nass-Sterilisation beim Abfüllen von PET-Flaschen verbraucht als Neumaschine 91 Prozent weniger Wasser als das Vorgängermodell. Als Nachrüstpaket für bestehende Anlagen liegt die Wassereinsparung bei 83 Prozent.

- 1) Das „Add Better“-Label bezieht sich auf das Serienprodukt GEA Centrifuge Water Saving Unit, das im September 2022 auf den Markt kam.
- 2) Das „Add Better“-Label bezieht sich auf das Serienprodukt 1947899, welches im November 2022 auf den Markt kam. Der Vergleich bezieht sich auf das Vorgängermodell.
- 3) Das „Add Better“-Label bezieht sich auf die Wasserspüleinheit, die im September 2014 eingeführt wurde.
- 4) Das „Add Better“-Label bezieht sich auf den GEA Marineseparator, der im September 2018 auf den Markt kam. Der Vergleich bezieht sich auf das Vorgängermodell, GEA OSE Separator.

The infographic is divided into four quadrants, each featuring a different GEA product and its resource efficiency benefits. A central circular logo reads "ADD BETTER Resource efficient solution".

- Zentrifugenkühlung¹** (Centrifuge Cooling): A white industrial unit. Benefit: bis zu **100 %** weniger Wasser.
- Sprühtrocknung²** (Spray Drying): A large stainless steel industrial machine. Benefit: bis zu **49 %** weniger Energie.
- Aseptische Abfüllung³** (Aseptic Filling): A complex stainless steel industrial production line. Benefit: bis zu **91 %** weniger Wasser.
- Marineseparator⁴** (Marine Separator): A teal-colored industrial separator. Benefit: bis zu **9 %** weniger Energie.



„Wir haben uns gegenüber unseren Kunden zu Transparenz verpflichtet und sehen darin einen echten Mehrwert, weil sie auf diese Weise zukunftssicher in nachhaltige Lösungen investieren können.“

Dr. Barbara Bricoli, Research & Development
Liquid & Powder Technologies,
Powder & Thermal Separation Technologies

Mehr Transparenz dank TÜV-Validierung

Das „Add Better“-Label sowie der zugrunde liegende Bewertungsprozess – von der Datenerhebung über die Berechnungen bis zur Dokumentation – erfüllt die strengen und transparenten Anforderungen an Umweltkennzeichen der ISO-Norm 14021:2016. Darüber hinaus wird jede „Add Better“-Label-Vergabe vom TÜV Rheinland validiert. Das ist entscheidend für eine verlässliche und vertrauenswürdige Kennzeichnung. Die freiwillige Validierung unterstreicht unsere Ambition, mit „Add Better“ einen Branchenstandard zu setzen. So können Kunden informierte Entscheidungen treffen und auf dem Weg in eine umweltfreundlichere Zukunft einen Schritt nach vorn machen.

Nachhaltige Lösungen

Mit Ingenieurskunst zu einer besseren Welt.

Die Gestaltung einer lebenswerten Zukunft ist ohne ein nachhaltigeres Wirtschaften nicht mehr denkbar. Der Maschinenbau als Bindeglied zahlreicher Branchen ist einer der Schlüssel für eine bessere Welt. Maschinen von GEA nehmen Einfluss auf fast alle Lebensbereiche und deshalb sind wir gefordert, einen aktiven Beitrag für eine nachhaltige Zukunft zu leisten.

Als ein global führender Technologiekonzern und Pionier auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau bieten wir bereits heute ein breites Spektrum an nachhaltigen Produkten und Lösungen, mit denen unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen können. Lösungen von GEA tragen dazu bei, Produktionsprozesse bei Kunden weltweit nachhaltiger und effizienter zu gestalten. Dies entspricht auch dem Unternehmenszweck „Engineering for a better world“.

Die Nachhaltigkeitsaspekte unserer Produkte werden für Kunden zunehmend zu einem entscheidenden Faktor bei der Auswahl ihrer Lieferanten. Die Kunden erwarten heute, dass unsere Anlagen, Maschinen und Komponenten zur Verbesserung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsleistung beitragen. Aus diesem Grund werden sämtliche Lösungen von GEA kontinuierlich umweltfreundlicher – sie werden ressourcenschonender und energieeffizienter und sorgen dafür, dass der ökologische Fußabdruck immer kleiner wird. Wir unterstützen unsere Kunden mit Komplettlösungen, die den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Prozesskette reduzieren. Darüber hinaus verfügt GEA über umfassende Erfahrung im verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Aufgrund einer zunehmenden Wasserknappheit verpflichtet sich GEA bis 2030, Technologien anzubieten, die die Entnahme von Frischwasser weiter reduzieren.



Nachhaltigkeitsziele von GEA

Im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ hat sich GEA folgende Nachhaltigkeitsziele für die Produktentwicklung gesetzt und 2023 bereits erste Ergebnisse erreicht:

- **Bis 2030** sollen die Treibhausgasemissionen in **Scope 3 um 27,5 Prozent** gegenüber 2019 reduziert werden. Dazu trägt zum Beispiel die Wärmepumpentechnologie AddCool bei, mit der sich sowohl Energieverbrauch als auch CO₂-Emissionen um bis zu 49 Prozent senken lassen.
- **Bis 2030** wird GEA die **Option „null Frischwasserverbrauch“** beim Betrieb von Anlagen und Maschinen anbieten. So senkt beispielsweise die EcoSpin-Technologie bereits heute den Wasserverbrauch durch ein verbessertes Düsensdesign, das kürzere Spülzeiten bei gleichbleibend hoher Desinfektionsleistung ermöglicht.
- **Bis 2030** verarbeiten relevante GEA Produkte **nachhaltige Verpackungsmaterialien**. Die Business-Unit „Liquid & Filling Technologies“ hat eine Verpackungsstrategie entwickelt, mit der das gesamte Maschinenportfolio auf nachhaltige Verpackungen umgestellt wird.
- **Bis 2026** müssen **Ersatzteile und Verpackungsmaterialien für GEA Produkte eines der „5 R“ der Kreislaufwirtschaft** erfüllen. Die Business-Unit „Pharma“ entwickelte zum Beispiel für die Tablettenspresse NextGen ein Dämpfungselement, das aus gebrauchten Autoreifen gewonnen wird.



41,5 %

Der Umsatzanteil mit nachhaltigen Lösungen betrug im Jahr 2023 41,5 Prozent unseres Gesamtumsatzes

GEA hat im Berichtsjahr die ersten „Add Better“-Lösungen auf den Markt gebracht (siehe auch ^② Titelstory zu „Add Better“) und wird das „Add Better“-Portfolio sowie das Angebot an nachhaltigen Lösungen kontinuierlich um weitere Lösungen ergänzen.

Wie machen wir das? 2023 haben wir damit begonnen, Maßnahmen und Initiativen zu ergreifen, mit denen eine neue Denkweise in unsere Organisation Einzug hält. Dabei steht vor allem das Thema Innovationsförderung im Fokus. Wir streben die Transformation sowohl unserer Produktinnovationen als auch des Geschäftsmodells an. Dazu fördern wir die Entwicklung nachhaltiger und disruptiver Innovationen (siehe ^② „Sustainathons“), erarbeiten neue Serviceangebote, um den Lebenszyklus zu verlängern (siehe ^② „Hero for Hero“) oder entwickeln digitale Lösungen, die Maschineneinsatz und -effizienz unterstützen. Zudem wurden im Berichtszeitraum Nachhaltigkeitskriterien in den Produktentwicklungsprozess integriert. Dazu gehört aber auch, die Kunden zu einer nachhaltigkeitsorientierten Denkweise zu inspirieren, so dass sie sich mit uns weiterentwickeln. In den vergangenen Jahren haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, gemeinsam mit unseren Kunden nachhaltigere Lösungen für die Prozessindustrie zu entwickeln. Mit „Add Better Consulting“ soll dieser Ansatz weiter gestärkt werden. „Add Better Consulting“ ergänzt ein traditionelles Energieaudit mit GEAs Expertise für Wärme-, Kälte- und Prozesstechnik. Mit diesem kombinierten ganzheitlichen Ansatz und der Integrationserfahrung liefert GEA zusätzlich zur Ist-Analyse eine technische Lösung zur De-

karbonisierung und schließt damit die Lücke, die ein einfaches Energieaudit oft hinterlässt. Darüber hinaus führen wir einen strategischen Beratungsdienst für unsere Kundensegmente ein, die Hilfe bei der Festlegung von Klimazielen benötigen. Durch das gemeinsame Entwickeln von Klimastrategien unterstützen wir sie bei der Sicherung ihres zukünftigen Geschäfts und führen sie zu Netto-Null-Aktivitäten.

Unsere nachhaltigen Lösungen: Neben den „Add Better“-Lösungen bietet GEA auch Produkte an, die aktuell kein „Add Better“-Label tragen, aber dennoch einen Beitrag zu mehr Ressourceneffizienz leisten. Das sind disruptive Lösungen, mit denen wir Systeme ersetzen, die für deutlich höhere Treibhausgasemissionen oder Wasserverbräuche beim Kunden verantwortlich sind. Umgangssprachlich werden diese Produkte auch als Scope-4-Produkte bezeichnet. Scope 4 umfasst Emissionen, die vermieden werden, wenn ein Produkt als Ersatz für ein anderes verwendet wird, das die gleichen Funktionen erfüllt, jedoch mit geringerer Kohlenstoffintensität. So stellen zum Beispiel unsere industriellen Wärmepumpen Energie für Produktionsprozesse oder Fernwärmeanwendungen zur Verfügung. Dadurch wird zusätzlicher Primärenergiebedarf vermieden, was wiederum die Gesamtemissionen reduziert.

Engineering for a better world in Zahlen.

Die im Jahr 2023 verkauften „Add Better“-Lösungen sowie die disruptiven Lösungen wie Scope-4-Produkte werden über ihren Lebenszyklus insgesamt **4.979.030 Tonnen CO₂-Emissionen** und **16,4 Millionen Kubikmeter Wasser** beim Kunden einsparen.

4.979.030 Tonnen CO₂-Emissionen entsprechen etwa der Menge, die 3.723 Airbus-A380-Flüge von London nach Sydney und zurück verursachen würden. Oder anders ausgedrückt: Unsere Einsparungen gleichen die jährlichen Emissionen von etwa 600.000 in Deutschland lebenden Personen aus. Und **16,4 Millionen Kubikmeter Wasser** entsprechen etwa dem Inhalt von 6.544 olympischen Schwimmbecken.

Neben den beiden Produktgruppen gibt es weitere, die gemäß den gesetzlichen Vorgaben der Europäischen Union (EU) als nachhaltig eingestuft werden (Klassifizierungssystem der EU-Kommission)¹. **Der Anteil des Umsatzes mit all diesen nachhaltigen Lösungen betrug im Jahr 2023 41,5 Prozent unseres Gesamtumsatzes.**

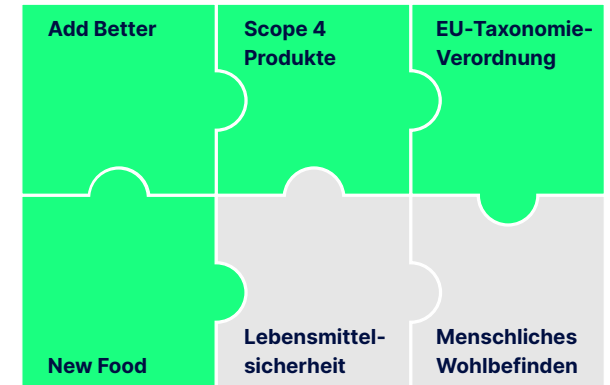


Unsere nachhaltigen Lösungen werden an den UN Sustainable Development Goals ausgerichtet

Heutige Landschaft von nachhaltigen Maßnahmen



Unsere Definition von nachhaltigen Lösungen



Grundlage zur Berechnung des nachhaltigen Umsatzanteils



Nicht Teil der Berechnung des nachhaltigen Umsatzanteils

¹) Weitere Detailinformationen zu Produkten, die unter die EU-Taxonomie-Verordnung fallen, sowie zum Umsatzanteil mit diesen Produkten werden in der nichtfinanziellen Konzernklärung des Geschäftsberichts 2023 ausführlich dargestellt.

Add Better



Add Better

Definition: Lösungen, von Maschinen über Prozesse bis hin zu ganzen Anlagen, die eine deutlich verbesserte Ressourceneffizienz aufweisen als ihre Vorgänger, werden von GEA als „Add Better“-Lösungen bezeichnet und erhalten das „Add Better“-Umweltkennzeichen. Jede individuelle „Add Better“-Kennzeichnung ist im Auftrag von GEA unabhängig durch den TÜV Rheinland validiert.

„Add Better“-Produkte tragen zu den SDGs 3, 6, 12, 13 und 15 bei.

Flaschen herstellen und steril befüllen in einer Maschine

Die GEA Blasformmaschine ABF 2.0 besteht aus einer Kombination von aseptischem Blasformmodul mit aseptischer Abfüll- und Verschließeinheit und sterilisiert Flaschen und Verschlüsse mithilfe von trockenem Wasserstoffperoxid. Sie eignet sich auch für extrem empfindliche Getränke mit hohem und niedrigem Säuregehalt. Die Flaschen, sogenannte Preforms, werden im Ofen erhitzt und direkt am Austritt des Ofens mit Wasserstoffperoxid sterilisiert. Dies minimiert den Energieverbrauch und die benötigte Menge an Sterilisationslösung. Anschließend werden die Preforms mit steriler Luft in einer aseptischen Umgebung ausgeblasen. So bleibt die Sterilität während des Abfüllens und Verschließens gewahrt. Die Abfüllanlage, mit der sich bis zu 60.000 Flaschen pro Stunde befüllen lassen, ist so konstruiert, dass sie nur sehr wenige Chemikalien und kein Wasser bei der Produktion verbraucht. Das spezielle Luftrückgewinnungssystem des GEA ABF 2.0 verbraucht bis zu 31 Prozent weniger Energie bei der Flaschenabfüllung als das Vorgängermodell. Es komprimiert die für den Blasprozess und die Verschlusssterilisation benötigte Luft.



Scope 4 Produkte

Disruptive Lösungen, die eine bedeutende Ressourcenoptimierung auf Kundenseite ermöglichen

Definition: GEA Produkte und Technologien, die unseren Kunden dabei helfen, ihre Umweltziele zu erreichen, da sie Systeme ersetzen, die für deutlich höhere Treibhausgasemissionen oder Wasserverbräuche verantwortlich sind.

Um diesen Beitrag zur Treibhausgasreduktion messbar zu machen, setzen wir in Übereinstimmung mit etablierten Rahmenwerken wie dem Avoided Emissions Framework auf das Konzept der vermiedenen Emissionen („avoided emissions“). Für die Berechnung der möglichen Einsparung der Wassermenge wird dieses Rahmenwerk adaptiert. Die Einsparungen ergeben sich aus dem Effekt eines Produkts auf die Treibhausgasemissionen oder auf die Wasserverbräuche im Vergleich zur Ausgangssituation ohne dieses Produkt.

Diese Produkte tragen zu den SDGs 6, 12, 13 und 15 bei.

Aus Abwasser wird Fernwärme

Ein Energieversorger der Stadt Malmö in Schweden erkannte in den Ammoniak-Wärmepumpen von GEA eine ideale Möglichkeit für die Fernwärmeversorgung, um die Treibhausgasemissionen beim Heizen zu verringern. Als beste Quelle für das Beheizen von Wohngebäuden wurde das Abwasser einer Kläranlage identifiziert. Mit einer Heizleistung von jeweils zehn Megawatt wurden vier Wärmepumpen installiert, die acht Prozent der Gesamtenergie für etwa 100.000 Haushalte liefern. Das trägt zu einer Einsparung von etwa 50.000 Tonnen CO₂ pro Jahr bei – das entspricht der Menge des Ausstoßes von 7.000 PKWs bei einer Weltumrundung.



Die Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union

Definition: GEA Produkte und Technologien, die gemäß dem EU-Klassifizierungssystem als ökologisch nachhaltig gelten.

Der European Green Deal hat die Klimaneutralität für die Europäische Union bis 2050 zum Ziel. Um dies zu erreichen, hat die EU-Kommission den Aktionsplan „Sustainable Finance“ entwickelt. Die EU-Taxonomie-Verordnung ist eine 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 sechs festgeschriebenen Umweltziele substantiell beiträgt, keines der anderen Umweltziele erheblich einschränkt („do no significant harm“) und im Einklang mit dem festgelegten Mindestschutz, u. a. in den Bereichen verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln, Menschenrechte und Arbeitsstandards steht. Die sechs Umweltziele sind:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung werden verschiedene GEA Produkte als nachhaltig deklariert. Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht 2023.

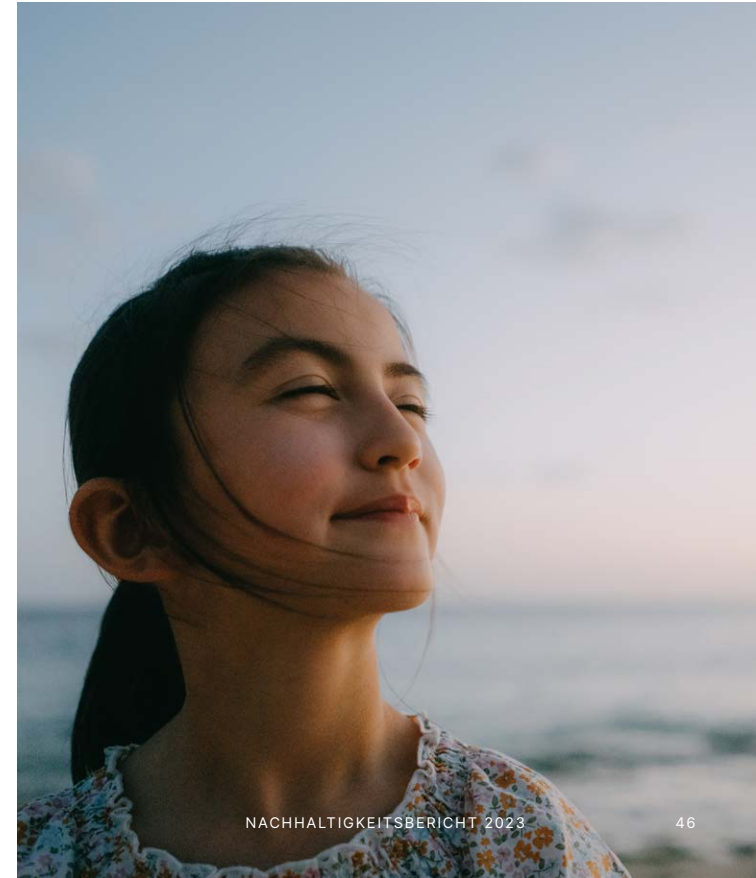
Taxonomiefähige oder auch -konforme Produkte tragen zu den SDGs 2, 6, 12, 13 und 15 bei.

Jeder Tropfen zählt

Der Durst nach Wasser steigt kontinuierlich – in Kommunen, Industrie und Landwirtschaft. Dafür sorgen Megatrends wie die wachsende Weltbevölkerung und die Urbanisierung. Doch Süßwasser ist ein knappes Gut auf der Erde: Nur rund ein Prozent ist direkt verfügbar. Um diesen Bedarf in Zukunft nachhaltig zu decken, ist ein effizienteres Wassermanagement erforderlich. Dies gilt für die Abwasser- und Klärschlammbehandlung in kommunalen und industriellen Kläranlagen ebenso wie in der Landwirtschaft.

GEA bietet mit dem ressourcenschonenden Dekanter eine Lösung für diese Herausforderungen. Der Dekanter behandelt nachhaltig industrielle und kommunale Abwässer, die dann gereinigt wieder in den Kreislauf zurückgeführt werden. Zudem lässt sich damit aus Klärschlamm, Gülle und Gärresten energiesparend und ressourcenschonend wiederverwertbare Biomasse als Dünger für die Landwirtschaft erzeugen.

Zudem hat GEA ein Pilotprojekt gestartet, bei dem der Wasserbrauch von Separatoren bei Kunden vor Ort gemessen wird, um ein kontinuierliches Wassermonitoring mit produktionsbegleitender Optimierung des Wasserverbrauchs aufzubauen.





New Food

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 2. Zusätzlich trägt die Herstellung von Fleisch- und Milchersatzprodukten zum Klimaschutz bei – somit entsprechen wir auch dem SDG 13.

Die kleinste Pflanze der Erde kultivieren



Algen gelten als wichtiger Rohstoff für zahlreiche Produkte der Pharma-, Chemie- und Lebensmittelindustrie. Das niederländische Unternehmen Duplaco kultiviert mithilfe von GEA die Chlorella-Mikroalge. Sie ist nicht nur die kleinste Pflanze der Erde, sondern verfügt auch über einen hohen Proteingehalt und enthält erhebliche Vitamine, Mineralien, Antioxidantien, ungesättigte Fettsäuren und Ballaststoffe. Die Vertriebs- und Engineering-Experten von GEA unterstützen unseren Kunden mit Fachwissen und der richtigen Ausrüstung wie Fermentern, Zentrifugen oder Sprühtrocknern, um sicherzustellen, dass die Algenprodukte von hoher Qualität und maximaler Konsistenz sind, und gleichzeitig die Energiekosten und den ökologischen Fußabdruck der Produktion zu minimieren.





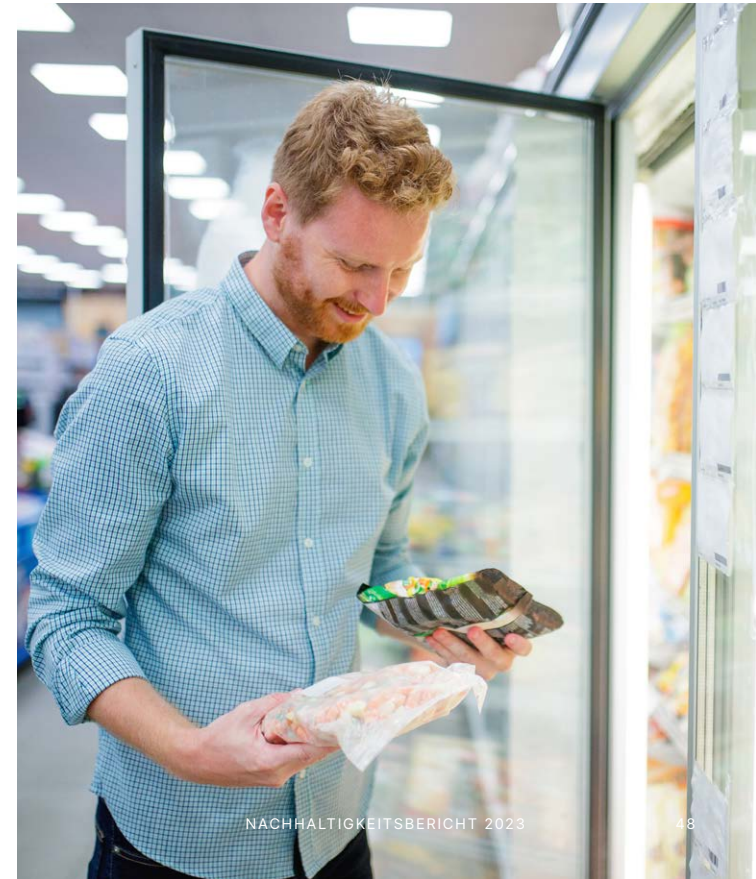
Lebensmittelsicherheit

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.

Froster-Kontrollsysteme wie Callifreeze von GEA tragen zu den SDGs 2 und 12 bei.

Gefriergrad von Produkten kontaktlos überprüfen

Mit Callifreeze hat GEA ein sensorbasiertes Froster-Kontrollsystem für eigene Nahrungsmittelgefriergeräte entwickelt. Die Fähigkeit, den Gefriergrad der Produkte kontinuierlich kontaktlos zu überwachen und die Froster-Bedingungen dementsprechend einzustellen, gewährleistet, dass die Produkte den Froster in einem optimalen Zustand verlassen. Das System reduziert den Energieverbrauch nachweislich bei gleichzeitig verbesserter Gefrier-effizienz. Bei Tests konnte die Produktionskapazität um bis zu 20 Prozent gesteigert und der Energieverbrauch um bis zu zehn Prozent gesenkt werden.





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 Pharmazie- und Nahrungsmitteltechnik trägt dazu bei, die Gesundheit für alle Menschen weltweit zu gewährleisten. Dazu gehört auch die NexGen-Press-Tablettieranlagen-Serie. Damit entsprechen wir dem SDG 3.

Das Beste aus Tradition und Innovation zusammenführen

Mit der NexGen Press 30 hat GEA einen neuen Standard für den pharmazeutischen Kompressionsmarkt gesetzt. Die Tablettieranlage für Arznei- und Nahrungsergänzungsmittel stellt eine Kombination aus modularem Design, Digitalisierung, Sicherheit, Benutzerfreundlichkeit und ergonomischer Funktionalität dar. So erhöht beispielsweise eine „doppelte Barriere“ mit reduziertem Volumen und einer isolierten Produktkontaktfläche die Sicherheit. Eine simplere und schnellere Reinigung bedeutet kürzere Produktionsumstellung und weniger Ausfallzeiten. Der in sich geschlossene Drehkopf ermöglicht einen Austausch in weniger als einer Stunde. Und in einer zunehmend vernetzten Arbeitsumgebung ist die Presse Industrie-4.0-kompatibel und digitalisiert. Zudem wurde die NexGen Press 30 mit dem „Add Better“-Label für höchste Ressourceneffizienz ausgezeichnet.



Nachhaltige Lösungen

Ganzheitlich nachhaltige Produktverantwortung.

GEA verpflichtet sich, der eigenen Produktverantwortung nach höchsten Standards nachzukommen. Dabei ist es uns wichtig, dass wir mit unseren Produkten einen nachhaltigen Beitrag für zukünftige Generationen leisten. Aus diesem Grund hinterfragen und minimieren wir konsequent den Einfluss unserer Produkte auf Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Unser Bestreben geht jedoch weit über das eigentliche Produkt hinaus: Wir fokussieren uns vielmehr auf einen ganzheitlichen nachhaltigen Ansatz, um unserer Produktverantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette gerecht zu werden. Angefangen beim Einkauf unseres Rohmaterials über die Produktentwicklung und Nutzungsphase bis zur Verwertung des Produktes am Lebenszyklusende arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Aktivitäten umweltschonend und im Sinne einer ganzheitlichen Produktverantwortung auszulegen und dabei stets auch die Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

GEA ist bestrebt, diesen Ansatz weiter kontinuierlich auszubauen und auf alle Wertschöpfungsschritte konsequent anzuwenden.





Kundenzufriedenheit

GEA führt regelmäßig und weltweit Befragungen zur Kundenzufriedenheit durch, die in der Regel unmittelbar nach verschiedenen Kundenkontakten wie Geschäftsabschlüssen oder der Auslieferung von Ersatzteilen erfolgen. Ein unternehmensweit einheitliches „Reporting Dashboard“ erlaubt die Kundenzufriedenheit sowohl global als auch regional für den Gesamtkonzern sowie für die einzelnen Divisionen zu messen und zu analysieren. Damit ist es möglich, auf Kundenrückmeldungen zeitnah zu reagieren und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Berichtszeitraum nahm die Kundenzufriedenheit im Neumaschinengeschäft im Vergleich zum Vorjahr leicht ab – der entsprechende Customer Satisfaction Score (CSS) für den Bereich lag bei 78 Prozent (2022: 80 Prozent). Der Customer Satisfaction Score zeigt an, wie zufrieden ein Kunde mit einem Produkt oder einer Dienstleistung ist. Der CSS für die globale Kundenzufriedenheit im Service im Jahr 2023 betrug 78 Prozent (2022: 79 Prozent). Der Rückgang im Jahr 2023 wird dadurch erklärt, dass es im Jahr 2023 weniger Rückmeldungen als im Jahr 2022 gibt. Der Anteil der Kritiker/Detraktoren ist gleich geblieben, aber der Anteil der Botschafter/Promotoren hat abgenommen.

Unsere Kunden erwarten heute, dass Anlagen, Maschinen und Komponenten über den gesamten Lebenszyklus nicht nur eine wirtschaftliche Produktion ermöglichen, sondern auch zur Verbesserung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsleistung beitragen, um den ökologischen Fußabdruck zu verringern und um ihre Klimaziele zu erreichen.

Produktentwicklung

Neben der Produktfunktionalität und der Wirtschaftlichkeit stehen vor allem Nachhaltigkeitsaspekte im Mittelpunkt der Produkt- und Prozessentwicklung. Denn Entscheidungen, die in der Entwicklungsphase getroffen werden, wirken langfristig über die Unternehmensgrenzen hinweg und müssen deshalb stets einer kritischen Überprüfung hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien standhalten.

Sämtliche Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten bei GEA, zu denen auch die Produktentwicklung zählt, sind unter dem Bereich „Innovation und Digitalisierung“ zusammengefasst. Dieser Bereich, einer der sieben erfolgskritischen Hebel zum Erreichen der Konzernziele, wird unterteilt in die folgenden vier maßgeblichen Wachstumstreiber, die die thematischen Entwicklungsschwerpunkte von GEA widerspiegeln und in die Nachhaltigkeitsaspekte fest integriert sind.

GEA berücksichtigt bei der Entwicklung von Komponenten, Maschinen und Anlagen immer Nachhaltigkeitskriterien wie Ressourcen- und Energieeffizienz. Diesen Anspruch an grundlegende Nachhaltigkeitsprinzipien bezeichnen wir als „Design for Sustainability“.

Seit 2023 wird der Produktentwicklungsprozess im Sinne eines Nachhaltigkeitsrahmens (Sustainability Framework) maßgeblich überarbeitet. Dieses Rahmenwerk, das zukünftig für alle GEA Business-Units gelten wird, setzt einheitliche Standards zur Berechnung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Maschinen und Anlagen voraus. GEA Produkte werden zukünftig immer diesem Entwicklungsmuster folgen, das heißt, dass jeder Schritt des Produktentwicklungsprozesses durch die drei Elemente „anerkannte Methodik“, „verfügbare Werkzeuge“ sowie „Dokumentation“ umgesetzt wird.

Ressourcenschonende Nachhaltigkeit



New Food



Digitale Kundenlösungen



Modularisierung und Konfiguration



Design to Sustainability – GEA Produkte werden nachhaltiger



GEAs Ziel ist es, den gesamten Produktentwicklungsprozess den „Design to Sustainability“-Anforderungen unterzuordnen. Besonders die frühen Phasen haben hier einen entscheidenden Einfluss. Wie groß ein Effizienzgewinn bei einem Produkt sein muss, hängt vor allem von den Anforderungen eines Kunden ab, der mit unseren Maschinen seine eigenen Nachhaltigkeitsziele erreichen will. Diesem ersten Schritt der Kundeneinbindung (Sustainability Needs) folgt die Überlegung, welche zirkulären Geschäftsmodelle für eine Maschine möglich sind (Circular Business). Das heißt: Wie kann eine Maschine zum Beispiel am Lebenszyklusende aufgearbeitet und generalüberholt als neuwertige Maschine für einen weiteren Lebenszyklus eingesetzt werden? Oder wird sie zerlegt und dient vielleicht als Teileträger für Reparaturen? Oder werden die Materialien recycelt? Es gilt also bereits in die Konstruktionsüberlegungen miteinzubeziehen, was später mit der Maschine passieren soll. Im nächsten Schritt folgt eine Abschätzung der von der neuen Maschine zu erwartenden Nachhaltigkeitsleistung (Sustainability Forecast).

Erst jetzt beginnt der eigentliche Entwicklungsprozess. Im Rahmen der Designstrategie wird festgelegt, wie die Produktarchitektur unter Berücksichtigung der beschriebenen Businessmodelle

ausieht. Hier wird zum Beispiel entschieden, welche Materialien verwendet werden, damit eine problemlose Wiederverwertung möglich ist. Es ist beabsichtigt, dass diese Designstrategie sich an der zukünftigen ISO-Norm 45560 orientieren wird. Nächster Prozessschritt ist der sogenannte Designcheck, bei dem geprüft wird, ob die verschiedenen Anforderungen erfüllt werden. Dazu zählen zum Beispiel auch die Kosten. Zudem wird überprüft, ob eine Einordnung des Produkts in eine der sechs Kategorien der EU-Taxonomie-Verordnung, in unser „Add Better“-Portfolio oder in das Portfolio der sogenannten Scope-4-Produkte (Finance Impact Sustainability), vorgenommen werden kann.

Mit ganzheitlichen Lebenszyklusanalysen nach ISO-Norm 14067 soll zukünftig sichergestellt werden, dass ein neues Maschinendesign über seinen gesamten Lebenszyklus einen geringstmöglichen ökologischen Fußabdruck hinterlässt. Nach den Standards der ISO-Normen 14040 und 14021 analysieren wir zudem die Effizienzgewinne, die eine Maschine in der Nutzungsphase beim Kunden erzielt (Use Phase Impact Sustainability).

Der Anspruch an Nachhaltigkeitsprinzipien der GEA gilt nicht nur für das Produktportfolio der Maschinen und Anlagen, sondern betrifft auch die Serviceteile. Dazu zählen sowohl Ersatzteile als auch das Verpackungsmaterial für unsere Produkte.

Der übergreifende Produktentwicklungsprozess stellt ausgewählte Nachhaltigkeitskriterien in den Fokus, die bereits in der Anforderungs- und Konzeptphase berücksichtigt werden: die Kreislaufwirtschaft und eine verbesserte Ressourceneffizienz für die Kriterien Energie, Wasser, Treibhausgasemissionen und Materialverbrauch.

Für GEA ist die Kreislaufwirtschaft ein relevanter Hebel, um die Nachhaltigkeitsaktivitäten zielgerichtet umzusetzen. Aus diesem Grund haben wir eine methodische Grundlage geschaffen, nach der die Kreislaufwirtschaft bei der Produktentwicklung von Anfang an mitbedacht wird. Der Produktentwicklungsprozess wird ab 2024 an die zukünftige ISO-Norm 45560 angelehnt, um das zirkuläre Produktdesign entwicklungsbegleitend messen zu können.

Bei Bedarf greifen wir auf den Trendscouting-Prozess „Suchen – Bewerten – Beobachten“ zurück, bei dem der Fokus auf den genannten Nachhaltigkeitsunterkategorien liegt. Im Ergebnis liefert dieser Prozess einen Trendradar für nachhaltige Technologien und Markt- oder Kundentrends, der von den Divisionen und Geschäftsbereichen für die spezifische Entwicklung nachhaltiger Lösungen genutzt werden kann.

Abgesichert werden die zu erzielenden Nachhaltigkeitseffekte über Kennzahlensysteme, die die Nachhaltigkeitsparameter in der Produktentwicklung aufzeigen und ein strategisches Monitoring ermöglichen. Neben der Ressourceneffizienz ist auch die Maschinensicherheit für die Gesundheit und die Sicherheit der Anwender während des gesamten Lebenszyklus ein festes Entwicklungskriterium. Sämtliche Produktsicherheitsanforderungen sind deshalb ein integraler Bestandteil eines jeden GEA Produktentwicklungsprozesses und somit eine verbindliche Entwicklungsleistung.

Zu einer erfolgreichen Reduzierung von Rohstoffen, Emissionen oder Wasserverbräuchen durch GEA Produkte gehören auch unsere Partner in der Lieferkette. Aus diesem Grund tauschen wir uns permanent mit unseren Lieferanten aus. Eine detaillierte Darstellung unserer nachhaltigen Aktivitäten in unserer Lieferkette finden Sie im ② Kapitel „Nachhaltige Lieferkette“.

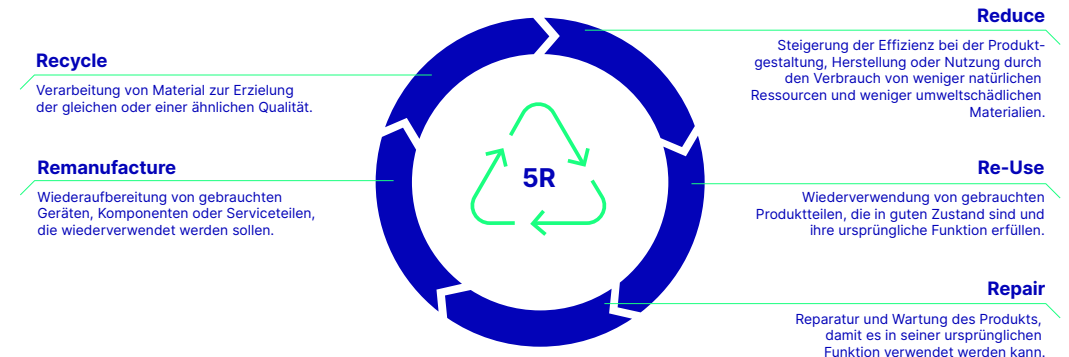
Kreislaufwirtschaft

Um die großen Umweltherausforderungen zu bewältigen und die Verschwendung von Ressourcen zu reduzieren, forciert GEA den Ansatz der Kreislaufwirtschaft. Diese nachhaltige Transformation verlagert sich von einem linearen Produktionsmodell zu einem Kreislaufprozess, der sich um die „5 R“ der Kreislaufwirtschaft dreht – vom Produktdesign über den Kundenservice während des gesamten Produktanwendungszyklus bis zur Aufarbeitung und gegebenenfalls einer erneuten Nutzung.

Die „5 R“ stehen für „Reduce“, „Re-use“, „Repair“, „Remanufacture“ und „Recycle“ (Reduzieren, Wiederverwenden, Reparieren, Wiederaufbereiten und Wiederverwerten) und bilden zusammen die von GEA gewählte R-Strategie für die Umsetzung der Kreislaufwirtschaft. Diese Strategie ist ein Modell für Produktion und Verbrauch, bei dem bestehende Materialien und Produkte so lange wie möglich geteilt, wiederverwendet, repariert, aufgearbeitet oder recycelt werden. So lässt sich der Produktlebenszyklus verlängern und Ressourcen lassen sich schonen. GEA ist beispielsweise immer bestrebt, sortenreine Materialien in den Produktentwicklungsprozess zu integrieren, um ein späteres Recycling zu ermöglichen.

2022 entwickelte die Business-Unit „Separation“ einen Prozess zur Einführung der Kreislaufwirtschaft, der bereits für 90 Prozent ihrer Serviceteile gilt. Im Berichtsjahr wurde der Prozess über alle Divisionen ausgerollt. Bis 2026 werden alle weiteren Business-Units die Kreislaufwirtschaft für Ersatzteile und Verpackungsmaterialien einführen. Damit nimmt GEA eine Führungsrolle im Maschinen- und Anlagenbau ein.

Der Ansatz der Kreislaufwirtschaft umfasst fünf R's



Als Maschinen- und Anlagenbauer sieht GEA die Notwendigkeit, das ökonomische Wachstum von dem damit verbundenen Ressourcenverbrauch zu entkoppeln. Die Kreislaufwirtschaft und ihre Anwendungen wie der Einsatz von aufbereiteten Teilen, modulares Design, leistungsbezogenes Betreiben von Maschinen und Anlagen sowie die Wiederaufbereitung von Komponenten können einen entscheidenden Beitrag leisten, um die Lebenszyklen von Maschinen zu verlängern und damit den ökologischen Fußabdruck deutlich zu verkleinern.

GEA wird dazu lebenszyklusverlängernde Maschinen und Anlagenkonzepte entwickeln, die kontinuierliche Innovationen bei besonders relevanten Maschinenkomponenten ermöglichen.



„Der ‚5 R‘-Ansatz erfordert eine neue Denkweise. Das heißt, wir müssen Lösungen finden, um über den gesamten Lebenszyklus hinweg mit weniger Ressourcen auszukommen und Produkte länger nutzen oder wiederverwenden zu können.“

Stefan Pecoroni,
Head of Sustainability für Separation & Flow Technologies



Sortenreine Materialien sind die Basis für ein erfolgreiches Recycling

GEAs Produkte, wie die Separatoren zum Beispiel, bestehen zu 70 Prozent (nach Gewicht) aus Edelstahl, einem werthaltigen Material, das während des gesamten Produktlebenszyklus eine umfassende Wiederverwertung ermöglicht. Sowohl Späne als auch Materialreste, die bei der Herstellung von Zentrifugen anfallen, werden in unserer eigenen Fertigung und bei unseren Zulieferern einer strukturierten Recycling-Praxis zugeführt. Während der Produktlebensdauer der Zentrifugen, die in der Regel 20 bis 25 Jahre beträgt, werden bei Wartungsarbeiten anfallende Austauschteile teilweise aufgearbeitet und wiederverwendet. Ausgebaute Teile, die durch Neuteile ersetzt werden, unterliegen ebenfalls einem geordneten Recycling. Am Ende der Produktlebensdauer erfolgt das Recycling der Zentrifugen, insbesondere der aus Edelstahl gefertigten Teile wie Trommeln. Diese weisen oft einen beträchtlichen

Materialwert als Restwert auf, was ein starkes ökonomisches Interesse am Recycling begründet. GEA kauft häufig alte Zentrifugen zurück, wenn neue Maschinen installiert werden, und führt sie über eigene Kanäle dem Recycling zu. Ein ähnlicher Prozess gilt für das Recycling von Kupfer, das in erheblichem Umfang in den verwendeten Motoren eingebaut ist.

Um diesen Recyclingprozess zu erleichtern, werden bei Neukonstruktionen bevorzugt sortenreine Materialien für Bauteile und Baugruppen verwendet. Diese Praxis ist seit Jahren etabliert. In laufenden Entwicklungsprojekten werden auch verschiedene Ansätze verfolgt, um kritische Prozesse wie Hartverchromung durch nachhaltige Alternativen zu ersetzen und somit die Recyclingfähigkeit zu verbessern.



Neue Helden braucht die Kundschaft

Mit der Kampagne „Hero for Hero“ hat GEA ein weiteres erfolgversprechendes Projekt zur Kreislaufwirtschaft gestartet. Die Division „Separation & Flow Technologies“ bietet ihren Kunden an, Separatoren und Dekanter, die älter als 20 Jahre sind, zurückzukaufen und gegen effizientere Modelle auszutauschen. Dies ist eine echte Win-win-Situation, denn von dem Geschäft profitieren tatsächlich alle: die Kunden, GEA und besonders die Umwelt. Die Kunden erhalten nicht nur eine neue, effizientere Maschine, sondern im Sinne der „5 R“-Strategie nimmt GEA die alten Maschinen zurück und analysiert systematisch, was damit passiert. Geprüft wird, ob sie generalüberholt als Austausch- bzw. Gebrauchsmaschinen wieder in den Markt kommen, ob sie zerlegt und als Austauschteile verwendet oder ob sie verschrottet werden und das Material einer neuen Produktion zugeführt wird. Verschrottung und Materialrecycling finden vor Ort beim Kunden statt und

werden von GEA überwacht, eine Wiederaufbereitung wird in Oelde vorgenommen. Zurückgenommen werden im Einzelfall auch Fremdfabrikate.

Doch egal, welchen Weg die alte Maschine auch antritt – in jedem Fall handelt es sich um eine ressourcenschonende Wiederverwendung. Noch nachhaltiger wird die Tauschaktion, wenn sich Kunden für neue Maschinen mit Condition Monitoring entscheiden. Diese Kontrollfunktion sorgt dafür, dass die Maschinen selbständig auf fällige Service- und Wartungsarbeiten hinweisen, bevor der Verschleiß zu teuren und materialaufwendigen Reparaturen führen könnte. „Hero for Hero“ wurde 2022 in Spanien und Portugal gestartet. 2023 ist die Nachhaltigkeitsinitiative auch in Deutschland und Polen angelaufen, weitere Länder sind in Planung. Zudem wird geprüft, ob auch andere Maschinen für diese Tauschaktion in Frage kommen.

Digitalisierung

Parallel dazu bieten wir digitale Lösungen an, die die Produktivität einer Maschine maximieren und gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck reduzieren. Dieser ganzheitliche Ansatz begleitet den gesamten Lebenszyklus einer Maschine. Das Produktlebenszyklusmanagement, das die Werkzeuge „Digitaler Zwilling“ und „Digitaler Produktpass“ bereitstellt, wird GEAs Innovationsgeschwindigkeit erhöhen und unseren Kunden dabei helfen, ihre Anlagen und Maschinen in Bezug auf Nachhaltigkeit kapitalschonend auf dem neuesten Stand der Technik zu halten.

GEA hat die Innovationskraft im Berichtsjahr aktiv durch Digitalisierung gesteigert. Eine moderne, cloudbasierte Infrastruktur (GEA Cloud®) bildet die Basis für die industrielle Vernetzung von mehr als 6.000 smarten Maschinen und Anlagen von GEA. Darauf basierend hat der Bereich „GEA Digital“ im Berichtszeitraum 13 neue digitale Lösungen in den Markt eingeführt. Sie verbessern die Verfügbarkeit, Produktivität und Nachhaltigkeit während der Nutzungsphase bei den Kunden. Die digitale Lösung „Intellicant“ für den optimierten Dekanterbetrieb in der Abwasseraufbereitung reduziert zum Beispiel deutlich die Abfallmenge. Und GEA OptiPartner SprayDrying sowie GEA Smart Filtration erfüllen die strengen Kriterien des nach ISO-Norm 14021 validierten Umweltlabels „Add Better“ und tragen zukünftig signifikant zu einem geringeren Ressourcenverbrauch bei.

Lebenszyklusanalysen

Um wie viel unsere Maschinen und Anlagen von Generation zu Generation effizienter werden – und damit Ressourcen schonen und Treibhausgasemissionen senken –, weisen wir mit Lebenszyklusanalysen (LCAs) nach. Für eine belastbare Planungsgrundlage und um CO₂-Soll-Werte festzulegen, werden für ausgewählte Produkte CO₂-Lebenszyklusanalysen nach ISO-Norm 14040 erstellt. Auch im Rahmen der Anforderungen der Taxonomie-Verordnung werden regelmäßig Lebenszyklusanalysen gemäß ISO-Normen durchgeführt. Zukünftig sollen außerdem ganzheitliche LCAs nach ISO-Norm 14067 angefertigt werden. Innerhalb der Portfolioanalyse kann bei Bedarf auch eine LCA hinsichtlich einer Technologie vorgenommen werden. Dabei wird die aktuelle Lebenszyklusphase dieser Technologie bestimmt, um entsprechende strategische Maßnahmen zur Technologieentwicklung einzuleiten. Um den unterschiedlichen Anforderungen unserer kundenspezifischen Projekte besser gerecht zu werden, beteiligen wir uns aktiv an einer Forschungsinitiative zur Entwicklung spezialisierter LCA-Software. Die Initiative „Klimaneutrales Wirtschaften in OWL“ ist Teil des Technologienetzwerks „it's OWL“, in dem rund 200 Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Organisationen Lösungen für die digitale und nachhaltige Transformation des Mittelstands entwickeln.

Produktsicherheit

Die Divisionen und Business-Units tragen die Produktverantwortung wie auch die Verantwortung für die Produktsicherheit. Sie steuern die Entwicklung und Transformation ihres Produktportfolios auf der Grundlage der Konzernstrategie „Mission 26“. Das potenzielle Risiko jeder Anlage, Maschine oder Komponente muss für die Bau-, Test- und Betriebsphase getrennt betrachtet werden. Die wesentliche Aufgabenstellung einer nach ISO-Norm 12100 standardisierten Risikoanalyse für die Anlagen- und Maschinensicherheit ist die Risikovermeidung für mechanische, biologische, chemische, elektrische und akustische Gefahren. GEA Produkte sind so konzipiert, dass beispielsweise mögliche Schallemissionen bereits bei der Entwicklung berücksichtigt werden. Entsprechende Geräuschmessungen werden unter Betriebsbedingungen nach ISO-Norm 3746 durchgeführt. 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. Mit deren Hilfe ist es möglich, potenzielle Schwachstellen und Fehler einer Maschine oder eines Prozesses aufzudecken, das zugehörige Risiko zu bewerten und Hinweise auf Fehlervermeidung und Schadensminimierung zu geben.

Produktsicherheitsausschüsse (Product Safety Committees, PSC) in den Divisionen überwachen und bewerten Vorfälle mit GEA Produkten, die bei Kunden entweder zu einer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen oder zu Sachschäden führen können bzw. geführt haben. Dabei steuern drei Divisionen das PSC Business-Unit-übergreifend, während zwei Divisionen für jede Business-Unit ein PSC etabliert haben. Die Leitung eines Ausschusses wird von der Geschäftsführung einer Division bzw. Business-Unit bestimmt. Die interdisziplinär besetzten PSC, die einmal pro Quartal tagen, stehen unter der fachlichen Leitung der Abteilung QHSE und tauschen sich über diese untereinander regelmäßig aus. Die Gremien haben die Aufgabe, die Produktsicherheit und die damit verbundenen Ziele zu überwachen, geeignete Maßnahmen zur

Vermeidung und Behebung von Produktsicherheitsmängeln zu ergreifen sowie rechtliche und finanzielle Risiken für GEA zu minimieren. Die PSC sammeln und bewerten Informationen über die Verwendung eines Produkts im Laufe seines Lebenszyklus. Zudem informieren wir in den Betriebshandbüchern, wie nach dem Ende des Lebenszyklus des Produkts kritische Bestandteile zu entsorgen sind.

Die gesetzliche Produktkonformität bestätigt GEA über Kennzeichnungen wie zum Beispiel das CE-Siegel, das FDA Approval oder eine China Compulsory Certification (CCC). Zudem werden Hinweise zu Verwertung und Entsorgung von GEA Produkten in die Bedienungshandbücher aufgenommen. Weitere Informationen kommunizieren wir in besonderen Fällen über GEAs Internetseiten und Kanäle der sozialen Medien. Konzernintern übernehmen diese Funktion das Intranet und der soziale Mediendienst Viva Engage.

Neben den Verantwortlichen für Produktsicherheit werden auch alle anderen Beschäftigten aus Entwicklung, Produktion und Service einmal jährlich zur Produktsicherheit umfassend geschult. Zudem finden sowohl für unsere Beschäftigten als auch für unsere Kunden projektspezifische Produktschulungen statt, die auch sicherheitsrelevante Aspekte beinhalten. GEA bietet Kunden außerdem den Service an, den Zustand von Maschinen und Anlagen regelmäßig zu überprüfen, um einen störungs- und unfallfreien Betrieb zu gewährleisten.

Alle Bauteile, Maschinen und Anlagen aus der GEA Produktion werden spezifischen Produktsicherheitstest unterzogen, die nach ISO-Norm festgelegten Abläufen folgen. Zu den sicherheitsrelevanten Themen werden Testprotokolle erstellt. Die Überwachung der Produktsicherheit während des Gebrauchs der Maschinen und Anlagen übernimmt unser Servicepersonal. Dabei werden Vorfälle systematisch erfasst und berichtet.



VERANTWORTUNGS- VOLLER BETRIEB



Verantwortungsvoller Betrieb

UNSER ERSTER SOLARPARK

Der Klimaplan von GEA sieht vor, die Treibhausgasemissionen des Unternehmens entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040 auf Netto-Null zu reduzieren. Dazu dekarbonisieren wir unsere Standorte weltweit. Alle Betriebsabläufe, Prozesse und Produktionsstätten werden tiefgreifenden Veränderungen unterzogen. Vor allem den Ausstieg aus fossilen Brennstoffen werden wir in den kommenden Jahren intensiv vorantreiben. Das wird zwar unsere direkten Treibhausgasemissionen deutlich reduzieren, aber unseren Stromverbrauch durch die damit verbundenen Elektrifizierungsmaßnahmen erhöhen.



„Unsere Investitionen in Solarparks und Power Purchase Agreements verleihen uns nicht nur Unabhängigkeit von externen Energielieferanten, sondern bieten uns auch eine Sicherheit, die uns weniger anfällig für die ständigen Schwankungen auf dem Energiemarkt macht. Eine wichtige Quelle der Energieversorgung für unsere nachhaltige Zukunft.“

David Kopatz, Vice President Sustainable Operations

Warum wir einen Solarpark bauen? Damit wir vom Stromnetz unabhängiger werden, setzen wir auf ein klar definiertes Maßnahmenpaket. Auch wenn wir davon ausgehen, dass die Staaten ihren Verpflichtungen gemäß dem Pariser Klimaschutzabkommen aus dem Jahr 2015 nachkommen werden und viele von ihnen bereits weitreichende Maßnahmen zum Erreichen von null Emissionen ergreifen, so spielen die nationalen Energiemixe weiterhin eine zentrale und von GEA nicht beeinflussbare Rolle für die Zielerreichung. Seit 2022 beziehen wir weltweit bereits zu 100 Prozent Ökostrom. Um jedoch energieautark zu werden, investieren wir in die eigene Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen wie Sonne und Wind. Bis 2030 soll der Anteil des selbsterzeugten Stroms ein Viertel des globalen Strombedarfs von GEA decken.

Seit 2022 bauen wir kontinuierlich den Anteil der eigenen Stromerzeugung mit Photovoltaikanlagen (PV) aus. Doch für das Erreichen unserer Ziele reichen einzelne PV-Anlagen auf Dächern oder Parkplätzen wie in Oelde, Suzhou oder Tianjin mit ihren im Vergleich zur benötigten

Strommenge geringen Kapazitäten nicht aus. Deswegen finanziert GEA bis 2026 den Bau eines großen und leistungsstarken PV-Parks auf eigenem Grund in Hachen in Deutschland. Mit über sieben Hektar Fläche und 18.000 Sonnenkollektoren ließen sich über 2.000 Vierpersonenhaushalte mit Strom versorgen. Für GEA bedeutet das, dass wir mit diesem Solarpark bis zu 18 Prozent unseres Strombedarfs in Deutschland selbst erzeugen können.

Darüber hinaus sind für 2024 weitere Vorhaben wie zum Beispiel die Vorbereitung von Abnahmeverträgen für regenerativen Strom, sogenannte Power Purchase Agreements, für Deutschland und Europa geplant.



25 %

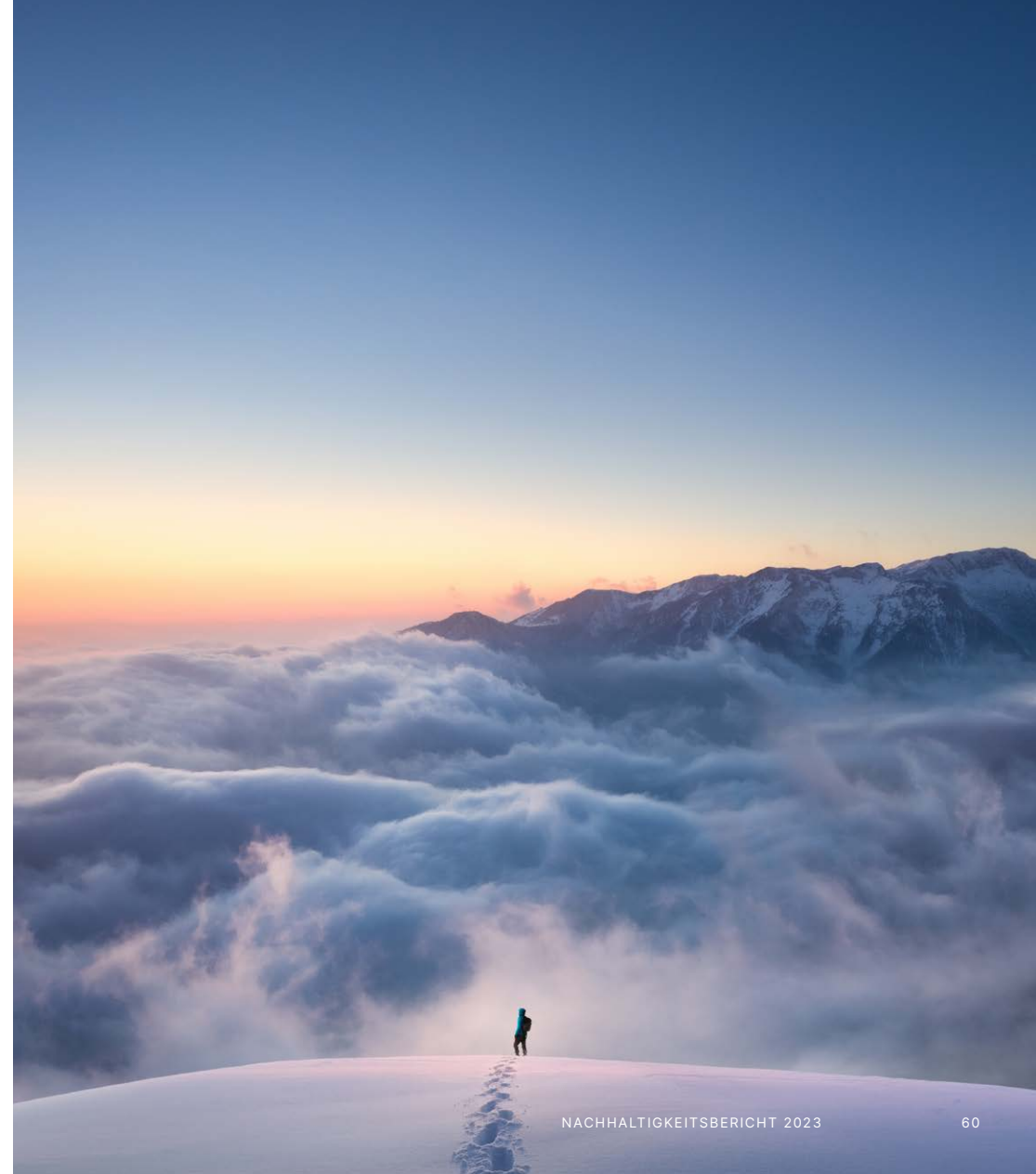
Bis 2030 soll der Anteil des selbsterzeugten Stroms ein Viertel des globalen Strombedarfs von GEA decken.

Unser ökologischer Fußabdruck wird kleiner.

Der Klimawandel gehört wie das Artensterben zu den größten Risiken für das Leben auf der Erde und damit letztlich auch für unser Unternehmen. GEA ist sich der eigenen Verantwortung bewusst und bekennt sich zum Pariser Klimaschutzabkommen aus dem Jahr 2015. In dieser umfassenden Vereinbarung wurde festgelegt, die weltweite Temperaturerhöhung in der Atmosphäre verglichen mit dem vorindustriellen Niveau auf deutlich unter 2 °C zu begrenzen und zusätzlich Anstrengungen für eine Begrenzung auf 1,5 °C zu unternehmen.

Die aktuellen globalen Anstrengungen reichen hierfür jedoch nicht mehr aus, wie die letzten Analysen des Weltklimarats (IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change) 2023 ergeben haben. Dies hat GEA zum Anlass genommen, die eigenen Klimaziele signifikant zu erhöhen und einen ambitionierten und validierten „Klimaplan 2040“ aufzustellen. Dieser beinhaltet sämtliche Maßnahmen, mit denen die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040 auf Netto-Null reduziert werden.

Vom Engagement für den Klima- und Umweltschutz hängt mittlerweile ganz wesentlich die gesellschaftliche Akzeptanz von Unternehmen ab. Klimaschutz gilt als ein zentraler Wert, den die Zivilgesellschaft und damit auch Aktionärinnen und Aktionäre von Unternehmen einfordern. Bereits 2021 hat sich GEA im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ zu ambitionierten Nachhaltigkeitszielen verpflichtet, die sich insbesondere an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen orientieren.



Nachhaltigkeitsziele von GEA

- **Bis 2040** will GEA die **Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Netto-Null** reduzieren¹.
- **Bis 2026** werden die **Treibhausgasemissionen aus den eigenen Aktivitäten** (Scope 1 und 2) **um 60 Prozent** und **bis 2030 um 80 Prozent** gegenüber 2019 gesenkt. Dazu gehört auch das Ziel, den Energieverbrauch unternehmensweit um zwei Prozent pro Jahr zu senken.
- Die Hälfte des gesamten Energiebedarfs wird **bis 2026** durch ein **zertifiziertes Energiemanagementsystem** abgedeckt sein.
- Standorte in Regionen mit Wasserknappheit müssen **bis 2026 eine Wasserstrategie erarbeiten und umsetzen**. Darüber hinaus soll der Wasserverbrauch der Mitarbeitenden kontinuierlich um 2,1 Prozent pro Person gegenüber dem Vorjahr gesenkt und der Anteil an Wasseraufbereitung erhöht werden.
- **Bis 2026** soll die **Abfallverwertungsrate mehr als 98 Prozent** betragen, **bis 2030 100 Prozent**.
- **Bis 2026 erfüllen alle bevorzugten Lieferanten die Nachhaltigkeitskriterien von GEA**. Im Berichtsjahr wurde das Ziel auf die Gruppe der A-Lieferanten (80 Prozent des Einkaufsvolumens) ausgeweitet. Diese müssen die Nachhaltigkeitskriterien bis 2030 erfüllen.
- GEA hat sich das Ziel gesetzt, **bis 2026 mit ehrenamtlicher Arbeit branchen- und funktionspezifisches Wissen an insgesamt 100.000 Menschen zu vermitteln**.
- **Jährlich** wird GEA **ein Prozent** des Konzernergebnisses **spenden**.

¹) Das Langzeitziel sowie das Mittelfristziel (Reduktion um 80% bis 2030) wurden von der SBTi validiert, weitere Informationen sind den Kapiteln „Klimastrategie“ sowie „Mission 26“ zu entnehmen.



80 %

Bis 2030 wollen wir unsere Scope-1- und -2-Emissionen um 80 Prozent senken!

Systematisches Energie- und Umweltmanagement

GEA hat den Umweltschutz nicht nur in die Geschäftsstrategie, sondern auch in die täglichen Prozesse im Dialog mit Geschäftspartnern und weiteren 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 zentral analysiert. Eine Auswertung der Ergebnisse wird in regelmäßigen Abständen mit den Verantwortlichen der Divisionen und Regionen vorgenommen und die Überwachung der Zielerreichung abgestimmt. Die Steuerung der umweltrelevanten Aspekte erfolgt nach der Richtlinie zur umweltbezogenen Verantwortung. Diese verbindliche Richtlinie 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. Die Wirksamkeit der bestehenden Managementsysteme wird jährlich durch interne und externe Auditoren bestätigt.

Externe Audits

Im Jahr 2023 wurde erneut die Gültigkeit des Umweltmanagementsystems nach ISO-Norm 14001 durch eine sogenannte Matrixzertifizierung² konzernweit extern bestätigt. Im Rahmen von Überwachungsaudits wurden zehn externe Auditierungen durchgeführt. Darüber hinaus wurden acht Erstzertifizierungen an GEAs Produktionsstandorten durchgeführt. Bis 2026 ist geplant, alle Produktionsstandorte extern nach ISO-Norm 14001 zertifizieren zu lassen. Derzeit sind dies bereits 30 Produktionsstandorte, das entspricht einem Abdeckungsgrad von 57,7 Prozent.

²) GEA hat sich 2016 zu einer Matrixzertifizierung entschlossen und bindet die globalen Tochtergesellschaften in das Dachzertifikat der GEA Group Aktiengesellschaft (Zentrale) mit ein. Damit basiert das integrierte Managementsystem auf einer einheitlichen Dokumentation. Der Vorteil einer Matrixzertifizierung besteht darin, dass ein Unternehmen nicht jedes Jahr auditiert werden muss. Eine stichprobenweise Auditierung an ausgewählten Standorten reicht aus, um das Zertifikat für alle Unternehmen zu erlangen bzw. aufrechtzuerhalten. Dies hat nicht nur finanzielle Vorteile, sondern bedeutet auch weniger Aufwand. Alle Teilnehmenden werden durchschnittlich einmal im Zertifizierungszyklus auditiert.

Zertifizierung nach ISO-Norm 50001

Bis 2026 wird die Hälfte des jährlichen Energiebedarfs, der auf zehn Standorte entfällt, durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem geregelt. Die Standorte Oelde und Niederahr in Deutschland sowie Eastleigh und Warminster in Großbritannien sind bereits heute nach ISO-Norm 50001 zertifiziert. Für die restlichen Standorte (unter anderem Berlin, Suzhou, Vadodara, Büchen, Drummondville und Kitzingen) folgen die Zertifizierungen in den kommenden Jahren (siehe ⑦ Übersicht über die Zertifikate im Kapitel Mission 26). Grundsätzlich gilt: Unternehmensweit soll der Energieverbrauch um zwei Prozent pro Jahr gesenkt werden. Grundlage dafür bildet die Einführung einer digitalen Lösung zur transparenten Darstellung des Energiebedarfs in Echtzeit. Dies ist die Voraussetzung für eine kontinuierliche Optimierung des Energieverbrauchs und der Effizienzsteigerung.

HSE-Legal-Compliance-Audits

GEA lässt bei den HSE-Legal-Compliance-Audits freiwillig die Einhaltung von rechtlichen Anforderungen an verschiedene Bereiche wie „Umweltschutz“ oder „Arbeitssicherheit“ auf Standortebene durch einen externen Dienstleister überprüfen. Dies setzen wir alle drei Jahre für alle Produktionsstandorte um. Im Berichtsjahr wurden 18 Audits zum Umwelt- und Brandschutz sowie zur Arbeitssicherheit durchgeführt.

Interne Audits

Beim Umwelt-Exzellenz-Audit wird mithilfe eines Fragenkatalogs die Einhaltung zum einen von internen wie externen Prozessen und Vorgaben im Bereich „Umwelt“ (Emissionen, Wasser, Abfall) und zum anderen von GEA Standards geprüft. Diese interne Auditierung, die in einem rollierenden Verfahren über drei Jahre an allen 52 Produktionsstandorten durchgeführt wird, erfolgte im Berichtsjahr an 17 Standorten.





Energiebedarf und Treibhausgasemissionen

Bis zum Jahr 2030 sollen die Treibhausgasemissionen in unseren eigenen Betriebsabläufen (Scope 1 und 2) um 80 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 reduziert werden (Mittelfristziel). Bis 2026 soll bereits eine Reduktion um 60 Prozent erreicht werden (Kurzfristziel). Die Science Based Targets initiative (SBTi), eine weltweit anerkannte, unabhängige Organisation zur Prüfung von Klimazielen, hat unsere verschärften Reduktionsziele 2023 erneut validiert. Die SBTi bestätigt damit, dass die Ziele von GEA den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des Ziels des Pariser Klimaabkommens leisten.

Seit 2017 erfasst GEA Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 nach Regionen und berichtet seit 2019 für solche Länder, in denen die Energieversorger zuverlässige Angaben über den Energieträgermix machen können, die auf dieser Grundlage ermittelten CO₂-Äquivalente (CO₂e). Dazu gehören Produktionsstätten, Serviceniederlassungen und Verwaltungsbüros. Scope 3 wird konzernweit erhoben.

GEA Standorte berichten ihre Energieverbräuche jeden Monat in das zentrale „Performance Reporting“-System Sphera (SoFi). Dort werden die Treibhausgasemissionen nach Scope 1 und 2 berechnet, geprüft und einmal im Jahr im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Die energiebezogenen Kennzahlen sowie die Kennzahlen zu den Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurden darüber hinaus mit hinreichender Prüfungssicherheit durch den Wirtschaftsprüfer geprüft (siehe Tabellen ② „Energieverbrauch“, ② „direkte Treibhausgasemissionen [Scope 1]“ inklusive Aufschlüsselung pro Division, ② „indirekte Treibhausgasemissionen [Scope 2]“ inklusive Aufschlüsselung pro Division im Anhang).

- **Scope 1:** direkte Treibhausgasemissionen, errechnet aus dem Verbrennen von Mineralöl, verschiedenen Gasen, Holzpellets, Diesel, Kerosin und Benzin
- **Scope 2:** indirekte Treibhausgasemissionen aus dem Verbrauch von Strom, Wärme, Dampf und Kühlung
- **Scope 3:** vorgelagerte und nachgelagerte Treibhausgasemissionen
- **Scope 3.1:** gekaufte Waren und Dienstleistungen
- **Scope 3.2:** Produktionsmittel und Anlagengüter
- **Scope 3.3:** kraftstoff- und energiebezogene Emissionen
- **Scope 3.4:** vorgelagerter Transport und Vertrieb
- **Scope 3.5:** Abfallaufkommen im Betrieb
- **Scope 3.6:** Treibhausgasemissionen aus Geschäftsreisen
- **Scope 3.7:** Berufsverkehr der Belegschaft
- **Scope 3.8–3.10:** nicht für GEA relevant¹
- **Scope 3.11:** Gebrauch verkaufter Produkte
- **Scope 3.12–3.15:** nicht für GEA relevant¹

¹⁾ Wir bewerten in regelmäßigen Abständen, welche Kategorien von Scope 3 für uns relevant sind und ob diese berechnet und gesteuert werden sollen. Die Kategorien Scope 3.8–3.10 sowie 3.12–3.15 sind für GEA nicht relevant oder werden mit Verweis auf eine minimale Emissionsrelevanz nicht berechnet.

Energie

Unser Gesamtenergiebedarf (Scope 1 und 2) für den Berichtszeitraum betrug 229.869 MWh und ist damit im Vergleich zu 2022 um 5,6 Prozent gesunken (siehe ② Tabelle „Energieverbrauch“)¹. Von dem Gesamtenergiebedarf entfielen 36 Prozent (83.727 MWh) auf elektrische Energie, welche zu 94,1 Prozent aus erneuerbaren Quellen bezogen wurden; die restlichen 5,9 Prozent wurden in eigenen Photovoltaikanlagen erzeugt.

Die CO₂-Emissionen (marktbasiert) für Scope 1 und Scope 2 betrugen 31.725 Tonnen im Jahr 2023 und fielen damit gegenüber dem Vorjahr um 3,9 Prozent niedriger aus (siehe ② Tabelle „Treibhausgasemissionen“). GEA befindet sich damit weiterhin auf einem guten Weg, das Ziel, die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 bis 2026 um 60 und bis 2030 um 80 Prozent zu senken, zu erreichen.

Die Beschäftigten von GEA sind weiterhin dazu aufgerufen, den Energieverbrauch des Unternehmens zu senken und damit nicht nur Kosten zu sparen, sondern auch im Einklang mit der Konzernnachhaltigkeitsstrategie zu handeln. Im Rahmen der 2022 gestarteten und 2023 global durchgeführten Energieeinsparkampagne konnten alle Beschäftigten Ideen einbringen, um nachhaltige Lösungsansätze vorzustellen und vorzuschlagen. 92 positiv bewertete Vorschläge werden in den kommenden Monaten weiterverfolgt.

Die Erhöhung des Eigenstromanteils um insgesamt 2.111 MWh durch die Installation von weiteren Photovoltaikanlagen in Deutschland, China und Italien im Jahr 2023 entlastet das Klima und senkt mittelfristig die Kosten, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig gesichert wird. Für die kommenden Jahre ist ein weiterer Ausbau der PV-Kapazität vorgesehen. Bis 2030 werden wir bis zu 25 Prozent unseres Strombedarfs durch regenerativen Strom aus Eigenerzeugung decken.

1) 35,0 Prozent des Gesamtenergiebedarfs wurde durch das Stromnetz gedeckt (erneuerbare Quellen, nicht selbstproduziert).

2) Diese Annahme basiert auf dem durchschnittlichen GEA Netto-Strompreis 2024 sowie darauf, dass wir am Standort jährlich bis zu 1,5 Millionen kWh Strom weniger einkaufen müssen.

Energiesparmaßnahmen in Tianjin

Im Werk im chinesischen Tianjin erzeugt eine 2023 in Betrieb genommene Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 2.000 MWh (das entspricht dem Jahresverbrauch von ca. 500 Vierpersonenhaushalten) fast 60 Prozent des lokal benötigten Stroms. Das spart rund 200.000 Euro pro Jahr². Darüber hinaus konnte durch Maßnahmen wie verkürzte Heizzeiten, verbesserte Luftzirkulation, gezielte Frost- risikosteuerung, Optimierung von Lackierprozessen, Isolierung von Büroräumen und die Nutzung der Abwärme eines Luftkompressors der Gasverbrauch um 29,4 Prozent gesenkt werden.



Photovoltaikanlagen in Suzhou und Oelde

Sowohl am Standort Oelde im Münsterland als auch im chinesischen Suzhou wurden 2023 hochmoderne Photovoltaikanlagen installiert. In China wird dadurch der konventionelle Stromverbrauch um etwa 40 Prozent pro Jahr mit jährlichen Einsparungen von knapp 1.100 Tonnen CO₂-Emissionen reduziert. Am Standort Oelde liefert die neue Photovoltaikanlage mit rund 4.000 Modulen auf einer Gesamtfläche von 8.500 Quadratmetern rund 1,5 Millionen Kilowattstunden Strom pro Jahr. Damit lassen sich rund 400 Vierpersonenhaushalte ein Jahr lang mit Strom versorgen¹. Diese Aufdachanlage deckt rund acht Prozent des Strombedarfs des Standorts und hat sich bereits nach fünf Jahren amortisiert.



Luftemissionen

Treibhausgase und zahlreiche weitere Luftschadstoffe stammen oft aus denselben Quellen, was die Notwendigkeit eines koordinierten Ansatzes zur Emissionsreduzierung deutlich macht. Im Berichtsjahr haben wir die Analyse unserer Luftschadstoffemissionen intensiviert, um eine umfassende Bewertung der Auswirkungen der Luftverschmutzung sicherzustellen. Dazu arbeiten wir mit dem Stockholmer Umweltinstitut (SEI) und der Climate & Clean Air Coalition (CCAC) zusammen, um die Luftschadstoffemissionen anhand des praktischen Leitfadens für Unternehmen „Bewertung von Luftschadstoffemissionen“² zu berechnen.

Die Luftschadstoffe entstehen vor allem bei der Verbrennung fossiler, aber auch biobasierter Energieträger wie Erdöl und Erdgas, Kohle und Biomasse. Im Berichtsjahr hat GEA ein erstes detailliertes Verzeichnis zu Luftschadstoffemissionen erstellt.

Folgende Luftschadstoffe fallen bei GEA an: Stickoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x), Partikel (PM³ 10 und PM 2.5), Kohlenmonoxid (CO), Ruß (BC³) und flüchtige organische Verbindungen (VOC)⁴. NO_x und SO_x entstehen bei der Verbrennung von fossilen Energieträgern, VOC bei der Produktlackierung durch Verdunsten von Lösungsmitteln und bei der Verbrennung von Kraftstoffen der GEA Fahrzeugflotte. Die Menge der NO_x-Emissionen lag im Berichtsjahr bei 210 Tonnen (2022: 221 Tonnen). Generell gilt das Ziel, die NO_x-Emissionen pro Jahr um 1,5 Prozent zu reduzieren. Die Menge der SO_x-Emissionen betrug im Berichtsjahr 134 Tonnen (2022: 174 Tonnen). Die Menge der VOC-Emissionen lag im Berichtsjahr bei 52 Tonnen (2022: 44 Tonnen).

1) Referenz: Verbraucherzentrale online.

2) Der sogenannte „Practical Guide for Business: Air Pollutant Emission Assessment“ wurde 2022 auf der UN-Klimakonferenz COP 27 vorgestellt. Mit diesem Leitfaden können Unternehmen Luftschadstoffemissionen entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette messen.

3) PM steht für Particulate Matter. BC steht für Black Carbon.

4) Aufgrund zu geringen Ausstoßes und damit fehlender Wesentlichkeit für GEA werden die folgenden Luftschadstoffe nicht erhoben: Sulfate, Phosphate, Cadmium, Nickel, Blei, Pestizide, Benzol.

5) Informationen zur Alliance for Clean Air im Kapitel „Mission 26“.

6) Alle Standorte mit Wasserentnahmeverträgen.

7) Anzahl der Standorte aufgrund von Abverkäufen und Standortverlagerungen gesunken.

Abgestimmt mit der Initiative der Alliance for Clean Air⁵ wird sich GEA weitere, spezifische Ziele setzen. Wir arbeiten an der kontinuierlichen Überwachung und Dokumentation der erzielten Fortschritte.

Zur Reduktion der Luftschadstoffe trägt auch die Reduktion des Pendelverkehrs der Mitarbeitenden bei. Hierzu werden neben der Elektrifizierung der Führungskräfteflotte kontinuierlich Maßnahmen wie die Einführung des JobRads oder die Bezuschussung des Deutschlandtickets implementiert.

Wasser

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Wasser ist fester Bestandteil des konzernweiten Engagements für Nachhaltigkeit und wird in der Richtlinie zur umweltbezogenen Verantwortung beschrieben. Die Abteilung „Business Excellence und Performance Management“ ermittelt alle von uns direkt beeinflussbaren Wasserdaten zentral über alle Standorte. 2023 wurden die Entnahme von kommunalem und Brunnenwasser sowie die Abwassermenge (unterschieden werden kommunales Abwasser und eigene Aufbereitung am Standort) an 83⁶ Standorten (Produktionsstätten, Serviceorganisationen, Verwaltungen) erfasst (2022: 84⁷) (siehe ² Tabelle „Wasser“).



6,2 %

Abwasser hat GEA im Jahr 2023 selbst aufbereitet.

GEA will die lokalen negativen Auswirkungen des eigenen Wasserverbrauchs weiter verringern. Mit einem speziell dafür entwickelten Verfahren lassen sich Regionen mit dem Risiko für Wasserknappheit identifizieren und mögliche Auswirkungen auf GEA Standorte ermitteln. Standorte, die sich in entsprechenden Regionen befinden, werden einmal jährlich nach der Klassifizierung des „Aqueduct Water Risk Atlas“ des World Resources Institute (WRI) kartiert. 2023 haben wir uns auf Standorte in Gebieten mit hohem und extrem hohem Wasserrisiko konzentriert.

Bis 2026 haben diese Standorte eine Wasserstrategie umzusetzen. Darüber hinaus müssen sie im Rahmen der Wasserrisikobewertung jährlich über den Status quo und durchgeführte Maßnahmen informieren. Von 83 untersuchten Standorten, zu denen Produktionsstätten, Serviceorganisationen und Verwaltungen gehören, existiert an acht Standorten ein extrem hoher und an sechs Standorten ein hoher Wasserstress. Diese 14 Standorte waren 2023 für insgesamt 11,85 Prozent des gesamten Wasserverbrauchs von GEA verantwortlich. Somit hat sich aufgrund der globalen Erwärmung die Anzahl der Standorte mit extrem




hohem Risiko verdoppelt. Dementsprechend wurde das Ziel zur Erstellung einer Wasserstrategie mit fortlaufendem Reduktionsziel für den Wasserverbrauch an den betroffenen Standorten eingeführt. Gleichzeitig haben wir eine Trainingskampagne gestartet, um das Bewusstsein hinsichtlich Wassereffizienz zu steigern. Unternehmensweit ist der Wasserverbrauch mit rund 17 Kubikmetern (m³) pro Jahr und Vollzeitkraft relativ gering. Der Gesamtwasserverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 9.061 m³ gefallen. Verantwortlich dafür sind neben den besonders im Fokus stehenden Wasser Risikostandorten, zahlreiche Wassersparmaßnahmen an den Standorten.

Abfall

Um Materialverbrauch und Entsorgungsmenge auf einem möglichst geringen Niveau zu halten, betreibt GEA ein systematisches Abfallmanagement. Dazu tragen Abfalltrennung, wirtschaftliche Recyclingverfahren und ein zunehmender Einsatz von Sekundärrohstoffen bei. Unser Ziel aus dem Jahr 2021, bis 2026 eine Abfallverwertungsrate von 95 Prozent zu erreichen, wird weiterhin angestrebt und aktiv vorangetrieben

Zwei Standorte in Indien bereiten jedes Jahr mehr als 17.105 m³ Abwasser selbst auf und nutzen es erneut für Reinigungsprozesse oder zur Pflanzenbewässerung. Die Wasseraufbereiterungsrate beträgt dadurch 6,2 Prozent. Geplant ist, dass zukünftig auch andere Standorte ihr Abwasser selbst aufbereiten. Einzelne Standorte sammeln bereits seit Jahren Regenwasser für die Bewässerung von Grünanlagen. Das Abwasser aller Standorte wird gewöhnlich ins kommunale Abwassernetz eingeleitet. Abwasser, das nicht in die öffentliche Kanalisation abgegeben werden darf, wurde im Auftrag von GEA von externen Entsorgungsfirmen abgeholt und aufbereitet.

und wurde auf mehr als 98 Prozent angehoben. Das langfristige Ziel lautet 100 Prozent. Darüber hinaus wollen wir die Abfallmenge im Verhältnis um jährlich 2,1 Prozent je Beschäftigtem reduzieren.

2023 wurde die Abfallmenge an 68¹ Standorten (2022: 72²) erfasst, zu denen Produktionsstätten, Serviceorganisationen und Verwaltungen gehören (siehe  Tabelle „Abfall“). Zu den ermittelten Abfallmengen gehören kommunale und gefährliche Abfälle sowie wiederverwertbare Reststoffe. Insgesamt belief sich das Abfallaufkommen im Berichtszeitraum auf 13.089 Tonnen. Die absolute Abfallmenge fiel damit im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 Prozent. 896 Tonnen der Abfälle bestanden aus halogenfreien Bearbeitungsemulsionen und -lösungen sowie wässrigen Spülflüssigkeiten. Diese Stoffe zählen zu den gefährlichen Abfällen, sind jedoch für bestimmte Produktionsprozesse notwendig. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben prüfen wir regelmäßig, ob sich diese Stoffe

1) Alle Standorte mit spezifischem Müllentsorgungsvertrag (nicht öffentliche Müllabfuhr).
2) Anzahl der Standorte aufgrund von Abverkäufen und Standortverlagerungen gesunken.



ersetzen lassen. Dabei wird analysiert, ob die relevanten Stoffe entweder durch ungefährlichere Alternativen ersetzt werden können oder ob auf ihren Einsatz durch geänderte Produktionsverfahren ganz oder teilweise verzichtet werden kann. Das Ziel ist eine Reduzierung der gefährlichen Abfälle um 1,5 Prozent pro Jahr.

Gefährliche Abfälle werden im Auftrag von GEA von zugelassenen Fachbetrieben abgeholt und aufbereitet. Diese Fachbetriebe sind innerhalb der Europäischen Union strengen gesetzlichen Auflagen unterworfen. Die Vorschriften in Deutschland basieren auf dem Kreislaufwirtschaftsgesetz und sollen garantieren, dass der Umwelt- und Gesundheitsschutz zuverlässig eingehalten wird.

Biodiversität

Neben dem Klimawandel wird der Verlust der biologischen Vielfalt zunehmend zum wirtschaftlichen Risiko für Unternehmen. Auch wenn auf den ersten Blick nicht ersichtlich, so beruht die Hälfte der Weltwirtschaftsleistung unmittelbar auf einer intakten Natur. Unternehmen bestimmen indirekt mit der Art und Weise ihrer Geschäftstätigkeit, wie hoch das eigene Risiko für biodiversitätsbezogene Wertverluste ausfällt.

GEA ist sich der Tatsache bewusst, dass die eigene Geschäftsaktivität direkte und indirekte Auswirkungen auf die biologische Vielfalt entlang der gesamten Produkt- und Wertschöpfungsketten haben kann. Wir gewährleisten einen verantwortungsvollen Umgang mit der Artenvielfalt, indem wir eine Selbstverpflichtung zum Erhalt der Biodiversität in die Geschäftstätigkeit integrieren. Biodiversitätsgrundsätze sind in der Richtlinie zur umweltbezogenen Verantwortung sowie der GEA Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz und zur Wiederherstellung der Biodiversität festgelegt und mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft.

Um die wichtigsten Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf die Artenvielfalt zu ermitteln, geeignete Abhilfestrategien festzulegen und Biodiversitätsziele zu definieren, haben wir im Berichtsjahr mithilfe des Materiality-Screening-Tools des Science Based Targets Network (SBTN) eine Risikobewertung zur biologischen Vielfalt durchgeführt.

Dabei wurden die Umweltauswirkungen identifiziert, die erhebliche Auswirkungen auf unser Unternehmen und die Branche haben können. Der Umfang der Bewertung wurde daraufhin, den Empfehlungen der Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) und SBTN folgend, über die biologische Vielfalt hinaus auf den gesamten Bereich „Natur“ ausgedehnt. Die Analyse erfolgt auf Basis der beiden Bewertungsinstrumente WWF¹ Biodiversitätsrisikofilter (BRF) und ENCORE. Der BRF hilft dabei, sowohl die physischen Risiken als auch die Reputationsrisiken zu verstehen; das ENCORE-Tool liefert Einblicke in unterschiedliche Abhängigkeiten und die Auswirkungen auf die Natur.

Durch die Kombination der beiden Instrumente verfügt GEA nun über eine umfassende und strukturierte Bewertung der Risiken von GEA für die Natur und Biodiversität sowie der biodiversitäts- und naturbezogenen Risiken für GEA's Geschäftsaktivitäten. Dies ermöglicht uns, fundierte Entscheidungen zu treffen sowie nachhaltige Geschäftspraktiken zu definieren und genaue Antworten auf die globalen Umweltherausforderungen der Zukunft zu finden. Aufgrund der Tatsache, dass die Bedrohung der Artenvielfalt unmittelbar mit dem Klimawandel zusammenhängt, wird GEA seine Konzernklimastrategie hinsichtlich der Biodiversität im Jahr 2024 weiter ausbauen.

Bis Ende 2025 wird GEA den Empfehlungen der TNFD und des SBTN folgend klar definierte naturbezogene Metriken und Ziele festlegen. Hinzu kommt eine Reihe von Messgrößen mit dem Basisjahr 2025 zur Überwachung der Leistung in den Betrieben im Bereich „Natur“.

1) Der WWF (World Wide Fund For Nature) ist eine internationale Natur- und Umweltschutzorganisation.

Maßnahmen und Initiativen zum Erhalt der Biodiversität

Basierend auf den bereits eingeleiteten Aktivitäten von GEA werden derzeit zusätzliche anwendbare und spezifische Maßnahmen, Initiativen sowie Kooperationen untersucht, um unsere künftige Beteiligung im Bereich „Artenvielfalt“ zu stärken.

Biodiversitätskriterien in die Standortbewertung integrieren

Im Rahmen der im Berichtsjahr vorgenommenen Risikobewertung aller Standorte wurden zwei Standorte mit hohem Biodiversitätsrisikopotenzial identifiziert, die bis zum dritten Quartal 2024 eine Biodiversitätsstrategie entwickeln und umsetzen müssen. Dazu nutzen wir Fernerkundungsdaten und international anerkannte Bewertungsmethoden und Programme. Ebenfalls wird die Risikobewertung hinsichtlich Biodiversität bis zum dritten Quartal 2024 in die Prüfung für neue GEA Standorte integriert. Dabei werden alle potenziellen Herausforderungen oder Bedrohungen für die biologische Vielfalt bei der Standortanalyse berücksichtigt.

Wasserschutzkooperationen

Mit dem Ziel, den Wasserbedarf mithilfe von Technologien wie den ressourcenschonenden Dekantern zu reduzieren, haben wir bereits Partnerschaften zum Wasserschutz mit lokalen Kommunen in Hochrisikoregionen wie Indien geschlossen und planen diese auch auf andere Länder auszuweiten. Mit einem Dekanter werden industrielle und kommunale Abwässer behandelt, die dann gereinigt wieder in den Kreislauf zurückgeführt werden. Zudem lässt sich damit aus Klärschlamm, Gülle und Gärresten energiesparend und ressourcenschonend wiederverwertbare Biomasse als Dünger für die Landwirtschaft erzeugen.

Initiativen zur Aufforstung

Seit mehr als fünf Jahren gibt es den „GEA Wald“, eine Kooperation mit der internationalen Plattform „Treedom“. Mehr als 4.700 Bäume, die beispielsweise bei Messen, internen Veranstaltungen oder Weihnachtsfeiern verschenkt werden, konnten bereits gepflanzt werden. Neben „Treedom“ testet GEA derzeit auch „MoreApp“. Durch diese Online-Anwendung, die über Abonnements das Pflanzen von Bäumen ermöglicht, haben wir im Jahr 2023 zu 450 neuen Baumsetzlingen beigetragen.

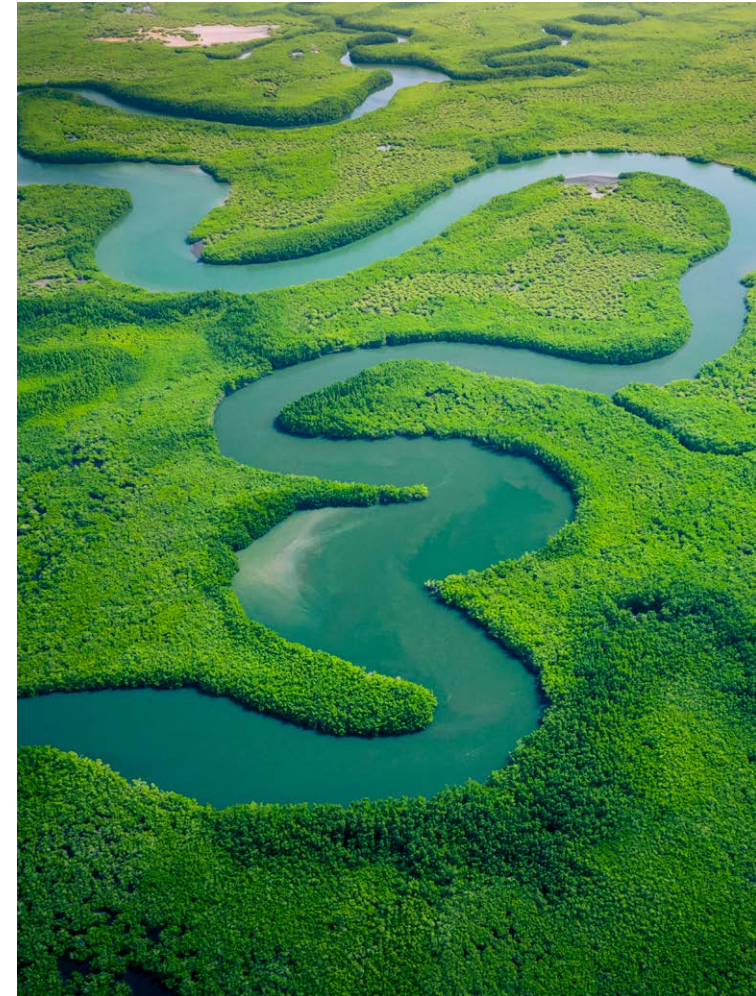
Freiwilligenarbeit in Natur- und Wildtierschutzprojekten

Bis zum dritten Quartal 2024 werden zwei Freiwilligeninitiativen für Mitarbeitende gestartet, die sich auf die lokale Artenvielfalt konzentrieren. Die Teilnahme an lokalen Naturschutzprojekten oder an der Renaturierung von Lebensräumen für Wildtiere wird ebenso gefördert wie die Teilnahme an Baumpflanzaktionen und lokalen Aufräuminitiativen. Ein Beispiel ist die jährliche Aktion „RhineCleanUp“, bei der Müll und anderes Treibgut in mehreren Kommunen entlang des Rheins gesammelt und entsorgt werden. 2023 haben sich auch Beschäftigte von GEA an dieser Aktion beteiligt.

Mitarbeitende und Lieferanten einbeziehen

Bis zum ersten Quartal 2025 werden in die Compliance-Schulungen für alle compliancerelevanten Beschäftigten von GEA auch Inhalte zum Thema Biodiversität aufgenommen. Zudem wird das Thema Artenvielfalt ab dem vierten Quartal 2024 in unsere Lieferantenaudits eingebunden.

Das langfristige Ziel ist, die Position von GEA als verantwortungsbewusstes Unternehmen zu festigen, das die Wechselwirkungen zwischen Geschäftsbetrieb, Umweltauswirkungen und gesellschaftlichem Wert versteht.



Auf dem Weg zur proaktiven Sicherheitskultur.

Unsere Beschäftigten sind GEAs wichtigstes Kapital. Ihr körperliches Wohlbefinden ist ebenso wie ein sicherer Arbeitsplatz die Voraussetzung, um mit den physischen und psychischen Belastungen einer anspruchsvollen Tätigkeit umgehen und berufliche Leistungen erbringen zu können. Ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten, Auftragnehmenden und Dienstleistenden hat deshalb für GEA immer höchste Priorität. Dabei gilt es, jegliche Form von Unfällen und Erkrankungen von vornherein zu vermeiden. Denn eine starke Arbeitssicherheitskultur trägt auch zu einer besseren Leistung des gesamten Unternehmens bei.





„Jeder einzelne Unfall ist immer noch einer zu viel und zudem vermeidbar. Deshalb bemühen wir uns um eine proaktive Sicherheitskultur, die jeder täglich lebt. Das Melden von Gefahrensituationen, das Vorleben von sicherem Verhalten und die Minimierung von Risiken durch die Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien von GEA ist etwas, zu dem alle Beschäftigten beitragen können.“

Johannes Giloth,
Chief Operating Officer

Um das Ziel „null Unfälle“ zu erreichen, schützt GEA 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. Sollten die Standards des Vertragspartners über die von GEA hinausgehen, gelten diese auch für unsere Beschäftigten. Die Verträge enthalten entsprechende Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zu dazugehörigen Verfahrensweisen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen auch in direktem Zusammenhang mit der Agenda 2030 – den Zielen der Vereinten Nationen zur nachhaltigen Entwicklung (SDG 3: „Gesundheit und Wohlergehen“ sowie SDG 8: „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“).

Richtlinien, Regeln und Prozesse

Mithilfe systematischer Prozesse des zentralen Arbeitsschutzmanagementsystems sollen Gefährdungen und Risiken, die zu Arbeitsunfällen sowie arbeitsbedingten Erkrankungen führen können, rechtzeitig erkannt und nachhaltig abgestellt werden. Das Arbeitsschutzmanagementsystem von GEA ist nach ISO-Norm 45001 zertifiziert. Neben der zentralen Einheit Qualität, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt-

schutz (QHSE) verfügen wir über weitere dezentrale QHSE-Einheiten auf den Ebenen Division, Region, Länder und Gesellschaften. Dabei geht es in erster Linie darum, allen Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten sowie die rechtlichen Anforderungen und GEAs Arbeitssicherheitsstandards einzuhalten. Zudem hat GEA ein zentrales Krisenmanagement installiert. An größeren Standorten gibt es mehrere Verantwortliche für den Arbeitsschutz. Die Verantwortlichen werden von den lokalen Geschäftseinheiten nach den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes bestellt und sind sogenannte HSE-Manager (Health, Safety und Environment, zu Deutsch: Gesundheit, Sicherheit und Umwelt) der jeweiligen Gesellschaft. Der Bereich QHSE ist dem COO Johannes Giloth unterstellt und informiert den gesamten Konzernvorstand sowie auch den Aufsichtsrat regelmäßig über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.

Unsere Grundsätze der Arbeitssicherheit sind in der neuen Richtlinie für Gesundheit und Arbeitssicherheit geregelt, die 2023 in Kraft getreten ist. Sie ersetzt die relevanten Regelungen aus der alten QHSE-Richtlinie. Zusammen mit den GEA Safety Core Rules bilden sie den Kern der bei GEA definierten Arbeitssicherheitsstandards.



Safety Core Rules

Die GEA Safety Core Rules sind zehn Kernsicherheitsregeln des Arbeitsschutzes von GEA. Sie sind im GEA Learning Center in Form von Online-Trainings und Videos in 14 Sprachen verfügbar. Zudem steht im Intranet ein interaktives Quiz für alle GEA Beschäftigten bereit, mit dem sie ihr Wissen über die Sicherheitsregeln testen können. Darüber hinaus lassen sich dort auch Poster und Booklets, die die Safety Core Rules leicht verständlich erklären, herunterladen.



Sicherheit als Führungsaufgabe

Zur Entwicklung einer Sicherheitskultur und für eine deutliche Reduktion der Unfallzahlen wurde im Berichtsjahr die Kampagne „#SafetyByChoice“ gestartet. Alle Mitarbeitenden sind aufgerufen, das Thema Arbeitssicherheit in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, proaktiv Gefahrensituationen zu melden sowie sicheres Verhalten und eine Risikominimierung durch Befolgen der GEA Sicherheitsrichtlinien vorzuleben. Alle dazugehörigen Maßnahmen, wie regelmäßige Weiterbildungs- und Qualifizierungsschulungen im Arbeitsschutz oder eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der erforderlichen Sicherheits- und Schutzmaßnahmen, sind in der 2023 eingeführten Richtlinie zu HSE-Verantwortlichkeiten für GEA Führungskräfte und Mitarbeitende geregelt.

Von GEA Mitarbeitenden und Führungskräften wird gesetzlich wie auch von GEA gefordert, dass Verletzungen, Krankheiten und negative Auswirkungen auf die Umwelt vermieden werden. Generell haben GEA Führungskräfte die Pflicht, für die korrekte Anwendung der betreffenden gesetzlichen Vorschriften im Hinblick auf HSE zu sorgen sowie die Erfüllung der zusätzlichen, von GEA definierten Anforderungen zu überwachen. Die Führungskräfte sind dazu berechtigt, Weisungen zu erteilen, fachliche Unterstützung zu erhalten und zu eskalieren. Diese Verantwortlichkeiten für HSE gelten für alle GEA Unternehmen sowie alle GEA Führungskräfte und Mitarbeitende weltweit. Um den Führungskräften einen Über-

blick über Führung und Verantwortung, die Rechte und Pflichten in Bezug auf HSE sowie die drei wichtigsten Tools im Zusammenhang mit den Aufgaben einer Führungskraft zu geben, wurde in diesem Jahr eine für alle Führungskräfte verbindliche Online-Schulung entwickelt.

Eine Überprüfung des Arbeitsschutzmanagements erfolgt mithilfe von Arbeitssicherheitsaudits und durch regelmäßige Aktualisierung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen. Über die Ergebnisse der Audits wird der Vorstand regelmäßig informiert. Eine arbeitsmedizinische Betreuung wird gemäß den nationalen Anforderungen sichergestellt. Arbeitsmedizinische Dienste werden vor Ort und unter Einhaltung der lokalen Gesetzgebung beauftragt. In Deutschland sind die Arbeitsmedizinerin bzw. der Arbeitsmediziner eines Standorts Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses (ASA). Der Ausschuss bietet eine Plattform, um Verbesserungsmaßnahmen für den betrieblichen Arbeitsschutz zu planen, zu koordinieren und zu evaluieren. Darüber hinaus ist er ein wichtiges Werkzeug zur Beteiligung der Mitarbeitenden an der Organisation des Arbeitsschutzes. Arbeitsschutzausschüsse werden in den jeweiligen Ländern gemäß den lokalen Anforderungen eingerichtet.

Schulungen und Unterweisungen

Die Hauptunfallursachen, die Art der Verletzungen sowie die von Unfällen betroffenen Körperteile und weitere Unfallinformationen werden bei GEA systematisch erfasst. Die Detaillierung erleichtert die Analyse zu Unfallschwerpunkten und Unfallursachen. Beschäftigte und Leiharbeitskräfte werden regelmäßig in arbeitsrelevanten Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, beispielsweise im Rahmen einer Arbeitsschutzkampagne, unterwiesen und geschult.

Fremdfirmen werden über die GEA Standards informiert und vor Beginn einer Tätigkeit unterwiesen. Für bestimmte Tätigkeiten oder Hilfsmittel mit Risikopotenzial, wie das Arbeiten in der Höhe oder mit Gabelstaplern, gibt es länderspezifische Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nach den jeweiligen nationalen Vorschriften. Diese liegen in der Verantwortung von Geschäftsführung und Standortleitung. Hierzu müssen in den GEA Gesellschaften weltweit mehr als 70 einheitliche Mindeststandards („Safe Systems of Work“) berücksichtigt werden. Diese gelten für alle GEA Beschäftigten und für Vertragsarbeitskräfte bei sämtlichen Aktivitäten, die von GEA beauftragt werden.

GEAs „Safe Systems of Work“ wurden im Berichtsjahr im Rahmen der Kampagne „#SafetybyChoice“ überarbeitet, um die Mitarbeitenden noch besser zu erreichen und sie noch stärker für Arbeitssicherheit und Gesundheit zu sensibilisieren. So kamen beispielsweise neue Themenbereiche und weitere Sprachversionen hinzu. Außerdem wurden Schulungsposter für die Standorte erstellt, um die Regeln auf einfache und übersichtliche Art zu übermitteln. Um den jeweiligen Erfüllungs-

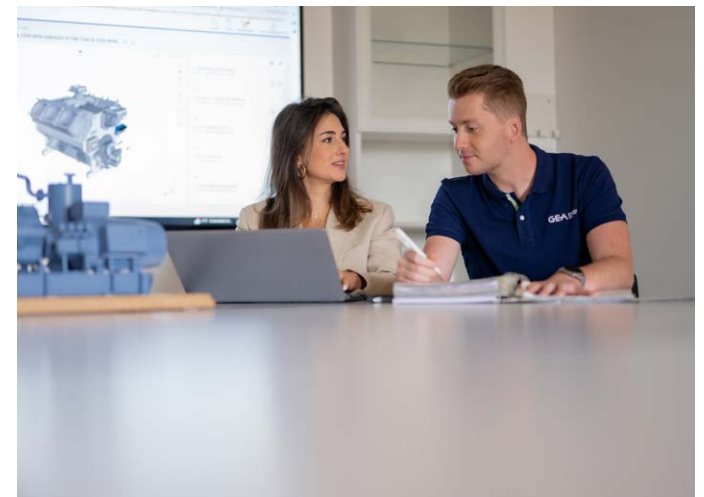


18

Anzahl der externen HSE Compliance Audits, die 2023 an GEA Produktionsstandorten sowie den großen Serviceworkshops und Testcenterstandorten durchgeführt wurden.

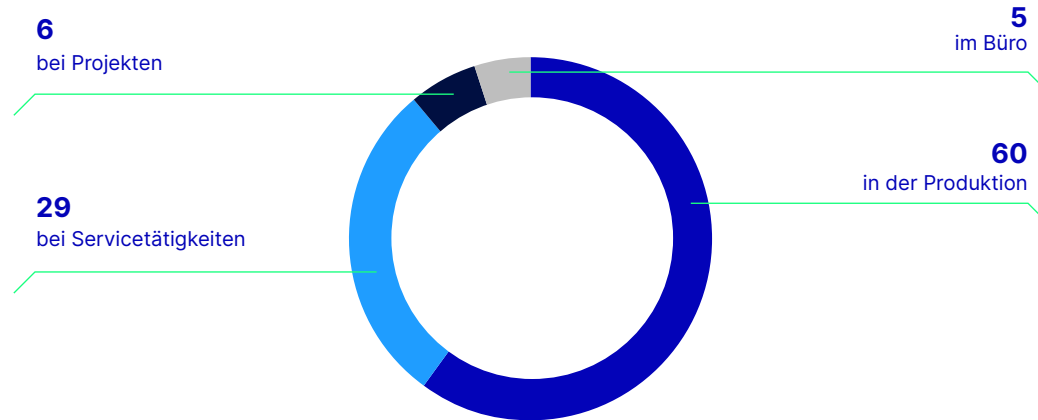
status der Arbeitsschutzstandards bei GEA zu überprüfen und die Ableitung konkreter Maßnahmenpläne zu unterstützen, finden regelmäßig externe wie interne zentral organisierte Arbeitssicherheitsüberprüfungen in den Gesellschaften statt.

Alle drei Jahre werden externe HSE Compliance Audits an allen GEA Produktionsstandorten sowie in den großen Reparaturwerkstätten und an Testcenterstandorten durchgeführt. Im Berichtsjahr waren es 18. Externe Überprüfungen der Arbeitsschutzmanagementsysteme nach ISO-Norm 45001 finden mindestens alle drei Jahre an den zertifizierten Standorten statt (2023: 9). Bei den internen HSE Excellence Audits werden regelmäßig GEA Standards und die Anforderungen für ISO-Zertifizierungen geprüft (2023: 17).



Arbeitsunfälle nach Tätigkeitsort

(in %)



Um das langfristige Ziel „null Unfälle“ zu erreichen, wird das sogenannte Vorsorgeprinzip beim Arbeitsschutz konsequent umgesetzt: Deshalb erfassen wir weltweit auch sämtliche Beinaheunfälle, 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 hat für die Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert. So wurden im Vergleich zum Vorjahr erneut mehr Beinaheunfälle und unsichere Situationen gemeldet. Das ist ein Indikator dafür, dass das Risikobewusstsein zunimmt. Gemeldete Gefahren und Risiken können somit vor Eintreten eines Personen- oder Sachschadens abgestellt werden.

Serious Events Reporting System

Schadensereignisse wie tödliche und schwere Unfälle, Feuer und Explosionen sowie Umwelt- und Sicherheitsvorfälle werden mithilfe des sogenannten Serious Events Reporting System umgehend an den Vorstand und die Divisionsleitungen gemeldet. Das gilt auch für Ereignisse, von denen Beschäftigte von Fremdfirmen in Zusammenhang mit Arbeiten für GEA betroffen sind. Dadurch lässt sich zügig auf schwerwiegende Ereignisse reagieren, können Auswirkungen gegebenenfalls minimiert und die Untersuchung der Vorfälle kann zeitnah aufgenommen werden. Anschließend startet ein definierter Lernprozess mit dem Ziel, Vorfälle gleicher Art in anderen Bereichen zu vermeiden, Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren und im Unternehmen zu kommunizieren. In das Serious Events Reporting System werden zudem Vorfälle aufgenommen, die im Zusammenhang mit unseren Produkten und Anlagen stehen. Diese Vorfälle werden auch dann erfasst und analysiert, wenn ein Produkt oder eine Anlage von GEA nicht für den Vorfall verantwortlich ist. Alle GEA Standorte sind verpflichtet, interne Notfallpläne zu entwickeln und deren Effektivität regelmäßig zu prüfen.

Die Sicherheit der beauftragten Subunternehmer ist ebenso wichtig wie die unserer eigenen Belegschaft. Arbeitssicherheit ist nicht nur ein fester Bestandteil der Lieferantenbedingungen, die im Verhaltenskodex

für Lieferanten und Subunternehmer festgeschrieben sind, sondern auch ein Kernelement unserer Lieferantenbewertung und regelmäßiger Bestandteil der Lieferantenaudits. Schwere Unfälle und andere Vorfälle, von denen Beschäftigte von Subunternehmen, beispielsweise auf Baustellen oder in unseren Werken, betroffen sind, werden bereits seit mehreren Jahren über das Serious Events Reporting System erfasst. Seit 2023 registrieren wir auch alle Unfälle mit Ausfallzeit von Beschäftigten der Subunternehmen, die in Zusammenhang mit Tätigkeiten für GEA stehen, um die Arbeitsschutzleistung der Subunternehmer besser bewerten zu können. Zudem stellen wir so sicher, dass Subunternehmer die GEA Sicherheitsstandards einhalten.

Seit 2023 lassen sich potenzielle und tatsächliche Gefahrensituationen am Arbeitsplatz mit der QHSE-Software Quentic via Mobiltelefon noch schneller und einfacher melden. Nach dem Scannen eines QR-Codes ist dazu ein Formular auszufüllen und gegebenenfalls ein Foto der entsprechenden Gefahrenstelle einzureichen. Die Meldung wird automatisch an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten und die lokale HSE-Abteilung weitergeleitet, um eine schnellstmögliche Beseitigung der Gefahrensituation zu gewährleisten.



20 %

Die Rate sonstiger Vorfälle¹ soll bis 2026 um jährlich 20 Prozent steigen.

Arbeitssicherheitsbilanz 2023

Die Anzahl der Unfälle ist im Vergleich zum Vorjahr um 10,2 Prozent angestiegen (siehe ☞ Tabelle „Arbeitssicherheitszahlen“). Bei einer leicht erhöhten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden verzeichneten wir im Berichtsjahr mit 5,14 eine leicht höhere Unfallhäufigkeitsrate (Vorjahr: 4,98) (siehe Grafik „Unfallhäufigkeitsrate“). Insgesamt wurden 217 Unfälle gemeldet (Vorjahr: 197). An 221 Standorten (75 Prozent der erfassten GEA Standorte) ereigneten sich keine Unfälle mit Ausfallzeit (Vorjahr: 74 Prozent). Bedauerlicherweise ereignete sich 2023 ein tödlicher Arbeitsunfall durch einen Verkehrsunfall eines GEA Mitarbeitenden in China. Von unseren Subunternehmen wurden keine tödlichen Arbeitsunfälle gemeldet. Die Unfallschwere² ist im Berichtsjahr um 17 Prozent gestiegen und lag bei 119 Ausfalltagen nach Unfällen je eine Million Arbeitsstunden (Vorjahr: 101). Die Rate sonstiger Vorfälle ist auf 509 (Vorjahr: 317) gestiegen. Das entspricht einem Anstieg um 61 Prozent. Dies ist positiv zu bewerten, denn so können Maßnahmen, mit denen sich unsichere Situationen oder Handlungen abstellen lassen, zur Unfallvermeidung beitragen. Wir gehen davon aus, dass die durchschnittliche Unfallrate³

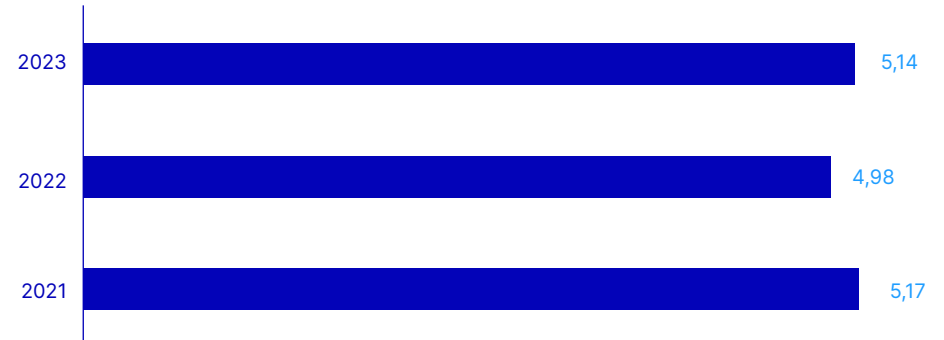
von GEA wie im Jahr zuvor deutlich unter der der Mitgliedsbetriebe der Berufsgenossenschaft (BG) Holz und Metall (2022: 20,41) und dem Durchschnitt aller BGs liegen wird (2022: 12,26). Daten der BG liegen dazu erst ab Mitte 2024 vor.

Ziele

Bis 2026 sollen Unfallhäufigkeit und Unfallschwere um jeweils zehn Prozent pro Jahr gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden. Die Meldung sonstiger Vorfälle wie unsichere Situationen, unsichere Handlungen oder Beinaheunfälle (Rate sonstiger Vorfälle) soll, insbesondere im Hinblick auf unseren verstärkten Fokus auf die proaktive Abstellung von Risiken und Gefährdungen, jährlich um 20 Prozent zunehmen. Für die Rate sonstiger Vorfälle (Anstieg um 61 Prozent) wurde dieses Ziel im Berichtsjahr erreicht.

Unfallhäufigkeitsrate

Unfälle mit Ausfallzeit je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden



Die Unfallhäufigkeitsrate sowie die Unfallschwere rate lagen oberhalb des gesetzten Ziels. Der GEA Vorstand hat daher die gesamte Belegschaft dazu aufgerufen, sich an der Weiterentwicklung einer proaktiven Sicherheitskultur zu beteiligen: Gefährliche Situationen zu melden, sicheres Verhalten vorzuleben und Risiken durch die Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien von GEA zu minimieren, sind erfolgversprechende Maßnahmen. Das langfristige Ziel ist prinzipiell, null Unfälle zu erreichen. Daher findet auch im Rahmen der Due-Diligence-Prozesse potenziell neuer Geschäftsbereiche oder Projekte eine Risikobewertung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit statt. Ein weiteres Ziel bis zum Jahr 2026 ist, alle 52 Produktionsstandorte mit einem Managementsystem nach ISO-Norm 45001 zu zertifizieren. Derzeit haben rund 64 Prozent der Standorte ein solches Managementsystem.

1) Anzahl von Ereignissen (zum Beispiel unsichere Situationen und Handlungen, Beinaheunfälle) je eine Million Arbeitsstunden.

2) Anzahl der Ausfalltage multipliziert mit einer Million dividiert durch geleistete Arbeitsstunden.

3) Meldepflichtige Arbeitsunfälle je eine Million Arbeitsstunden.

Nachhaltige Lieferkette

Das Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen beim Supplier Summit.

Der vierte GEA Supplier Summit am 14. September 2023 stand ganz im Zeichen des Jahres der Innovation in Nachhaltigkeit. Ging es bei den ersten drei Lieferantentreffen noch um den Ausbau von strategischen Partnerschaften und die Vorstellung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele, trafen sich in Berlin im vergangenen Jahr Ingenieure aus den fünf Divisionen zum Dialog mit den Lieferanten bei thematischen Diskussionsrunden und im Rahmen von interaktiven Innovationspräsentationen. Gemeinsam haben sie neue Ideen entwickelt, etwa zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft durch innovative Dienstleistungen oder zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen der EU-Taxonomie.

„Der Einkauf hat dieses Jahr bewusst eine Plattform geschaffen, um einen direkten Dialog zwischen den Divisionen und den Lieferanten zu fördern.“, sagt Johannes Giloth, Chief Operating Officer und Gastgeber der Veranstaltung.





Neben Giloth waren vom Top-Management unter anderem der Vorstandsvorsitzende Stefan Klebert, der Einblicke in die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens bei der Weiterentwicklung ressourcenschonender Kundenlösungen gab, Dr. Nadine Sterley, Chief Sustainability Officer des Konzerns, und der Vice President Procurement Operations & Excellence Jean-Victor Panzani zum Lieferantengipfel gekommen.

Mit mehr als 220 Teilnehmenden, davon 80 Top-Lieferanten von GEA, war das Treffen auch 2023 wieder ein großer Erfolg. Ganz neu auf der Agenda: die Lieferanten-Awards. In fünf Kategorien wurden Lösungen, Produkte und Technologien von Lieferanten ausgezeichnet, die einen wesentlichen Beitrag zu den Fokusthemen Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Innovation und Wertschöpfung bei GEA leisten. Die fünfte Kategorie „Lieferant des Jahres“ wurde für die herausragendste Gesamtleistung eines Zulieferers vergeben.

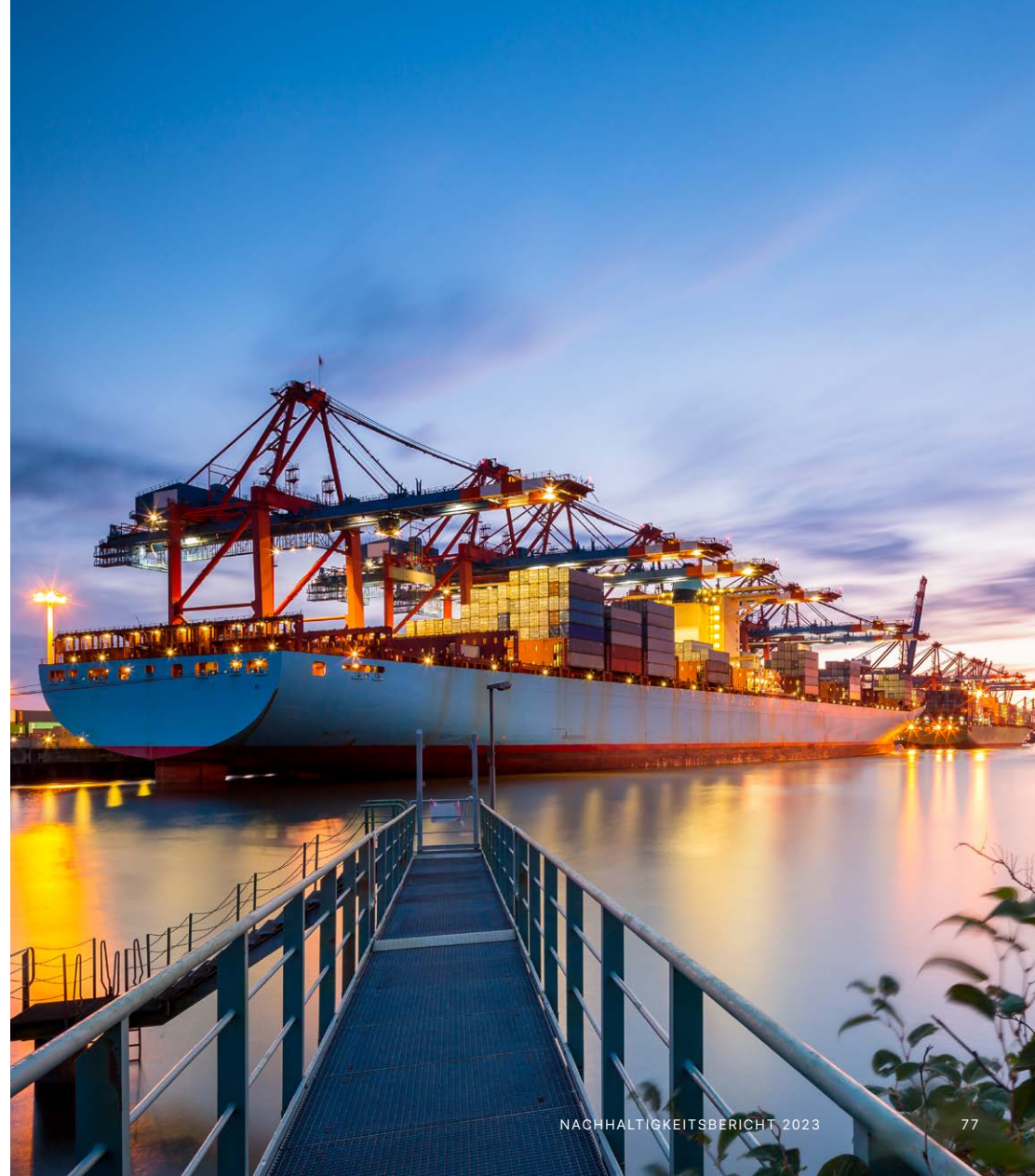
„Der jährliche Lieferantengipfel hat sich zu einer der wichtigsten Veranstaltungen von GEA entwickelt“, sagt Jean-Victor Panzani. „Der erste Supplier Summit fand im Jahr 2020 während der Pandemie statt und hat sich in den letzten drei Jahren stark weiterentwickelt. In diesem Jahr waren wir mit Innovationsführern und Ingenieuren aus dem gesamten GEA Geschäft stärker vertreten. Das Thema ‚Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen‘ zog sich wie ein roter Faden durch alle Aspekte der Agenda. Mit der Einführung der Lieferanten-Awards haben wir mehr Raum für die Anerkennung von Erfolgen und Innovationen geschaffen. Alles in allem war es eine tolle Veranstaltung mit sehr positivem Feedback aller Teilnehmenden.“

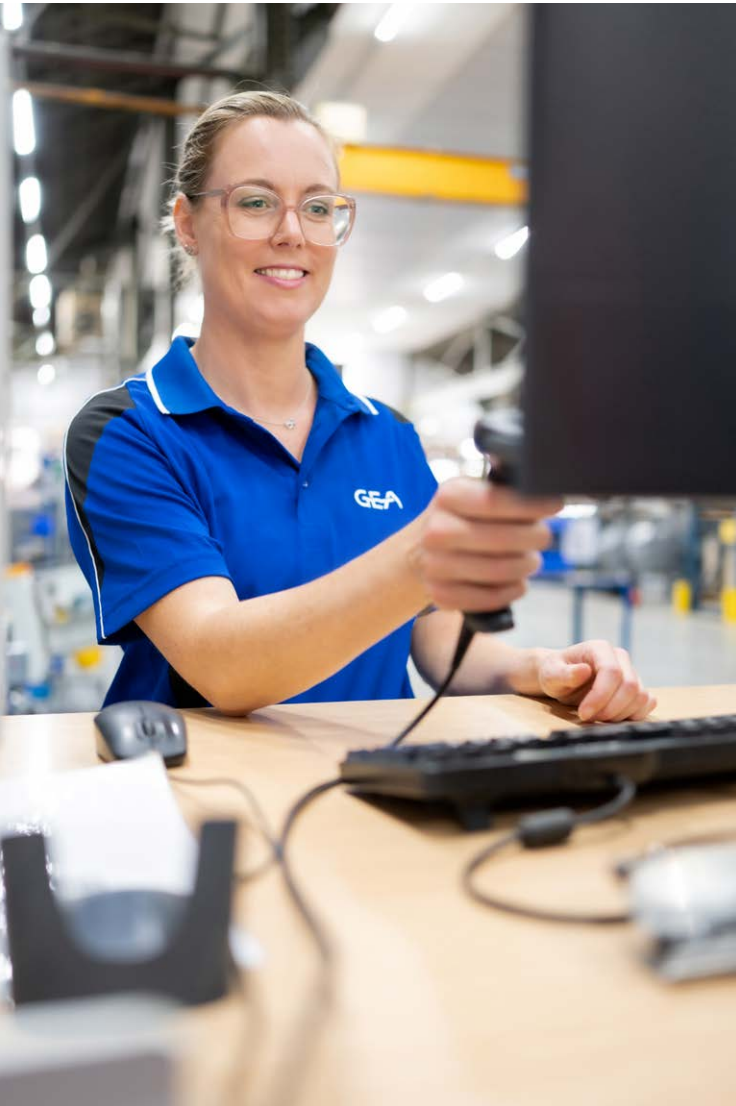
Ein weiteres Thema war die Ausweitung des Nachhaltigkeitsprogramms für Lieferanten, im Speziellen die Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien bzw. -anforderungen sowie des Schulungsprogramms. Mehr dazu im Kapitel ② „Nachhaltige Lieferkette“.

Lieferkette als treibende Kraft für nachhaltige Innovationen.

GEA geht es bei der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen nicht nur um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sondern auch um die Stärkung der Innovationsfähigkeit des Unternehmens, besonders im Bereich der nachhaltigen Innovationen.

Eine offene und kooperative Zusammenarbeit mit Lieferanten kann innovative Ideen und Best Practices fördern. Durch den Austausch von Wissen und Ressourcen können so nachhaltige Lösungen entwickelt werden. Mit einer Reihe von globalen Zulieferern haben wir daher strategische Nachhaltigkeitsinitiativen begonnen oder sind solchen beigetreten. So gehört GEA bereits im zweiten Jahr dem Energy Efficiency Movement an, einer Initiative des Lieferanten für Automatisierungstechnik ABB. Deren Ziel ist, Unternehmen, die sich für energieeffizientere, regenerative und anpassungsfähige Industrielösungen einsetzen, miteinander zu verbinden und somit Synergien zu nutzen und Potenziale auszuschöpfen. Auf diese Weise sollen in gemeinsamen Projekten Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen reduziert werden. Darüber hinaus ist GEA seit 2024 Mitglied bei „SteelZero“, einer Initiative der „Climate Group“ zusammen mit „Responsible Steel“, die Verarbeiter von Stahlprodukten zusammenbringt und die Transformation hin zu einer dekarbonisierten Stahlindustrie beschleunigt.





Seit 2023 werden im Rahmen der bestehenden Compliance-Bewertung alle Standorte zur Selbstbewertung der Menschenrechte befragt.

Der GEA Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer fordert explizit die folgenden umweltschutzbezogenen Kriterien:

- Förderung von Technologien zur Begrenzung von Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch sowie von Lösungen zum Energiesparen
- Vermeidung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigem Wasserverbrauch
- Ganzheitliche Betrachtung von Produktlebenszyklen, von Produktentwicklung bis Entsorgung und Recycling

Die klare Formulierung von nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen trägt dazu bei, dass unsere Lieferanten, die nachhaltige Praktiken umsetzen, bevorzugt werden und somit Anreize für Innovationen und Kooperationen für neue Ideen schaffen.

Im Berichtszeitraum sind die Themen Kreislaufwirtschaft und Dekarbonisierung noch stärker in den Fokus unserer Aktivitäten gerückt. Bereits in der Produktentwicklung werden verstärkt Emissionsreduktionen im Materialeinkauf, in der Produktion, beim Transport, im Einsatz beim Kunden sowie bei der Aufbereitung und Wiederverwendung oder bei der Entsorgung berücksichtigt. Das bedeutet, dass bereits in der Entwicklungsphase Kreislaufstrategien zu berücksichtigen sind, die die Produktlebenszyklen verlängern sollen. Parallel entwickelt der Einkauf Strategien, um entsprechende Rohstoffe und Vormaterialien mit einem möglichst geringen CO₂-Fußabdruck zu beschaffen.

In diesem Zusammenhang wurde im Berichtsjahr ein Projekt zur Erarbeitung von Emissionsreduktionsmaßnahmen für die treibhausgasemissionsstärksten Einkaufskategorien durchgeführt und mit der Umsetzung daraus abgeleiteter Strategien begonnen. Zusammen mit den Mitarbeitenden aus dem Einkauf der entsprechenden Kategorien und den Ingenieuren der zugehörigen GEA Produkte wurden funktionsübergreifende Workshops durchgeführt. Hier wurden Maßnahmen wie der Austausch treibhausgasintensiver Materialien oder eine klimaschonendere Logistik entwickelt. Diese Form der Zusammenarbeit zur Emissionsminderung entlang der Lieferkette soll künftig weiter intensiviert und auch die Lieferanten sollen stärker eingebunden werden. Im Berichtsjahr hat GEA damit begonnen, den Fußabdruck an Treibhausgasemissionen von Produkten (Product Carbon Footprint) und die Umwelt-Produktdeklaration von Lieferanten (Environmental Product Declarations) abzufragen und diese Informationen systematisch auszuwerten und zu vergleichen.

Grundwerte in der Lieferkette

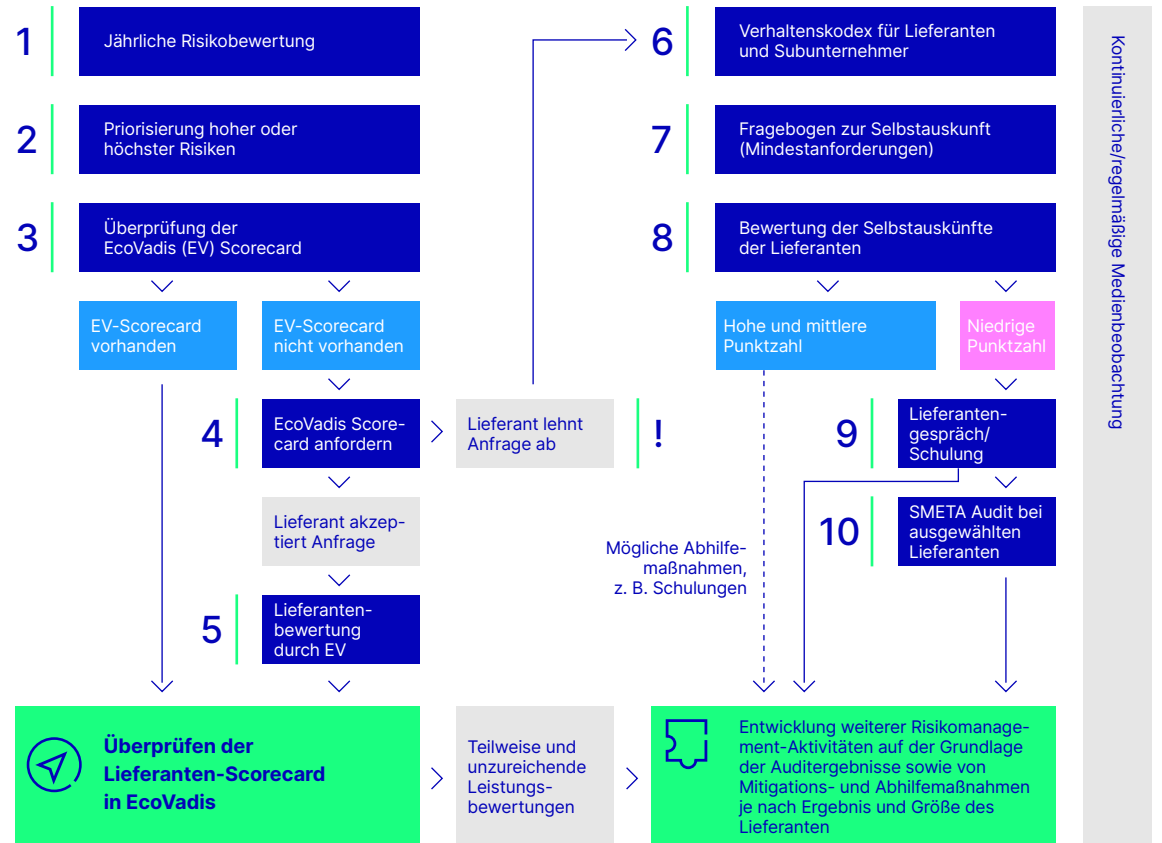
Einen vergleichbaren Stellenwert haben unsere Partnerschaften, die sowohl in ökonomischer als auch in ethischer, sozialer und ökologischer Hinsicht zu mehr Nachhaltigkeit im gesamten Wertschöpfungsprozess beitragen.

Die menschenrechtsbezogenen Pflichten, die sich für unsere Lieferanten aus dem Verhaltenskodex ergeben, gehen aus den folgenden Regeln hervor:

- Achtung der Menschenrechte einschließlich des Verbots von Diskriminierung, faire Löhne und Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Anerkennung der Grundsätze sozialer Verantwortung nach der ISO-Norm 26000
- Anwendung eines zertifizierten Umweltmanagementsystems nach der ISO-Norm 14001
- Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- UK Modern Slavery Act 2015
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) für Wirtschaft und Menschenrechte
- Grundsätze der UN-Initiative „Global Compact“
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- UN Women’s Empowerment Principles
- Internationale Menschenrechtscharta

Human Rights Due Diligence – Risikomanagement für Lieferanten

Entwicklung von Standardverfahren für Lieferanten mit Schwerpunkt auf Präventivmaßnahmen





Global Compact

Wir folgen den Grundsätzen der UN-Initiative „Global Compact“

Im Jahr 2023 wurde GEAs Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer um die gesetzlichen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) erweitert (zum Beispiel der Einsatz privater Sicherheitsfirmen, der Einsatz von Quecksilber oder das Hinweisgebersystem). Der Verhaltenskodex war bereits vor der Erweiterung ein notwendiger Bestandteil aller Verträge zur Belieferung von GEA mit Waren oder Dienstleistungen. Sämtliche Einkäufe (direkte und indirekte Ausgaben) sind von diesem Verhaltenskodex abgedeckt. Zulieferer bestätigen mit Unterzeichnung des Rahmenvertrags bzw. der Auftragsbestätigung einer Bestellung, dass sie die Inhalte des Verhaltenskodex verstanden haben und diese innerhalb ihres Unternehmens umsetzen werden. Im Berichtsjahr wurde damit begonnen, den bisher eingesetzten Verhaltenskodex durch die erweiterte Version innerhalb aller Verträge zu ersetzen.

GEA stellt die Wahrung von Menschenrechten in der gesamten Lieferkette nicht erst seit Einführung der gesetzlichen Vorgaben des LkSG sicher. Die Achtung der Menschenrechte gehört zu den Grundwerten unseres Unternehmens (siehe auch ☺ Kapitel „Compliance und Unternehmensführung“). Im Kontext der Lieferkette fokussieren wir uns insbesondere auf die Frage: Unter welchen Bedingungen werden die benötigten Rohstoffe gewonnen, Dienstleistungen erbracht und Produkte hergestellt?

Diese Verantwortung spiegelt sich in eindeutigen, verbindlichen Vorgaben wider, die nicht nur Maßstab für unser eigenes Handeln, sondern auch für das unserer Geschäftspartner sind. Ein zentraler Aspekt der Sorgfaltspflichten ist die Installation eines Risikomanagements, um Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Die Umsetzung dieser Anforderungen wird im Kapitel „Compliance und Unternehmensführung“ detaillierter beschrieben.

Von unseren Geschäftspartnern fordern wir ausdrücklich, konkrete Wertvorstellungen und Regelungen zur sozialen Verantwortung sowie ethische Geschäftspraktiken anzuwenden. Hierzu gehören die Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte, zu umweltgerechtem Wirtschaften, Geschäftintegrität und Zugang zu GEAs Hinweisgebersystem oder Errichtung eines eigenen Hinweisgebersystems. Im Hinblick auf unethisches Verhalten im Geschäftsleben, insbesondere bei der Verletzung von Menschenrechten, aber auch bei Bestechung, Korruption oder Geldwäsche, praktiziert GEA eine strikte Nulltoleranzpolitik. Auch diese Anforderungen sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer festgelegt.



Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Als Technologiekonzern mit hoher Werkstoffkompetenz kennen wir unsere Verantwortung und beziehen weltweit Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen ausschließlich von nachweislich qualifizierten Lieferanten. Wir sind überzeugt, durch einen verantwortungsbewussten Einkauf die Reputation, die Arbeitgeberattraktivität und schließlich auch die eigene Wirtschaftlichkeit zu verbessern.

Zur Fertigung unserer Produkte beziehen wir neben Rohstoffen auch Halbzeuge sowie Vorprodukte und vor allem Komponenten, die nicht auf eigenen Kerntechnologien beruhen. Zudem werden für die Kons-

truktion und Lieferung von Prozesslösungen für verschiedenste Applikationen auch Anlagenteile zugekauft sowie insbesondere Baustellen- und Montageleistungen an Subunternehmer vergeben. Sofern es sich dabei um Stahlbau handelt, ist der Einsatz des Stahls regelmäßig in den Subunternehmerleistungen enthalten.

Im Berichtszeitraum kaufte GEA Waren und Dienstleistungen im Wert von 3,1 Milliarden Euro ein – das ist mehr als die Hälfte des Konzernumsatzes und hat dementsprechend eine erhebliche ökonomische Bedeutung für die Profitabilität. Die Bereiche Einkauf



und Lieferkette sind direkt dem Chief Operating Officer (COO – Vorstandsmitglied) unterstellt. Die strategische Ausrichtung der Bereiche wird in enger Abstimmung mit dem COO entworfen und regelmäßig an sich verändernde äußere Rahmenbedingungen angepasst. Die übergeordnete Verantwortung für GEAs Nachhaltigkeitsprogramm für Lieferanten obliegt dem COO in enger Abstimmung mit GEAs Chief Sustainability Officer (CSO).

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette will GEA die eigenen Treibhausgasemissionen bis 2040 auf Netto-Null reduzieren. Emissionen aus der gesamten

Lieferkette (Scope 3) sollen bis 2030 um 27,5 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 gesenkt werden. Neben dem Vorhaben, verantwortungsvoll zu produzieren, haben wir uns außerdem verpflichtet, einen größtmöglichen Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) zu leisten. Dies geschieht durch die Definition von Nachhaltigkeitskriterien für die Auswahl, Bewertung und Entwicklung unserer Lieferanten.

Um die in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegten Ziele zu erreichen, ist ein tiefes Verständnis der wichtigsten Megatrends im Bereich Einkauf notwendig. Aufgrund der zunehmenden Anfälligkeit globaler Lieferketten und der Forderung nach Rückverfolgbarkeit von Produkten sind wir bestrebt, Ressourcen zu konzentrieren und dort Einfluss zu nehmen, wo es für unser Unternehmen und seine Interessengruppen am wichtigsten ist.

Das Thema Nachhaltigkeit im Einkauf und in der Lieferkette wird bei GEA von einem konzernweit tätigen Team betreut, das die Anforderungen und Ziele der Konzernstrategie „Mission 26“ hinsichtlich Nachhaltigkeit für den Bereich Einkauf konkretisiert und die einzelnen Maßnahmen zu deren Erreichen im Einkauf steuert. Das Team hat die Aufgabe, die 750 Beschäftigten der Einkaufsorganisation für die effiziente Umsetzung der Maßnahmen zu trainieren und diese zu koordinieren. Außerdem sollen die Teammitglieder als Experten bei Fragen unterstützen. Die Aufgaben des Teams umfassen:

- Steuerung des Nachhaltigkeitsprogramms für Lieferanten, insbesondere die Einführung von Nachhaltigkeitskriterien für Lieferanten
- Koordination der Reduktion von Treibhausgasemissionen in der vorgelagerten Lieferkette
- Verantwortlichkeit für die Umsetzung regulatorischer Vorgaben in der Lieferkette (bspw. LkSG)
- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur kontinuierlichen Risikoermittlung und Prävention innerhalb der Lieferkette

- Entwicklung und Durchführung interner und externer Schulungen zur Steigerung der Fachkenntnisse in der eigenen Organisation wie auch bei Lieferanten

Bis 2026 müssen alle bevorzugten Lieferanten die auf Basis der Konzernstrategie „Mission 26“ formulierten Nachhaltigkeitskriterien von GEA vollumfänglich erfüllen. Zu den bevorzugten Lieferanten gehören die für GEA strategisch wichtigsten und nach dem Einkaufsvolumen größten Zulieferer, die zudem den GEA Anforderungen an Preis, Qualität, Zusammenarbeit und globale bzw. regionale Präsenz entsprechen. Im Berichtsjahr haben wir darüber hinaus die Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien auf die Gruppe der A-Lieferanten ausgeweitet. Diese rund 2.100 Lieferanten, die 80 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens repräsentieren, müssen die Nachhaltigkeitskriterien von GEA bis 2030 erfüllen. Die Gruppe der A-Lieferanten wird künftig im Fokus des beschriebenen Nachhaltigkeitsprogramms für Lieferanten stehen.

Im Berichtsjahr wurden Mitarbeitende des lokalen und globalen Einkaufs bei GEA geschult, um die Einführung von Nachhaltigkeitskriterien bei Lieferanten voranzutreiben. Thematische Schwerpunkte lagen dabei auf Menschenrechten sowie sozialen und ökologischen Aspekten entlang der Lieferkette.

Weiterführende Informationen sind auf GEAs Internetseite in dem Bereich für Lieferanten verfügbar.

GEAs Nachhaltigkeitskriterien für Lieferanten

Im Jahr 2023 wurde monatlich die Einführung und Umsetzung der folgenden vier Nachhaltigkeitskriterien überprüft. Diese Anforderungen und Kriterien sind ein zentraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsprogramms für Lieferanten und der Strategie für nachhaltigen Einkauf.

1. **Die Lieferanten müssen die Inhalte unseres erweiterten Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer akzeptieren.**

Der Verhaltenskodex beschreibt die Mindestanforderung von GEA an die Lieferanten im Hinblick auf Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz sowie die Bekämpfung von Korruption und Finanzkriminalität.

2. **Die Lieferanten müssen sich jährlich einer Nachhaltigkeitsbewertung unterziehen und die Ergebnisse mit GEA teilen.**

Die Bewertung erfolgt durch die externe Ratingorganisation EcoVadis. Diese bereitet die aus einer Befragung ermittelten Ergebnisse auf und stellt sie GEA zur Verfügung. Diese Transparenz erlaubt uns eine Lieferantenauswahl und -entwicklung auf Grundlage der Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten.

3. **Die Lieferanten müssen sich ein wissenschaftsbasiertes Ziel zur Treibhausgasemissionsreduktion setzen, das von der Science Based Targets Initiative (SBTi) bestätigt wurde und somit mit dem 1,5-°C-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens übereinstimmt.**

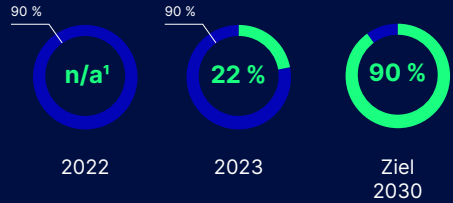
Konkret erwarten wir eine Willenserklärung der Lieferanten gegenüber der SBTi zur Definition eines Ziels für das Jahr 2030 (Mittelfristziel).

4. **Die Lieferanten müssen ihre Bereitschaft erklären, auf Nachfrage Daten zu Treibhausgasemissionen für solche Produkte und Dienstleistungen zu teilen, die sich nach eigenen Analysen als Hauptemissionstreiber in der Lieferkette erweisen.**

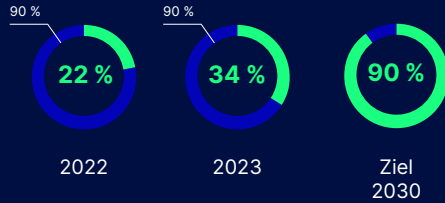
Diese Daten sind für unsere Lebenszyklusanalysen entscheidend.

Nachhaltigkeitsprogramm für GEAs A-Lieferanten, die 80 % der weltweiten Ausgaben von GEA ausmachen

Einführung des erweiterten Verhaltenskodex¹ für Lieferanten und Subunternehmer



Nachhaltigkeitsbewertung über EcoVadis



Kurzfristiges wissenschaftsbasiertes Ziel für die CO₂-Reduzierung



Nachhaltigkeitsüberprüfungen vor Ort



1) Die erweiterte Version des CoCSS wurde am 01.01.2023 in Übereinstimmung mit dem LkSG (Lieferkettengesetz) veröffentlicht.
2) Das SBTi-Ziel für 2030 wird im Jahr 2024 definiert

■ Anteil der A-Lieferanten [% der Ausgaben]

■ Anzahl der geprüften Lieferanten

Nachhaltigkeitsbewertung und -auditierung von Lieferanten

Die nachhaltigkeitsbezogene Bewertung hat zunehmend Einfluss auf die Auswahl unserer Lieferanten. Das bedeutet, dass neben Zahlungsbedingungen, Finanzverhältnissen des Lieferanten, Qualität und Lieferbedingungen auch die Nachhaltigkeitsbewertung eines Lieferanten ausschlaggebend für die Erteilung eines Auftrags ist.

EcoVadis verschickt jährlich einen umfangreichen Fragenkatalog zu den Themen „Arbeits- und Menschenrechte“, „Umwelt“, „Ethik“ und „Nachhaltiger Einkauf“ an die Lieferanten und fasst die themenbezogenen Ergebnisse zu einer umfassenden Auswertung zusammen. Offenbaren sich Mängel, beispielsweise bei Menschenrechtsstandards oder beim Umweltschutz, fordert GEA unmissverständlich ein, dass diese behoben werden. Auch dies wird durch die Nachhaltigkeitsbewertung überprüft.

Im Berichtsjahr wurde eine solche Bewertung für 70 Prozent des durch bevorzugte Lieferanten repräsentierten Einkaufsvolumens und für 30 Pro-

zent des durch GEAs A-Lieferanten repräsentierten Einkaufsvolumens vorgenommen und GEA wurden die Ergebnisse zur Verfügung gestellt.

Neben der Überprüfung von Verbesserungsmaßnahmen durch EcoVadis führt GEA regelmäßig eigenständige Audits bei Lieferanten vor Ort durch. Die Anzahl an Lieferanten-Audits lag im Jahr 2023 mit 92 niedriger als im Vorjahr (299). Dabei wurden 15 neue Lieferanten überprüft (2022: 103).

Im Berichtsjahr hat GEA mit der Überarbeitung der bestehenden Lieferanten-Audit-Richtlinie hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten sowie dem Auditierungsprozess begonnen.

Zukünftig dienen die Ergebnisse der Lieferanten-Risikobewertung zur Planung der Audits. Unzureichende Ergebnisse können zum Ausschluss einzelner Lieferanten führen oder die Notwendigkeit eines vertiefenden Lieferanten-Audits ergeben.

Darüber hinaus haben wir den Auditierungsprozess und den verwendeten Fragenkatalog unternehmensweit standardisiert und den Bereich Nachhaltigkeit als Modul ergänzt. Dieses Modul enthält Fragen zu den Themen „Arbeits- und Menschenrechte“, „Umwelt“, „Ethik“, „Nachhaltiger Einkauf“, zum GEA Hinweisgebersystem sowie zu den Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung im Hinblick auf gefährliche Chemikalien. Alle Lieferanten-Audits werden über ein weltweit angewendetes Softwareprogramm geplant und dokumentiert.

Mit den ergriffenen Maßnahmen stellen wir Folgendes sicher:

1. Die Planung von Vor-Ort-Lieferanten-Audits erfolgt unter Berücksichtigung der GEA Nachhaltigkeitskriterien.
2. Grundsätzlich ist das Nachhaltigkeitsmodul Teil eines jeden Lieferanten-Audits. Hierüber werden sämtliche von GEA auditierten Lieferanten bezüglich ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten beurteilt.
3. Ergebnisse und Verbesserungen im Modul Nachhaltigkeitsmodul werden dokumentiert und regelmäßig überprüft.



„Durch die Erweiterung unseres Nachhaltigkeitsprogramms auf A-Lieferanten decken wir künftig 80 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens von GEA ab. Somit stellt das Programm eine grundlegende Transformation unserer Lieferantenbasis zu mehr Nachhaltigkeit dar.“

Sebastian Zingsheim,
Senior Director, Sustainable Procurement & Supply Chain



Quantifizierung der ökologischen Auswirkungen in der Lieferkette

Jährlich führt GEA eine Analyse zu den Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang der kompletten Lieferkette durch. Dies schließt auch Treibhausgasemissionen und andere Luftemissionen, Wasserverbräuche und Abfälle sowie die Häufigkeit durch Arbeitsunfälle verursachter Arbeitsunfähigkeit bei unseren Lieferanten und Vorlieferanten ein. Dadurch ist GEA in der Lage, die Treiber ausgewählter Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette aufzuspüren und in Zusammenarbeit mit den Lieferanten zu bekämpfen oder abzustellen.

Die Quantifizierung der Treibhausgasemissionen aus dem Einkauf von Waren, Dienstleistungen und Kapitalgütern sowie deren Transport ergibt, dass diese

um den Faktor 45 größer sind als die Treibhausgasemissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1) und aus der Nutzung zugekaufter Energie (Scope 2). Für die eingekauften Waren, Dienstleistungen und Kapitalgüter wie beispielsweise Maschinen und Werkzeuge, die den größten Anteil an Emissionen ausmachen, haben wir 2023 verschiedene Dekarbonisierungsstrategien entwickelt, die ab 2024 in die Umsetzung gehen.

Konfliktminerale

Verschiedene Mineralien und Metalle sind für die Herstellung zahlreicher Produkte und Komponenten unerlässlich. Allerdings können Abbau, Handel und Transport von Mineralerzen und Metallen mit erheblichen negativen Auswirkungen verbunden sein. Insbesondere Zinn, Wolfram, Tantal und Gold, nach den

englischen Anfangsbuchstaben auch die „3TGs“ oder „Konfliktminerale“ genannt, sind von besonderer Relevanz, da in der Vergangenheit bewaffnete Konflikte und damit verbundene Menschenrechtsverletzungen direkt oder indirekt durch den Abbau, den Handel, die Handhabung und den Export dieser Mineralien finanziert wurden.

GEA bezieht nur sehr geringe Mengen an sogenannten Konfliktminerale und ist daher nicht verpflichtet, dazu gemäß der EU-Konfliktmineraleverordnung (Verordnung (EU) 2017/821) zu berichten. Auch an die U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) müssen wir keine Auskunft erteilen, weshalb wir auch nicht verpflichtet sind, gemäß Section 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act zu berichten. Aufgrund der Sensibilität

des Themas hinsichtlich Umwelt- und Menschenrechte gewährleistet GEA jedoch deren Einhaltung zu überwachen. In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer verpflichten wir uns dazu, Komponenten und Materialien nur von solchen Lieferanten zu beziehen, die unsere Werte in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, die Integrität und Umweltverantwortung hundertprozentig teilen.

Unsere Richtlinie zu Konfliktminerale stehen im Einklang mit den auf die Förderung von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten bezogenen Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der allgemeinen Politik in Bezug auf fairen Welthandel, den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie den ILO-



>500

Mehr als 500 der umsatzstärksten Lieferanten in den relevanten Einkaufskategorien wurden aufgefordert, ihre Konfliktmineralienquellen zu melden

Kernarbeitsnormen. Zudem wurde eine erweiterte Überprüfung der Beschaffung solcher Mineralien durch GEA gemäß den entsprechenden Leitlinien der OECD durchgeführt. Mehr als 500 der umsatzstärksten Lieferanten in den relevanten Einkaufskategorien wurden aufgefordert, ihre Konfliktmineralienquellen mithilfe des anerkannten CMRT-Formulars (Conflict Minerals Reporting Template) zu melden. Sie sind zudem verpflichtet, auch ihre Lieferanten dazu aufzufordern, um eine vollständige Transparenz in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

Im Jahr 2023 hat GEA diesen Prozess von 71 auf mehr als 500 Lieferanten ausgeweitet. Dazu wurde ein risikobasierter Managementansatz mit Unterstützung eines externen Dienstleisters eingeführt. Dieser neue Ansatz soll einerseits dazu beitragen, Risiken wie etwa unzureichende Sicherheitsstandards in Schmelzwerken zuverlässig zu identifizieren. Und zum anderen sollen dadurch die Risiken zielgerichtet reduziert und/oder beseitigt oder alternativ dazu neue Lieferanten ausgewählt werden. Das Reduzieren und Beseitigen dieser Risiken wird wie oben berichtet im Rahmen von Lieferanten-Audits vor Ort kontrolliert.

Weitere Informationen zum Thema „Menschenrechte“ finden Sie im [21](#) Kapitel „Compliance und Unternehmensführung“. GEA's Umgang und Verantwortung im Zusammenhang mit der Verwendung von gefährlichen Chemikalien unter der EU-Taxonomie-Verordnung entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2023.

Lieferkettenmanagement

Die zentrale Einkaufs- und Lieferkettenorganisation von GEA sorgt für einen fokussierten globalen Blick auf die Lieferkette des Unternehmens, dennoch agieren die lokalen Geschäftseinheiten operativ weitestgehend eigenständig. Demzufolge ist eine enge Zusammenarbeit notwendig, um unter anderem Verbesserungsmöglichkeiten zur Integration der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie in die Lieferkette zu identifizieren. Im Berichtsjahr wurden gemeinsam das globale Transportmanagementsystem, die globale Verpackungsrichtlinie sowie weitere Instrumente und Initiativen eingeführt, um die Transparenz, Standardisierung und Nachhaltigkeit im Tagesgeschäft von GEA zu fördern.

Das Lieferkettenmanagement arbeitet auf drei Ebenen: auf der Ebene der Divisionen, der Regionen sowie rund um die Multifunktionsstandorte, die mehr als eine Division bedienen. Konzernweit nahmen im Berichtszeitraum rund 1.050 Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationen aus verschiedenen Unternehmensbereichen Aufgaben in der Lieferkette wahr. Die Aufgaben lassen sich in die Bereiche „Planung & Disposition“, „Materialwirtschaft“, „Lagerhaltung & Distribution“, „Transport & Zollabwicklung“ sowie „Supply Chain Excellence – Analytics & Projects“ aufteilen.



Verteilung des Transportaufkommens im Berichtsjahr

(in %)

20

Kurierdienste

15

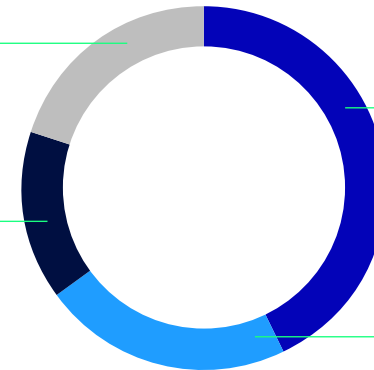
Seefracht

43

Straßentransport

22

Luftfracht



Transport und Logistik

Welche Transportmittel zum Einsatz kommen, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Um den CO₂-Fußabdruck zu minimieren, reduziert GEA die Anzahl der Transporte auf das Notwendigste. Wo immer es möglich ist, setzen wir auf den Grundsatz „Local for Local“, um die lokale Wirtschaft im Umfeld der eigenen Standorte zu fördern und um kürzere und nachhaltigere Lieferwege bei weniger Emissionen zu ermöglichen. Eine GEA Luftfrachtrichtlinie legt fest, dass Luftfrachtsendungen ge-

nehmigt werden müssen und der Seetransport aufgrund seiner günstigeren CO₂-Bilanz der Luftfracht vorzuziehen ist. Logistikdienstleister sind angehalten, die CO₂-Emissionen von Lufttransporten gegenüber GEA auszuweisen. 2023 hat GEA zur Transportplanung und -durchführung ein globales Transportmanagementsystem eingeführt, bei dem die Menge an Treibhausgasemissionen ein zusätzliches Entscheidungskriterium für die Wahl der bestmöglichen Route ist.

Darüber hinaus fordert GEA seit 2023 von allen Logistiklieferanten die Zertifizierung nach den Ökolabels Forest Stewardship Council (FCS) oder dem Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC).

Gesellschaftliches Engagement

Gemeinsam etwas bewegen.

GEA kann und will als multinationales Unternehmen und wichtiger lokaler Arbeitgeber einen Beitrag zu einer besseren Welt leisten. Aus diesem Grund motivieren wir unsere lokalen Geschäftseinheiten und unsere Beschäftigten zu gesellschaftlichem Engagement. Und wir fördern ihren aktiven Einsatz mit dem Ziel, durch unser Wissen und unsere Kernkompetenzen einen nachhaltigen Mehrwert für gesellschaftlich relevante Themen zu schaffen.



Nachhaltigkeitsziele von GEA

- Bis 2026 mit ehrenamtlicher Arbeit branchen- und funktions-spezifisches Wissen an mindestens 100.000 Menschen vermitteln
- Jährlich ein Prozent des Konzernergebnisses spenden¹

Die Städte und Gemeinden bilden das Fundament unserer Geschäftstätigkeit an den jeweiligen Produktions- und Vertriebsstätten. Nicht zuletzt deshalb fördern wir Projekte und Initiativen, die sich für karitative Zwecke im regionalen Umfeld der Standorte sowie weltweit einsetzen. Das Thema soziale Verantwortung wird von der Nachhaltigkeitsabteilung nach der „Richtlinie zu gesellschaftlichem Engagement“ strategisch gesteuert. Sie gilt weltweit für alle lokalen Geschäftseinheiten und soll dazu beitragen, dass sich noch mehr Beschäftigte von GEA gesellschaftlich engagieren. Alle Mitarbeitenden können sich dafür jedes Jahr einen bezahlten Tag freistellen lassen. Daneben sind aber auch alle Standorte aufgefordert, in Eigenverantwortung aktiv zu werden.

Gefördert wird das gesellschaftliche Engagement in den folgenden Themenfeldern:

- Akute Katastrophenhilfe und außergewöhnliche Ereignisse
- Bekämpfung von Kinderarmut
- Förderung des Zugangs zu sauberem Wasser, erneuerbaren Energien und medizinischer Versorgung
- Förderung von Bildung, insbesondere in Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft sowie Technik (MINT)

1) GEA erlaubt gemäß der Richtlinie zu gesellschaftlichem Engagement keine Zahlungen an Politikerinnen und Politiker, politische Parteien und mit diesen verbundene Organisationen.

Spenden in 2023

Hilfe für Erdbebenopfer in der Türkei und in Syrien

GEA hat die Erdbebenopfer vom Februar 2023 mit Sachspenden im Wert von insgesamt 109.800 Euro unterstützt. Neben Lebensmitteln und Kleidung wurden rund 40 Containerhäuser für Menschen, die ihre Wohnung verloren hatten, bereitgestellt.

Neue Kinderbücher für Grundschüler

Ein schwerer Wasserschaden hatte den Bücherbestand der Kartause-Hain-Grundschule in Düsseldorf-Unterrath größtenteils vernichtet. Beschäftigte des GEA Datenschutzteams haben sich an der Spende von insgesamt 500 neuen und gebrauchten Kinderbüchern für die Altersklasse sechs bis elf Jahre beteiligt.

Kinder für Technik begeistern

Bei den jährlichen „Stöbertagen“ im münsterländischen Oelde erhalten vier- bis sechsjährige Kinder spielerischen Zugang zu den Arbeitsbereichen teilnehmender Unternehmen und Einrichtungen. Die Stöbertage wurden 2009 von der Stadt Oelde, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe, dem Initiativkreis Wirtschaft Oelde und der Initiative Zukunft durch Innovation in NRW zusammen mit den Oelder Kindertagesstätten ins Leben gerufen. GEA ist seitdem Projektpartner.



Das Wunder der tansanischen Nebelfänger

Seit zwei Jahren unterstützt GEA exklusiv die Non-Profit-Organisation Viva con Agua. Die Organisation fördert sogenannte Nebelnetze, die an einem nebligen Tag bis zu 1.000 Liter Wasser aufnehmen können. Mit dem Projekt sollen bis 2025 acht Schulen in der nordtansanischen Region Manyara mit sauberem Trinkwasser versorgt werden. 2023 wurde mit acht Testnetzen das Potential für die Nebelausbeute ermittelt. Anfang 2024 erhielten drei Schulen die ersten Nebelfänger. GEA hat bisher 500.000 Euro an Viva con Agua gespendet, weitere 150.000 Euro sind für 2024 bereits zugesagt. Zudem bringen GEA Mitarbeitende ihr Expertenwissen in die Zusammenarbeit mit den Teams von Viva con Agua ein.

BESCHÄFTIGTE



Beschäftigte

SUSTAINATHONS – ZUKUNFTSWEISENDE INNOVATIONEN FÖRDERN

2023 war das „Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen“ bei GEA. Hierzu gehört, dass wir die sogenannten Sustainathons ins Leben gerufen haben. Bei dieser Reihe von kollaborativen Workshops kamen Kolleginnen und Kollegen aus allen fünf Divisionen zusammen, um an der Umsetzung nachhaltiger GEA Lösungen zu arbeiten. Gefragt war dabei vor allem eins: ganz neu zu denken.





„Die Sustainathons wurden ins Leben gerufen, um an der nächsten Generation nachhaltiger Produkte zu arbeiten und die Zukunft des Unternehmens mitzugestalten.“

Laura Hietaranta,
Vice President Business Strategy & Planning

Sustainathons sind an das Hackathon-Prinzip angelehnte Veranstaltungen, bei denen interdisziplinäre Teams in kurzer Zeit mit dem Ziel arbeiten, wegweisende und disruptive Innovationen im Hinblick auf nachhaltige Lösungen zu entwickeln. An den mehrstufigen Workshops nahmen 88 Produktentwickler, Mitarbeitende aus den Bereichen Geschäftsentwicklung und Vertrieb sowie Markt- und Technologieexperten aus allen GEA Divisionen an fünf verschiedenen Standorten teil.

Die Veranstaltungsreihe begann mit Vorbereitungsworkshops im Juni und Juli, wurde im August und September mit virtuellen Meetings fortgesetzt und endete im September und Oktober mit den Sustainathons: Vor-Ort-Veranstaltungen, die jeweils zweieinhalb Tage dauerten. Das Ergebnis: mehr als 60 bahnbrechende Innovationsideen. Im November wurde die interessanteste Auswahl davon GEAs Global Executive Committee vorgestellt. Diese Innovationsideen werden nun weiterentwickelt.

Synergiepotenziale weiter ausschöpfen

„Bei den Sustainathons geht es um Synergien zwischen unseren Divisionen und Geschäftsbereichen, auf die im normalen Arbeitsalltag noch öfter zurückgegriffen werden könnte“, sagt Wolfgang Deis, Manager GEA Produktentwicklungsprozess. „Die Arbeit an neuen Ansätzen, beispielsweise zur Elektrifizierung von Heiz- und Kühlsystemen, wirkt sich auf mehr als nur einen Geschäftsbereich aus.“

Letztendlich sollen GEAs Kunden von den Innovationsideen und Synergien profitieren, um ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. „Unsere Kunden, die zunehmend treibhausgasarme und ressourcenschonende Produkte fordern, werden dies zu schätzen wissen“, ist sich Deis sicher.

Beschäftigte

Wir tragen jeden Tag zu einer besseren Welt bei.

GEAs unternehmerischer Erfolg ist vor allem unseren weltweit mehr als 18.000 leistungsfähigen und engagierten Mitarbeitenden zu verdanken. Jede und jeder Einzelne leistet einen ganz individuellen Beitrag zum Gesamtergebnis und hilft uns dabei, jeden Tag etwas besser zu werden.

Für GEA als global agierenden Konzern sind Vielfalt und Chancengleichheit nicht nur zentrale Werte, sondern die Voraussetzung dafür, dass wir in einem internationalen Umfeld nachhaltig erfolgreich sein können. Daher hat sich das Unternehmen im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ auch für den Bereich Personal messbare Ziele gesetzt. Sie sollen die Anziehungskraft von GEA als Arbeitgeber weiter erhöhen und auf dem Arbeitsmarkt den Status als Wunscharbeitgeber festigen.



Nachhaltigkeitsziele im Bereich Personal

- Bis 2026 sollen mindestens **80 Prozent der Beschäftigten** im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung **GEA als guten Arbeitgeber empfehlen**. Bei der letzten Befragung haben dieser Aussage bereits 78 Prozent zugestimmt. Die Ergebnisse der neuen Befragung werden im Mai 2024 vorliegen.
- Bis 2026 soll der **Anteil der Frauen in den obersten drei Führungsebenen auf 21 Prozent steigen**. Um dies zu erreichen, werden wir jede dritte nachzubesetzende Stelle mit einer Frau besetzen. 2023 waren es 21,1 Prozent (Vorjahr: 18,6 Prozent).
- **80 Prozent der offenen Stellen aller Führungsebenen sollen bis 2026 mit eigenen Nachwuchskräften** besetzt sein. 2023 waren es 66 Prozent (Vorjahr: 59 Prozent). Die individuellen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten sowie das Erreichen persönlicher Karriereziele im Unternehmen hat GEA auch im Jahr 2023 aktiv unterstützt.
- Bis 2026 soll ein **Talentpool zur weiteren Stärkung der Vielfalt auf allen Führungsebenen** entstehen.

Als fairer und verantwortungsbewusster Arbeitgeber übernimmt GEA Verantwortung dafür, Menschenrechte jederzeit ohne Einschränkungen zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen. Überdies bekennen wir uns zu den generell akzeptierten Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) und folgen dem Grundsatz eines redlichen, aufrichtigen und loyalen Miteinanders. In gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten schaffen wir eine Arbeitswelt, in der Arbeits- und Gesundheitsschutz großgeschrieben wird.

Personalmanagement

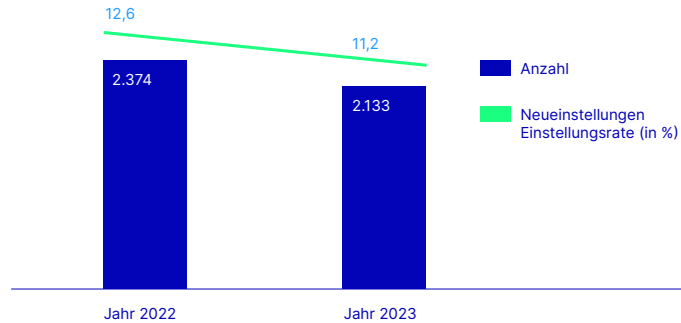
Unsere Beschäftigten bilden das Rückgrat von GEA. Aus diesem Grund liegt es in unserem Interesse, den Bereich Personal (HR – Abkürzung für Human Resources) vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bestmöglich für die Zukunft aufzustellen, die Verantwortlichen mit allen relevanten Kompetenzen auszustatten und ihnen jede Unterstützung zukommen zu lassen, die sie für ihre Arbeit benötigen.

Bei GEA ist der Bereich Personal über die HR-Business-Partner-Organisation eng in das operative Geschäft eingebunden. HR ist ein sogenanntes Global Corporate Center und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der gleichzeitig Arbeitsdirektor ist. Zudem ist der Chief Human Resources Officer fester Bestandteil des Global Executive Committee (GEC). In diesem erweiterten Führungsgremium von GEA dis-

kutieren und entscheiden monatlich der Vorstand, die Geschäftsführenden der Divisionen und Regionen sowie GEAs Chief Sustainability Officer über grundlegende Konzernthemen.

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, Bogotá und Kuala Lumpur stehen mit zeitgemäßen HR-Dienstleistungen zur Verfügung. Zudem entwickeln die sogenannten „Centers of Expertise“, zu denen „Employee Attraction & Engagement“, „People & Talent Development“, „Total Rewards & Mobility“ und „Labor Relations/Labor Law“ gehören, moderne Konzepte, um GEA langfristig als Wunscharbeitgeber zu etablieren.

Anzahl und Rate der Neueinstellungen



Beschäftigung

Die Suche nach vielfältigen und qualifizierten Beschäftigten erfordert immer größere Anstrengungen. Dafür verantwortlich sind vor allem der demografische Wandel und der harte Wettbewerb um Talente auf dem Arbeitsmarkt. Für GEA als nachhaltig handelndes Unternehmen ist es wichtig, die Angestellten langfristig an das Unternehmen zu binden. Um als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen zu werden und damit die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen, legen wir Wert auf eine Unternehmenskultur, die Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration fördert. Zudem unterstützen wir im Rahmen der „Mission 26“ alle Beschäftigten verstärkt dabei, sich gezielt fortzubilden sowie mittel- und langfristige Karriereziele zu erreichen, und haben uns auch im Jahr 2023 wieder vornehmlich auf die Weiterentwicklung der Aktivitäten im Bereich „Talent Acquisition“ konzentriert.

Alle Teams der HR-Organisation haben dazu beigetragen, das Gewinnen von Talenten weiter voranzutreiben. Hierzu zählen insbesondere eine intensivierte interne Allokation von Ressourcen, eine lokalere Aufstellung

der Ansprechpersonen für die Geschäftsbereiche sowie eine Schärfung von Rollen und Verantwortlichkeiten. Auch eine klarere strategische Ausrichtung sowie die aktive Ansprache potenzieller Talente gelten als maßgebliche Erfolgsfaktoren. Schnelligkeit und Transparenz im Bewerbungsprozess sowie insgesamt eine positive Erfahrung für die Bewerbenden sind von primärer Bedeutung.

Darüber hinaus gibt es an verschiedenen Standorten einen sogenannten Empfehlungsbonus für unsere Beschäftigten, weil wir davon ausgehen, dass sie die besten und authentischsten Botschafter unseres Unternehmens sind. Im Berichtszeitraum wurden weltweit insgesamt 2.133 neue Beschäftigte eingestellt (2022: 2.374). Die Gesamtzahl der Einstellungen gemessen an der durchschnittlichen Personalzahl des gesamten vergangenen Jahres betrug am 31. Dezember 2023 11,2 Prozent (Vorjahr: 12,6 Prozent).



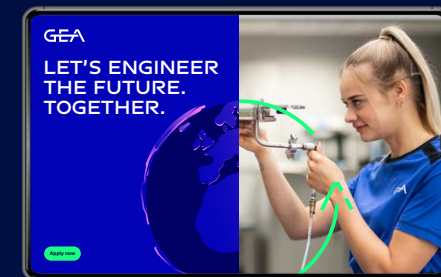
2.133

Personen wurden 2023 bei GEA weltweit neu eingestellt.



Auszeichnung als Top-Arbeitgeber in Deutschland und Europa

Wie im Jahr zuvor wurde der GEA Konzern auch 2023 wieder als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet. Neben Deutschland wurde die Ehrung, für die das Unternehmen mehrere Validierungsprozesse durchlaufen muss, erstmals auch für Belgien, Polen, Portugal und Spanien ausgesprochen und von der Europäischen Union mit einem EU-Siegel gewürdigt. Das unabhängige Top Employers Institute prämiert einmal im Jahr Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden ein herausragendes Arbeits- und Entwicklungsumfeld bieten. Die Zertifizierung ist eine von zahlreichen konzernweiten Employer-Branding-Maßnahmen.



Ende 2023 hat GEA unter dem Motto „Let's engineer the future. Together“ eine globale Kampagne zur Talentakquisition mit dem Ziel gestartet, die Wahrnehmung von GEA als attraktivem Arbeitgeber weltweit zu stärken. Der modulare Aufbau ermöglicht den weltweit einheitlichen Auftritt für Messen, Websites oder Druckerzeugnisse.



4.029

Anzahl der Maßnahmen, die 2023 als Reaktion auf die letzte Mitarbeitendenbefragung angestoßen wurden.



Mitarbeitende beurteilen GEA

Mit einer regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung werden die GEA Beschäftigten gebeten, sowohl das Unternehmen als auch ihre direkten Vorgesetzten in 13 verschiedenen Dimensionen zu bewerten: Engagement, pragmatische Führung, Wachstumsmöglichkeiten, Vertrauen in die Führung, Mitarbeitendenkommunikation, positives Arbeitsumfeld, sinnvolle Arbeit, Vergütung und Nebenleistungen, Wirksamkeit der Organisation, Kundenschaftszentrierung, Innovation, Nachhaltigkeit und Diversität. Das übergeordnete Ziel ist, eine Kultur des Dialogs und des Austausches zu pflegen, die Belegschaft aktiv in die Unternehmensentwicklung mit einzubeziehen und nach Auswertung der Antworten auf das gegebene Feedback zielgerichtet zu reagieren. Zudem stellen wir mit der Befragung sicher, dass wir von unseren Mitarbeitenden Auskunft zu den Themen Zufriedenheit, Sinnhaftigkeit im Job sowie zum Stresslevel erhalten.

Um das Verfahren zu professionalisieren und zu standardisieren, arbeiten wir seit 2019 mit einem unabhängigen Meinungsforschungsinstitut zusammen. Für die bestmögliche Vergleichbarkeit sind die Fragen standardisiert und werden stets in gleicher Form gestellt. Um das Vertrauen der Beschäftigten in das Befragungsprogramm und in die Führung zu stärken, wird die Mitarbeitendenbefragung von einer umfassenden Kommunikation auf allen Ebenen begleitet. Zudem werden alle Führungskräfte im Umgang mit den Umfrageergebnissen geschult und in die Umsetzung der Ergebnisse einbezogen. Dadurch verbessert sich unsere Position als Arbeitgeber kontinuierlich.

An der letzten Mitarbeitendenbefragung im Oktober 2022 haben 82 Prozent aller GEA Beschäftigten teilgenommen. Als Konsequenz aus der Befragung stärkte GEA im Berichtsjahr unter anderem die Rolle des Personalmanagements bei der Erarbeitung von Aktionsplänen und erleichterte die Zugänge zu den Detailergebnissen der Befragung für Führungskräfte. Insgesamt wurden 2023 unternehmensweit rund 4.029 Initiativen als Reaktion auf das Feedback angestoßen, die Erkenntnisse aus der Umfrage aufgreifen, um bestehende Prozesse zu optimieren oder neue zu beginnen.

Die Mitarbeitendenbefragung genießt bei der Belegschaft nicht nur eine große Akzeptanz, sondern wird auch sehr gut wahrgenommen. Außerdem lässt sich festhalten, dass unsere Beschäftigten darauf vertrauen, dass die Ergebnisse aus der Befragung aufgegriffen und weiterbearbeitet werden. Um eine bessere Integration in die gesamten Personalprozesse zu gewährleisten, wurde im Berichtsjahr keine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, sondern ins erste Quartal 2024 verschoben. Die Ergebnisse werden im Mai 2024 veröffentlicht.



Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit

Den Ansatz zur Bildung vielfältiger Teams verfolgt GEA nicht nur bei HR, sondern er betrifft alle Bereiche des gesamten Konzerns. „Engineering for a better world“ bedeutet für uns auch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt, Gleichberechtigung und die Einbeziehung aller Beschäftigten begünstigt und gefördert werden. Denn für ein ambitioniertes Unternehmen mit globaler Präsenz zählt Vielfalt zu den wichtigsten Bausteinen – nicht nur für mehr Attraktivität als Arbeitgeber, sondern auch für die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns und damit für den zukünftigen Unternehmenserfolg.

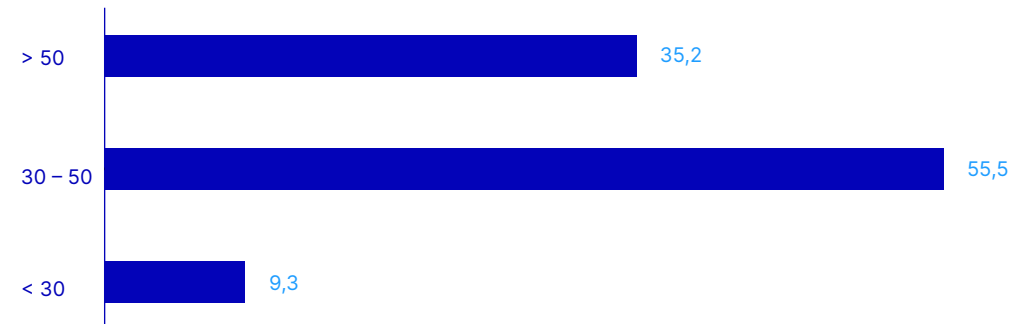
Zur Strategie der „Sustainable Value Creation at GEA“ gehört unter anderem das Prinzip der Vielfalt. Darunter verstehen wir eine Belegschaft mit einem breiten Spektrum an Persönlichkeitsmerkmalen, individuellen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten. Dazu gehören Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, ethnischer Hintergrund und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie der soziale Hintergrund. Aber auch äußere und organisatorische Dimensionen wie die Berufserfahrung können die Vielfalt mitbestimmen. Unter Inklusion verstehen wir die Befähigung und Einbeziehung aller Beschäftigten ungeachtet ihrer

Individualität, einschließlich des gleichberechtigten Zugangs zu Chancen und Ressourcen für alle Mitarbeitenden. Das Management von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit liegt in der Verantwortung von HR.

Unsere Strategie für Diversität und Inklusion enthält einen zweistufigen Plan, um beides bis zum Jahr 2026 weiter zu stärken und auszubauen, und basiert auf drei Hauptsäulen: Sicherstellung einer inklusiven Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden, Förderung einer diversen Belegschaft sowie Gewinnung, Entwicklung und Förderung vielfältiger Talente.

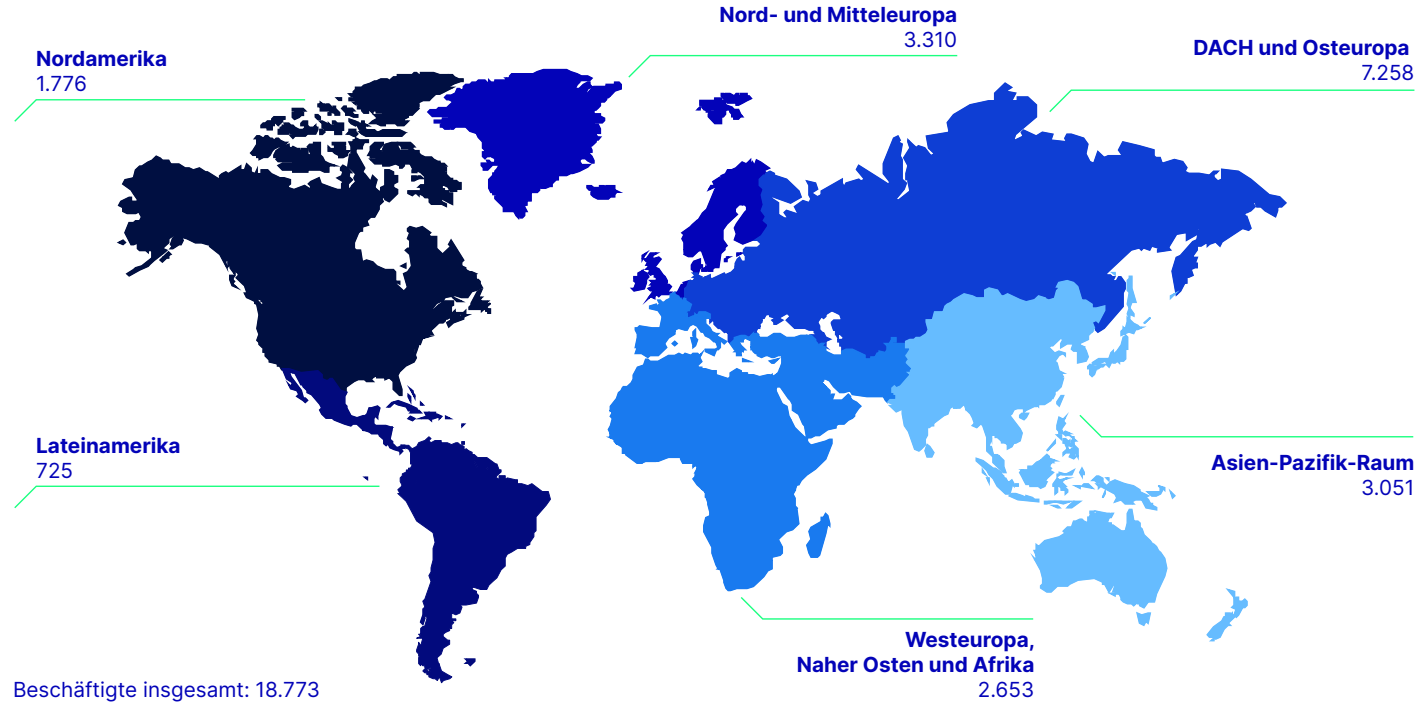
Beschäftigte nach Altersgruppen*

(in %)



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

GEA Beschäftigte weltweit



GEA orientiert sich bei der Umsetzung von Vielfalts- und Inklusionsinitiativen an der „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Damit bekennen wir uns zur Gleichstellung aller Menschen im Unternehmen. Zudem bekennen wir uns zusammen mit mehr als 7.000 Unternehmen weltweit zu den Women’s Empowerment Principles (WEPs) der Vereinten Nationen. Die WEPs sind eine Reihe von Prinzipien, die Unternehmen

Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und für die Stärkung der Rolle der Frau am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft bieten. Sie orientieren sich an internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards und basieren auf der Erkenntnis, dass Unternehmen ein Interesse und eine Verantwortung für mehr Geschlechtergerechtigkeit und eine stärkere Position von Frauen im Job haben.

Menschen aus 107 Nationen arbeiten weltweit bei GEA in 55 Ländern



Die WEPs sind ein primäres Instrument für die Umsetzung der Gleichstellungsdimensionen der Agenda 2030 und der Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Seit 2022 sind wir Mitglied der WEP Community und signalisieren dadurch unser Engagement und die Zusammenarbeit in Multistakeholder-Netzwerken, um Geschäftspraktiken zu fördern, die Frauen stärken. Dazu gehören gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit, geschlechtsspezifische

Lieferkettenpraktiken und eine Nulltoleranzhaltung gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. GEA ist zudem aktives Mitglied im Diversity Netzwerk Rhein-Ruhr und veranstaltet in dessen Rahmen jedes Jahr einen „Tag der Vielfalt“, zu dem alle Beschäftigten eingeladen sind.

Mitarbeitende von GEA haben eine standortübergreifende LGBT*IQ-Gruppe gegründet. Als Mitglied der deutschen Organisation „PROUT AT WORK“ steht GEA allen Mitarbeitenden zur Seite, die der LGBT*IQ-Gemeinschaft angehören. PROUT AT WORK unterstützt und begleitet Einzelpersonen, Netzwerke, Unternehmen und Organisationen mit strategischer Beratung zur Arbeitsplatzkultur, mit Bildungsangeboten sowie mit Sensibilisierungstrainings für Mitarbeitende und Führungskräfte.

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 „Diversity & Inclusion Policy & Guideline“. Der Zweck dieser Richtlinie ist, einen globalen konzernweiten Standard im Umgang mit Vielfalt und Inklusion 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. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr das Thema Inklusion und Lieferantenvielfalt durch die

„Als mir die Stelle bei GEA angeboten wurde, machte ich mir Sorgen, ob ich das schaffen würde. Aber vom ersten Tag an wurde mir Vertrauen entgegengebracht. Es macht mich stolz, dass meine Arbeit und mein Engagement bei GEA wertgeschätzt werden.“

Mateusz Markiewicz, Senior Service Sales Manager

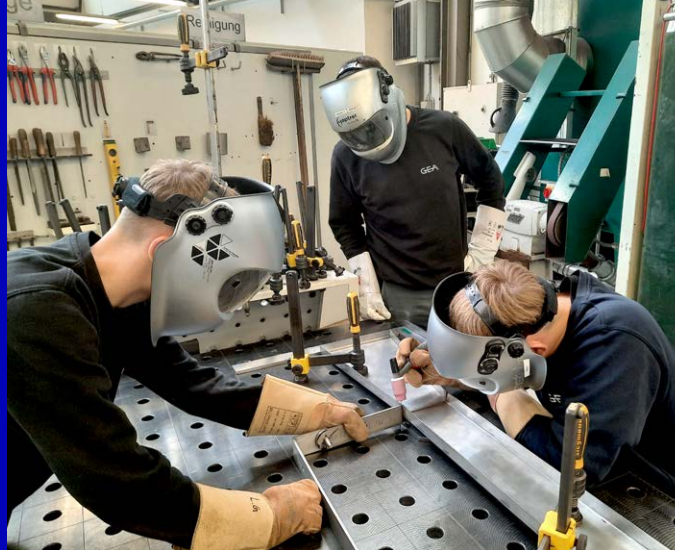
Uneingeschränkte Wertschätzung

Für Menschen im Rollstuhl bringt der Alltag immer wieder Herausforderungen mit sich. Zu ihnen zählt auch Mateusz Markiewicz aus Warschau. Der heute 36-jährige Senior Service Sales Manager hatte 2009 nicht damit gerechnet, dass er 14 Jahre später in einer leitenden Funktion tätig sein würde. Dabei zählen auch Kundenbesuche zu seinem Aufgabenfeld. „Ich bereite die Kunden auf meinen Besuch vor und teile ihnen mit, dass ich im Rollstuhl sitze. Damit beuge ich unerwarteten Schwierigkeiten vor“, sagt Markiewicz. Dabei sah er zunächst weniger die physischen Barrieren als vielmehr die Anerkennung seiner Teamkolleginnen und -kollegen als Herausforderung. Allerdings war diese Sorge völlig unbegründet.

Außerhalb des Arbeitsplatzes stellt Markiewicz dennoch Unsicherheit im Umgang mit Behinderten fest: „Manchmal habe ich das Gefühl, dass Menschen sich nicht sicher sind, wie sie mich ansprechen oder mit mir umgehen sollen.“ Seine sechsjährige Tochter sehe seine Behinderung jedenfalls als nichts Besonderes an. „Natürlich ist ihr bewusst, dass ich einige Einschränkungen habe, aber für sie ist das ganz normal“, erzählt Markiewicz nicht ohne Stolz. Stolz mache ihn auch die Arbeit bei GEA. „Es war nicht einfach und ich habe hart gearbeitet, um mich in meiner Führungsrolle zu entwickeln“, sagt Markiewicz. Die Arbeit im Vertrieb passe sehr gut zu seiner Persönlichkeit.



GEA Auszubildende unterstützen soziale Einrichtung in Beckum



Großküchen, in denen täglich mehrere tausend Mahlzeiten gekocht werden, sind einer enormen Beanspruchung ausgesetzt. Nicht anders ist das bei den Werse-Technik PB Freckenhorster Werkstätten – eine Werkstatt für Menschen mit psychischer und geistiger Beeinträchtigung im münsterländischen Beckum. In der sozialen Einrichtung werden jeden Tag ca. 1.600 Gerichte zubereitet und anschließend an Kunden ausgeliefert. Um die tägliche Arbeit in der Küche zu vereinfachen, haben die Freckenhorster Werkstätten bei GEA angefragt, ob wir nicht bei der

Handhabung der schweren Transportwagen für die Gerichte helfen könnten. Und GEA konnte helfen. Die Auszubildenden im Werk Oelde optimierten dazu die Auffahrrampe für die Transportwagen und werden auch noch die Probleme mit den Durchfahrtstüren beseitigen. Die Kosten für die Maßnahmen übernimmt der „Nothilfeverein GEA Westfalia Separator“, der sich allein aus Spenden der GEA Belegschaft in Oelde finanziert.

neuen Grundsätze der Beschaffung („Procurement Policy“) in der Lieferkette und in der Lieferantenauswahl verankert. Auch ein globales Online-Training zur Vermeidung von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz wurde im Berichtsjahr eingeführt.

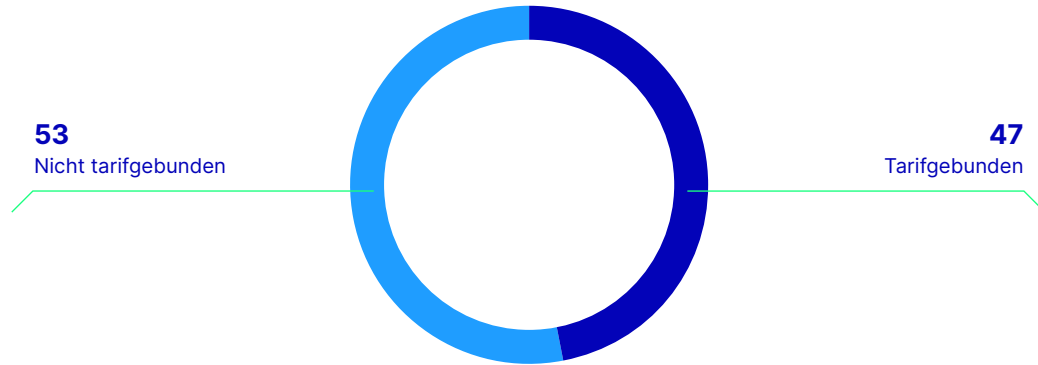
Mit der seit 2023 geltenden „Konzerninklusionsvereinbarung“ bekräftigt GEA die Absicht, die Integration von Menschen mit Behinderungen sowie die berufliche Teilhabe sicherzustellen. Sie dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Menschen zu erreichen sowie die Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung zu vermeiden. Mit diesen Bestrebungen erreichen wir neue Personengruppen als Beschäftigte und begegnen damit dem Fachkräftemangel.

Das Engagement für Vielfalt sollte auch in einer geschlechterspezifischen Sprache zum Ausdruck kommen. Damit niemand in unserem Unternehmen durch falsche Ansprache diskriminiert wird, haben wir für alle GEA Beschäftigten die deutschsprachige Publikation „Gendersensible Sprache – Empfehlung für den deutschen Sprachraum“ verfasst. Sprache ist Ausdruck unseres Denkens und reflektiert den gesellschaftlichen Wandel. Deshalb verändert sie sich. Es ist unser Ziel, im Einklang mit unserem Bekenntnis zu Diversität die sprachliche Sensibilität in der täglichen Anwendung zu fördern.

Vielfalt und Chancengleichheit sind als feste Bestandteile in die Personalprozesse integriert, zum Beispiel im Rahmen der „Konzernbetriebsvereinbarung zum globalen Auswahlverfahren für Führungspositionen im Rahmen einer Personalentwicklungs- und Nachfolgeplanung im GEA Konzern“, die den Stellenbesetzungsprozess regelt. Für die Nominierung von Kandidaten für Führungskräfteentwicklungsprogramme gelten spezielle Auswahlkriterien, die Diversitätsaspekte beinhalten. So soll sichergestellt werden, dass die Geschlechter hinsichtlich der Führungskräfteentwicklung ausgewogen vertreten sind und das in der „Mission 26“ beschriebene Ziel erreicht wird.

Anteil der Beschäftigten nach Tarifvereinbarung

(in %)



Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und Mitbestimmung

GEA ist stolz darauf, dass das Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgeber 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.

Wir verfügen über einen Konzernbetriebsrat (KBR) nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz sowie zahlreiche lokale Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte. Auf betrieblicher Ebene werden lokale Fragen in Form von Betriebsvereinbarungen geregelt. Zudem gibt es auf europäischer Ebene einen Europäischen Betriebsrat (EBR). Dieser hat das

verbindliche Recht auf Information und Anhörung durch die Unternehmensleitung. Er steht im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand und dem Personalbereich. Seine Arbeit fokussiert der EBR 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 GEA Vorstand und dem EBR unter Beteiligung der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL in einem neuen EBR-Vertrag weiterentwickelt und angepasst.

Für 47 Prozent unserer Beschäftigten weltweit gelten Tarifvereinbarungen (2022: rund 48 Prozent). Für alle anderen Mitarbeitenden gelten Regelungen auf einzelvertraglicher Basis.





50

Insgesamt 50 Potenzialträger
nehmen an den Programmen
HiPo Pool 1 & 2 teil.

Führungskräfteentwicklung

GEA bietet zur Führungskräfteentwicklung zahlreiche offene Trainings zum Thema Führung und Management in unterschiedlichen Formaten an. Hierzu zählen klassische Angebote wie „GEA Management Essentials“, „Leading Effective Teams“ oder „Making the Matrix Work“. Die Basis für alle Trainingsformate ist das Modell „GEA signature for leadership“. Es beschreibt anhand von sechs Dimensionen die wesentlichen Haltungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die von GEA Führungskräften weltweit erwartet werden. Darüber hinaus müssen Führungskräfte bis 2024 einmal am trainergestützten Live-Online-Training „Boost your dialog skills“ teilnehmen, das eine Verbesserung der Feedbackqualität zum Ziel hat.

Führungskräfte werden hinsichtlich ihrer aktuellen und zukünftigen Anforderungen mit zwei Programmen, bestehend aus mehreren Modulen, zielgerichtet gefördert: mit „Learn to lead“ für Fachexperten und jüngere Führungskräfte und mit „Master to lead“ für erfahrenere Führungskräfte. Die Programmmodule werden ergänzt durch Lerngruppen, um Aufgaben zu besprechen und sicherzustellen, dass individuelle Lernziele erreicht werden. Diese Programme unterstreichen nicht nur unsere Verpflichtung, individuelle Führungskräfte zu fördern, sondern auch das Fokussieren auf nachhaltige Führungsentwicklung. Darüber hinaus stehen den Führungskräften Entwicklungsangebote zur Wahl, die auf ihren individuellen Bedarfen basieren. Dazu gehören individuelles Coaching, ein 360-Grad-

Feedback-Tool, trainergestützte Live-Online-Trainings wie „Leading people through change“ und „Why finance matters“ sowie ein breites Spektrum an E-Learnings.

Außerdem gibt es weiterhin die „Leadership Reviews“, die den jährlichen Rahmen für die Identifizierung von Entwicklungsbedarfen, die Auswahl von Potenzialträgern und die Ableitung von Nachfolgebearfen bilden. Ziel ist es, eine einheitliche Führungskultur zu pflegen und die optimale und individuelle Weiterentwicklung der Führungskräfte sicherzustellen. Nur durch eine persönlich erfahrbare herausragende Führungsqualität kann GEA Talente im Arbeitsmarkt ansprechen und auch halten.

Neben einer bedarfsbezogenen Qualifizierung und Weiterentwicklung aller Beschäftigten bestehen auch gesonderte Entwicklungspools wie die zwei „High Potential Pools“ (HiPo-Pool 1 & 2) und die „Talent Pipeline“, um eine mittel- und langfristige Nachfolgeplanung der Schlüsselpositionen im Konzern sicherzustellen. Mitarbeitende, die hierfür von ihren jeweiligen Vorgesetzten nominiert werden, müssen sich einem anspruchsvollen Auswahlverfahren unterziehen, das einerseits das Vorhandensein entsprechenden Potenzials bestätigen soll und andererseits die Ausgangsbasis für eine zielgerichtete und persönliche Weiterentwicklung darstellen wird.



Talente fördern und Führungskräfte ausbilden

Organisationsübergreifende High-Potential-Nachfolgepools sind Talentförderprogramme und gewährleisten die Identifizierung und Entwicklung von Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten für strategisch relevante Positionen. Die Programme wurden eingerichtet, um den Nachfolgebearf auf verschiedenen Hierarchieebenen im Unternehmen zu sichern und Talente frühzeitig auf eine Führungsposition vorzubereiten. Sie beinhalten sowohl die Identifikation und Entwicklung von Top-Management-Positionen als auch Führungskräfte des mittleren Managements.

Insgesamt 50 Mitarbeitende mit Potenzial nehmen an den Programmen teil. Etwa ein Drittel derer, die seit 2022 mit dem Programm begonnen haben, wurde bereits intern befördert.



Nachwuchs fördern und weiterentwickeln

GEAs Nachwuchsförderprogramm richtet sich an Mitarbeitende oder kürzlich ernannte Führungskräfte mit herausragendem Potenzial. Das Ziel ist, unsere Talente der Zukunft zu identifizieren, sie zu fördern und weiterzuentwickeln. Bis zu einem bestimmten Level können alle Mitarbeitenden entweder von ihrer Führungskraft nominiert werden oder sich selbst nominieren. Die Nominierten durchlaufen ein anspruchsvolles Auswahlverfahren, das sie auf das entsprechende Potenzial hin überprüft und gleichzeitig einen Ausgangspunkt für eine gezielte persönliche Weiterentwicklung bietet. Wer in die „Talent Pipeline“ aufgenommen wurde, startet ein zweijähriges Entwicklungsprogramm. Neben der Gestaltung eines individuellen Karriereentwicklungsplans, der Anwendung von Führungsgrundlagen und der Förderung interner Sichtbarkeit zielt das Programm darauf ab, das Wissen und die Fähigkeiten rund um GEA und seine strategische Vision auszubauen.

Lernen und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung hat für GEAs individuelle Personalentwicklung eine besondere Bedeutung und gehört nach unserer Überzeugung zu einem erfüllten Arbeitsleben dazu. Mit „Workday Learning“ verfügt GEA über eine virtuelle Lernplattform und zentrale Anlaufstelle.

Grundsätzlich unterstützen und fördern wir alle bedarfsorientierten Qualifikationsmaßnahmen der Beschäftigten, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich sind. Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung haben den Bedarf aufgezeigt, die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte weiter zu verbessern.

Konzernweit gilt für alle GEA Beschäftigten das Programm „Perform & Grow“. Der „Perform & Grow“-Prozess ist in verschiedene Dialoge während eines Jahres zwischen einer Führungskraft und den Beschäftigten eingegliedert und besteht aus drei Phasen. Die Lernplattform „Workday Learning“ unterstützt diesen jährlichen Prozess. Damit erhalten Führungskräfte und Beschäftigte einen besseren Überblick über die belegten Schulungen und Kurse und können die Entwicklungsaktivitäten leichter verfolgen.



Schulungen bei GEA im Jahr 2023

- 20.256 Beschäftigte haben das Lern- und Trainingsangebot genutzt
- 2.490 Teilnahmen an Präsenzs Schulungen
- 1.313 Teilnahmen an integrierten Schulungsinitiativen
- 10.786 Teilnahmen an trainergeführten Webinaren
- 89.423 absolvierte E-Learnings

Ausbildung in Deutschland

Im Berichtszeitraum hat GEA in Deutschland an 13 Standorten 101 neue Auszubildende in 15 kaufmännischen und gewerblich/technischen Berufen eingestellt, die sich je nach Produktportfolio der Standorte noch in unterschiedliche Fachrichtungen unterteilen. Der Standort Oelde ist dabei das Zentrum der technischen Ausbildung und koordiniert diese in Deutschland. Zudem wurden 14 duale Studiengänge in Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten angeboten. 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:

- Anlagenmechaniker (m/w/d)
- Elektroniker (m/w/d) für
 - Betriebstechnik
 - Automatisierungstechnik
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)
- Fachlagerist (m/w/d)
- Fertigungsmechaniker (m/w/d)
- Industriemechaniker (m/w/d)
- Konstruktionsmechaniker (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Mechatroniker für Kältetechnik (m/w/d)
- Werkstoffprüfer (m/w/d)
- Zerspanungsmechaniker (m/w/d)

Kaufmännisch-technische Berufe:

- Industriekaufmann (m/w/d)
- Technischer Produktdesigner (m/w/d)
- Fachinformatiker (m/w/d)

2023 ermöglichte GEA 14 duale Studiengänge aus folgenden Fachbereichen:

- Bachelor of Arts (Ausbildung: Industriekaufmann (m/w/d), Fachrichtung Betriebswirtschaft)
- Bachelor of Arts Wirtschaftsinformatik (praxisorientiertes Studium)
- Bachelor of Engineering (Ausbildung: Industriemechaniker (m/w/d), Fachrichtung Maschinenbau)

- Bachelor of Engineering (Ausbildung: Industriemechaniker (m/w/d), Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen)
- Bachelor of Engineering (Ausbildung: Mechatroniker (m/w/d), Fachrichtung Mechatronik)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Elektrotechnik)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Maschinenbau)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung mechanische Verfahrenstechnik)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Digitale Technologien)

- Bachelor of Science (Ausbildung: Elektroniker (m/w/d), Fachrichtung Elektrotechnik)
- Bachelor of Science (Ausbildung: Fachinformatiker (m/w/d), Fachrichtung Informatik)
- Bachelor of Science (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Verfahrenstechnik)
- Bachelor of Science (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen)
- Bachelor of Science (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Softwaretechnologie)



Aller Anfang ist nicht schwer

Wer einen neuen Job anfängt, ist meist nervös und hat viele Fragen. Um Auszubildenden und Studierenden dualer Studiengänge den Einstieg bei GEA so angenehm und informativ wie möglich zu machen, organisieren wir sogenannte Onboarding-Seminare. Hier lernen die Neueinsteiger vor allem ihren Standort und „ihr Produkt“ kennen, aber auch unseren Konzern inklusive seiner Organisationsstruktur, der gesamten Produktpalette, Mission und Vision. Verschiedene Seminare sowie diverse Teambuildingmaßnahmen und sportliche Aktivitäten sollen für eine

enge Bindung zum Standort und zum Unternehmen sorgen. Auszubildende und Ausbilder bzw. Ansprechpersonen vernetzen sich standortübergreifend durch wechselnd zusammengesetzte Gruppen. Am Ende eines Onboarding-Seminars, durch das erfreulicherweise eine hohe Identifikation mit GEA und den einzelnen Standorten erreicht wird, sind die Teilnehmenden in der Lage, vor einer Gruppe von mehr als 100 Personen Standort, Produkte oder den ganzen Konzern zu präsentieren.



Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb

GEA gilt auch 2023 wieder als einer der beliebtesten Ausbildungsbetriebe in Deutschland. Nach einer repräsentativen Umfrage von ServiceValue zählt unser Konzern zu den 838 Unternehmen in Deutschland, denen eine sehr hohe Ausbildungsattraktivität zugesprochen wurde. Das ist die höchste Wertung, die ein Unternehmen in dem Ranking erreichen kann. Welche Betriebe für Auszubildende als besonders attraktiv gelten, hat das Analyseinstitut ServiceValue in Zusammenarbeit mit der Tageszeitung „Die Welt“ unter fast 4.000 Unternehmen ermittelt: In der Studie „Attraktive Ausbildungsbetriebe 2023“ wurden die Unternehmen drei Wirtschaftssektoren (Dienstleistung, Handel und Industrie) zugeordnet und in einem branchenübergreifenden Ranking nach den jeweiligen Zustimmungswerten sortiert. Basis der Untersuchung, der rund 700.000 Urteile zugrunde liegen, war eine bundesweite Umfrage. Die Erhebung erfolgte ohne Mitwirkung der bewerteten Unternehmen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nur wenn Privat- und Arbeitsleben im Gleichgewicht bleiben, können Beschäftigte ihr volles Potenzial ausschöpfen. Wir unterstützen unsere Beschäftigten mit einer Vielzahl von Maßnahmen – je nach Land mit unterschiedlichen Leistungen. Prinzipiell ist es bei GEA möglich, in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft verschiedene Arten von flexiblen und auf die individuelle Situation zugeschnittenen Arbeitszeitmodellen in Anspruch zu nehmen. Das kann sowohl eine Fortbildung als auch familiäre oder persönliche Gründe betreffen. Wir bieten unter anderem verschiedene Teilzeitmodelle an. So können zum Beispiel in Italien oder Frankreich Beschäftigte, die älter als 60 Jahre sind, ihre Arbeitszeit bei vollem Gehalt auf 90 Prozent reduzieren.

Daneben gibt es andere Arbeitszeitmodelle, die zum Beispiel das Voll- oder Teilzeitarbeiten im Homeoffice ermöglichen. Möglich sind auch das Arbeiten mit dem vollen Wochenstundenkontingent an vier Tagen und individuelle Arbeitszeiten wie Arbeitsbeginn am Mittag und Arbeit bis in den Abend, um den Berufsverkehr zu umgehen oder um sich an Kundenarbeitszeiten in anderen Zeitzonen anzupassen. Weitere Angebote sind das überwiegende Arbeiten im Büro und das Verrichten weiterer Arbeit von zu Hause aus, das Arbeiten an einem alternativen Arbeitsort oder auch Jobsharing, bei dem zwei Teilzeitkräfte eine Vollzeitstelle besetzen.

Verschiedene GEA Standorte verfügen über erfahrene Ansprechpartner, die zum Beispiel die Fragen werdender Mütter und Väter zu flexiblen Arbeitszeitmodellen beantworten. Ebenso bieten wir beispielsweise in Deutschland Unterstützung bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz an und gewähren unter bestimmten Voraussetzungen steuerfreie Zuschüsse zu Plätzen in Kindertagesstätten. Damit sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen, bietet GEA in Deutschland

beispielsweise seinen 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. In anderen Ländern gewährt GEA 14 Wochen bezahlten Elternurlaub nach Geburt oder Adoption eines Kindes für ein Elternteil sowie zwei Wochen bezahlten Elternurlaub für den Partner oder die Partnerin. Elternzeit können auch Beschäftigte beantragen, die nicht die leiblichen Eltern sind. Zudem gibt es an einigen Standorten in verschiedenen Ländern auch extra ausgewiesene Räume für stillende Mütter.

Für Führungskräfte, deren Beschäftigte durch die Geburt eines Kindes oder die Pflege eines Angehörigen vor besonderen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen, haben wir zur Visualisierung der verschiedenen Leistungen gesonderte Videos produziert. Darüber hinaus kooperieren wir mit einem externen Dienstleister, um Angestellte in Deutschland bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. Das Angebot umfasst zudem eine kostenlose Sozialberatung.

Beschäftigte in Deutschland, 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. Möglich ist auch, einen Teil seiner Urlaubstage an die von einem Pflegefall in der Familie Betroffenen zu spenden, damit die Pflege sichergestellt werden kann.





Vergütung

GEA gewährt allen Beschäftigten eine marktgerechte und länderspezifische Vergütung. Dabei gelten für etwa die Hälfte der Beschäftigten weltweit tarifliche oder vergleichbare kollektivvertragliche Vereinbarungen. Für den Rest der Belegschaft gelten Regelungen auf Basis weltweiter oder lokaler Richtlinien und Vereinbarungen. Als Arbeitgeber der Maschinenbauindustrie rekrutieren wir in der Regel hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deren Entlohnung basiert weltweit auf objektiven Kriterien, insbesondere der Funktion der Angestellten, deren individuellen Leistungen sowie dem Unternehmenserfolg. Für alle Beschäftigten liegen die Eintrittsgehälter über dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes sowie die Zieleinkommen in der Regel oberhalb des in dem jeweiligen Land notwendigen existenzsichernden Lohns.

Alle GEA Beschäftigten sind einer sogenannten Job-Familie zugeordnet. Insgesamt gibt es rund 20 Job-Familien, innerhalb derer die Hauptmerkmale der verschiedenen Tätigkeiten beschrieben werden. Damit ist weltweit dokumentiert und nachvollziehbar, welche Tätigkeiten bei GEA ausgeübt werden. Die globalen Strukturen über die einzelnen Job-Familien werden laufend weiterentwickelt. Auf dieser Basis erstellen wir jedes Jahr Marktvergleiche für alle Mitarbeitenden in 55 Ländern. So wird gewährleistet, dass GEA den Beschäftigten wettbewerbsfähige Gehälter zahlt.

Für etwa die Hälfte der Beschäftigten in knapp 60 Ländern, die nicht nach Tarif vergütet werden, führen wir jährliche Gehaltsüberprüfungen und -erhöhungen durch. Die Budgets dafür werden, basierend auf Inflationsdaten und Markttrends, zentral geplant und von unseren Führungskräften über unser Personal-datenverarbeitungsprogramm an die Mitarbeitenden verteilt. Die Gehaltsentwicklung und damit auch die Kosten für den Konzern werden zentral gesteuert.

Die gleiche Regelung trifft auch auf unsere variablen Vergütungsmodelle „Mission 26 Incentive“ (für alle 18.000 Mitarbeitenden in 55 Ländern), den „Uniform Bonus Plan“ (für ca. 6.000 Beschäftigte) und den „Sales Incentive Plan“ (für ca. 1.100 Mitarbeitende) zu. Hierfür legen wir ebenfalls die Pläne, Kennzahlen und Zielwerte zentral fest. Über unser Personal-datenverarbeitungsprogramm können sie von allen Beschäftigten eingesehen sowie die Zielerreichung und Auszahlung ermittelt werden.

Für Führungskräfte, Experten sowie Beschäftigte in Schlüsselpositionen enthält die Vergütung variable, unternehmenserfolgsabhängige Gehaltsbestandteile, die bis zu 60 Prozent betragen können. Die Hinterlegung der Ziele erfolgt dabei mit einem unternehmensweit einheitlich strukturierten Bonusplan („GEA Uniform Bonus Plan“). Dieser Bonusplan incentiviert das Erreichen der 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.

Zudem existieren spezifische Incentive-Systeme wie 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 Bonusauszahlung insbesondere abhängig vom Erreichen der Leistungsindikatoren Auftragseingang, Bruttomarge des Auftragseingangs sowie Zahlungsziel.

Zusätzlich zu den kurzfristigen Anreizsystemen wurde ein weiterer Anreiz für alle Beschäftigten weltweit eingeführt, um Spitzenleistungen zum Erreichen der strategischen „Mission 26“-Ziele zu fördern. Zwischen 2022 und 2026 erhalten alle GEA Beschäftigten eine jährliche Zusatzvergütung, wenn die finanziellen Ziele der „Mission 26“ erreicht werden. Diese Ziele sind an das organische Umsatzwachstum und die EBITDA-Marge gekoppelt. Die beiden konkreten Zielwerte für den GEA Konzern werden jedes Jahr dem „Mission 26“-Pfad folgen. Werden diese Ziele erreicht, erhalten alle Beschäftigten eine individuelle Incentive-Zahlung, die sich an der durchschnittlichen Kaufkraft des jeweiligen Landes orientiert.

2023 hat GEA ein neues Rahmenwerk zur Vergütung eingeführt. Es legt globale Standards und Richtlinien für das Vergütungsmanagement des gesamten GEA Konzerns fest. Das Ziel ist, eine attraktive Vergütung anzubieten und zu gewährleisten, dass alle fair und gleich behandelt werden. Zudem soll es für Transparenz sorgen und die Kontrolle der Personalkosten effektiv unterstützen.

Unser Vergütungs- und Leistungssystem muss für heutige wie zukünftige Führungskräfte attraktiv, einfach, fair, zukunftssicher und die Marktpositionierung von GEA sowie unsere Vision, unsere strategischen Ambitionen und die gewünschten Verhaltensweisen widerspiegeln. Darüber hinaus soll es GEA ermöglichen, neue Fachkräfte anzuziehen, zu entwickeln, zu inspirieren und zu halten. Dazu harmonisiert das Rahmenwerk die Bezeichnung des Vergütungsangebots und definiert globale Regeln für die jährliche Überprüfung der Gehälter und für den Gratifikationsprozess.

Eine jährliche Überprüfung der Gehälter findet sowohl auf kollektiver Ebene (Vergleich mit anderen Unternehmen, Inflationsentwicklung) als auch auf individueller Ebene statt (unter anderem Leistung, Kompetenz und/oder Potenzial der Mitarbeitenden).

Insgesamt wird eine bestmögliche Ausbalancierung von Kosteneffizienz und Arbeitgeberattraktivität mit Vergütungsstrukturen angestrebt. Darüber hinaus bieten wir zusätzliche Vergütungskomponenten (Benefitstrukturen) auf marktorientierter Basis in allen Ländern an, zum Beispiel Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Auch diese Bestandteile werden einer regelmäßigen Überprüfung hinsichtlich Wettbewerbsfähigkeit, rechtlicher Compliance und steuerlicher Effizienz unterzogen.

GEA engagiert sich ausdrücklich für Gleichberechtigung, einschließlich Gleichheit bei Lohn und Gehalt. Hierzu haben wir in vielen Ländern Mechanismen installiert, die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern verhindern. Diese Mechanismen ermöglichen uns, nachhaltige Analysen durchzuführen und eventuelle Lücken zu schließen. Um die Vergleichbarkeit von Arbeitsplätzen und eine faire Entlohnung zu gewährleisten, haben wir unter anderem weltweite Job-Familien-Strukturen und die Einstufung von Führungspositionen (Grading) durchgeführt.



Analyse zum existenzsichernden Lohn 2023

In 58 Ländern mit GEA Niederlassungen¹ wurde das Einkommen von 19.224 Beschäftigten analysiert. Damit wurden 97,2 Prozent der Gesamtbelegschaft erfasst. Der Bericht über die restlichen vier Länder ist geplant und wird zukünftig ebenfalls verfügbar sein. In allen untersuchten Ländern kommt GEA seiner Verpflichtung nach, angemessene Gehälter zu zahlen, die es den Beschäftigten ermöglichen, sich einen angemessenen Lebensstandard zu leisten.

Bei 19.221 Beschäftigten (99,98 Prozent) liegt das Zieleinkommen über dem angegebenen existenzsichernden Lohn. Lediglich bei drei Beschäftigten (0,02 Prozent) liegt das Zieleinkommen nur leicht darunter, das bedeutet bei weniger als zehn Prozent.

¹) Dies beinhaltet konsolidierte sowie nicht-konsolidierte Niederlassungen zum Zeitpunkt Oktober 2023.



30 %

Rund 30 Prozent der Dienstwagen von Führungskräften weltweit wurden auf vollelektrische Fahrzeuge umgestellt.

Altersvorsorge

Die Angestellten von GEA profitieren von betrieblichen Versorgungsleistungen, beispielsweise im Rahmen beitragsorientierter Pensionsysteme in den Ländern, in denen dies marktüblich ist. Dabei haben sie die Möglichkeit, ihre Alterssicherung in Abstimmung mit dem Unternehmen aktiv mitzugestalten. Das Angebot der betrieblichen Altersvorsorge bietet GEA die Möglichkeit, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels qualifizierte Fachkräfte langfristig an sich zu binden. Aus diesem Grund optimieren wir fortlaufend die bestehenden Kommunikations- und 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

GEA ist, trotz fortschreitender Digitalisierung und der damit einhergehenden Möglichkeiten wie Homeoffice oder Videotelefonie, auf die Mobilität der Beschäftigten angewiesen. Da es dem Unternehmen wichtig ist, den ökologischen Fußabdruck von berufsbedingten Fahrten

so klein wie möglich zu halten, wurden verschiedene Initiativen gestartet. In Belgien, Deutschland und den Niederlanden gibt es beispielsweise eine Dienstwagenverordnung für Führungskräfte, nach der nur noch vollelektrische Fahrzeuge angeschafft werden dürfen. Eine solche Verordnung ist auch für alle weiteren Länder mit eigenem Fuhrpark in den kommenden Jahren geplant. Zudem gibt es den verstärkten Anreiz für die Beschäftigten, auf dem Arbeitsweg klimafreundliche Verkehrsmittel zu nutzen. Aus diesem Grund gewährt GEA Zuschüsse für Zeitkarten des öffentlichen Nahverkehrs.

Für eine effiziente und klimaschonende Umsetzung der Buchungen notwendiger Ferngeschäftsreisen arbeiten wir mit einem zentralen Dienstleister zusammen. Das Know-how und die Erfahrung der GEA Beschäftigten müssen auch weiterhin weltweit verfügbar sein, um die Anforderungen des Marktes zu erfüllen und um eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen.



Nachhaltige und gesunde Mobilität mit JobRad

GEA hat eine Konzernbetriebsvereinbarung JobRad für ein Fahrrad-leasingmodell beschlossen. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, ein JobRad zu beantragen – und können dabei von dem Vorteil einer Entgeltumwandlung profitieren. Mit dem JobRad wollen wir einerseits einen aktiven Beitrag für unsere Belegschaft zur Förderung einer nachhaltigen und gesunden Mobilität leisten und zum anderen unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.



GEA Care

„GEA Care“ umfasst alle Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Beschäftigte können nur dann ihre volle Leistung bringen, wenn sie gesund sind und sich wohlfühlen. Mit verschiedenen 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.

GEAs betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird dezentral durch die Divisionen und Regionen bzw. die jeweiligen Standorte betrieben. Unser Gesundheitsprogramm „GEA Care“, mit dem wir das Gesundheitsmanagement zentral steuern, ist in die Konzernstrategie „Mission 26“ integriert. Die bestehenden lokalen Angebote werden optimiert und neue globale, digitale Angebote für die gesamte GEA Belegschaft geschaffen.

Allgemeine Gesundheit, individuelle Vorsorge und Prävention sind mindestens ebenso wichtig wie der Schutz vor Unfällen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Gesundheitsschutz und -förderung sind nicht nur eine selbstverständliche soziale Verpflichtung und Ausdruck der GEA Unternehmenskultur, sondern auch Bestandteil der Konzernstrategie „Mission 26“.

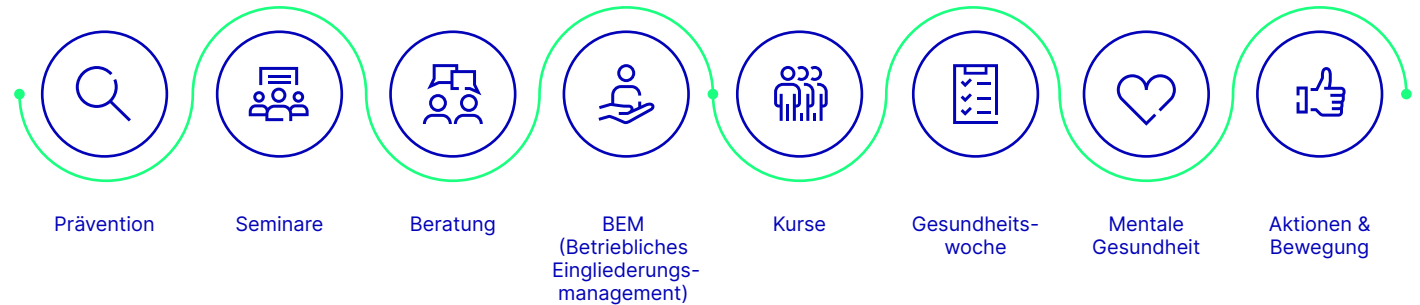
Das Gesundheitsmanagement des Konzerns geht lokal oft über die gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsvorsorge und den etablierten Arbeitsschutz hinaus und umfasst weitere Aspekte sowie verschiedene Initiativen wie beispielsweise Gesundheitstage, Ernährungsberatung oder Programme gegen psychische Überlastung. Zudem steht den Beschäftigten ein Gesundheitsportal eines externen Dienstleisters zur Verfügung.

Mehr Bewegung für Hals, Schulter und Rücken

Das Gesundheitsmanagement von GEA ist an zahlreichen Standorten als Bestandteil der Gesundheitsfürsorge etabliert. Im Berichtsjahr wurden unter anderem wieder an mehreren deutschen Standorten wie Bönen, Oelde, Ettlingen, Karlsruhe und in der Konzernzentrale in Düsseldorf die sogenannten „GEA Care“-Tage veranstaltet. Zusätzlich bestand für alle Beschäftigten der deutschen Standorte ganzjährig das Angebot, an einem wöchentlichen Online-Bewegungsprogramm für Hals, Schulter und Rücken teilzunehmen. Mit Erfolg: Viele deutsche Standorte nutzen dieses Programm regelmäßig. Eine Ausweitung und Durchführung in englischer Sprache sind deshalb bereits in Planung.



Gesundheitsmanagement von GEA



Alle Aktivitäten des BGM haben wir unter dem weltweiten Dach von „GEA Care“ zusammengefasst. Neben den Gesundheitstagen gehören dazu auch arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchungen oder Gripeschutzimpfungen sowie Angebote der psychosozialen Betreuung, des Stressmanagements und weitere Präsenz- und Onlineangebote.

Das Ziel ist, die Angebote und Vorgehensweisen bedarfsgerecht und standortspezifisch zu etablieren. Dabei sind auch kulturelle, religiöse und lokale Besonderheiten zu beachten. Nur eine intensive Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleistern, Krankenkassen und Betriebsärzten, aber auch der Austausch zwischen Personalabteilung und Betriebsrat sowie das Aufnehmen von Bedarfen der Belegschaft bringen nachhaltigen Erfolg und lassen ein zukunftsfähiges Gesundheitsmanagement entstehen. Die vielfältigen und zum Teil langjährigen Erfahrungen an deutschen Standorten wie Oelde, Bönen und Düsseldorf,

an denen in unterschiedlicher Ausprägung bereits heute sehr erfolgreich und zum Teil sehr umfangreich nachhaltige BGM-Programme angeboten werden, gelten als Vorbild für dieses ambitionierte Ziel.

Das Rahmenwerk ist die globale GEA Care Policy, die die fachliche Vernetzung der internationalen GEA Standorte fördert. Regelmäßiger Austausch und gemeinsame Treffen machen die unterschiedlichen Erfahrungen und Bedarfe sichtbar. Langfristig soll eine Wissensdatenbank zu sämtlichen Aktivitäten und Ideen für ein erfolgreiches BGM entstehen. Damit können wir doppelten Arbeitsaufwand vermeiden und Synergiepotenziale erkennen und nutzen.

COMPLIANCE UND UNTERNEHMENS- FÜHRUNG



ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE



Responsibility

Int
We
our

P

work

Die Achtung der Menschenrechte ist für GEA ein integraler Bestandteil der DNA des Unternehmens. Wer „Engineering for a better world“ als Ziel hat, kann nur dann einen wirksamen Beitrag zu einer besseren Welt leisten, wenn auch alle, die mit unserem Unternehmen in Kontakt stehen, die Menschenrechte respektieren. Das heißt alle Beschäftigten ebenso wie alle Mitarbeitenden von Firmen, die in unserem Auftrag tätig sind, alle Lieferanten und alle Kunden. Konkret bedeutet das die Ablehnung von Kinder- oder Zwangsarbeit und Menschenhandel, die Berücksichtigung geltender Schutzvorschriften bei der Beschäftigung von Jugendlichen, die Bekämpfung jeglicher Form von Gewalt und Diskriminierung, die Anerkennung des Rechts auf faire Arbeitsbedingungen im Hinblick auf existenzsichernde Löhne wie auch die Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten und einen sicheren Arbeitsplatz für alle Beschäftigten. Zudem zählt GEA auch die Vereinigungsfreiheit, den Schutz indigener und lokaler Gemeinschaften sowie eine saubere Umwelt zu den grundlegenden Menschenrechten.



Für deren Achtung setzt sich GEA gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat und dem Europäischen Betriebsrat ein. Dazu sind 2023 ein paar wichtige Weichenstellungen im Konzern vorgenommen worden: Wir haben unsere konzernweit gültige Menschenrechtsrichtlinie vollständig überarbeitet und um weitreichende Maßnahmen zur Erkennung und Untersuchung potenzieller Menschenrechtsverletzungen ergänzt. Außerdem haben wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte geschärft. Und nicht zuletzt wurde ein Konzern-Menschenrechtsbeauftragter in Personalunion in der Funktion des GEA Nachhaltigkeitsbeauftragten installiert. Diese Funktion wurde in 2023 in das erweiterte Führungsgremium von GEA berufen und geht allen Meldungen zu potenziellen Menschenrechtsverletzungen nach.

Wer eine Menschenrechtsverletzung beobachtet oder vermutet – egal ob GEA Beschäftigte oder externe Personen –, ist angehalten, diese unverzüglich zu melden. GEA appelliert an jede Einzelne und jeden Einzelnen nicht wegzuschauen, sondern entweder anonym über unser Meldesystem eine Meldung abzugeben oder sich unmittelbar an die jeweilige Führungskraft, die lokale Geschäftsleitung oder direkt an GEAs Menschenrechtsbeauftragten zu wenden. „Über die unterschiedlichen Meldekanäle stellen wir sicher, dass Menschenrechtsverstöße weltweit gemeldet werden können, jegliche Menschenrechtsverletzung untersucht wird und wir bei festgestellten Verstößen Abhilfemaßnahmen einleiten“, sagt GEAs Menschenrechtsbeauftragte Dr. Nadine Sterley.

Das bestehende Hinweisgebersystem hat dazu eine umfassende Erweiterung erhalten. Es wurden mehrere Kategorien ergänzt und spezifiziert, beispielsweise gibt es nun eine eigene Kategorie für die Meldung

potenzieller Menschenrechtsverstöße, die – durch die eigene Kategorie noch spezifischer als bislang – anonym über ein zertifiziertes Meldesystem auf der GEA Internetseite zu melden sind. Darüber hinaus können Meldungen anonym und vertraulich über einen telefonischen Meldekanal in 19 Sprachen erfolgen. Der Kanal ist unter 55 nationalen Rufnummern verfügbar und eine Sprachsteuerung leitet die Meldenden in der jeweiligen Landessprache oder auf Englisch durch den Meldeprozess. Jeder Verstoß und jedes Risiko für einen Verstoß wird gemäß der Richtlinie für Menschenrechtsuntersuchungen von einem von GEAs Menschenrechtsbeauftragter ernannten Ermittler für Menschenrechte untersucht. Dessen Ergebnis wie auch etwaige Abhilfemaßnahmen werden dem unternehmenseigenen Menschenrechtskomitee unter Vorsitz der Menschenrechtsbeauftragten vorgestellt. Das Gremium entscheidet über die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

Beschäftigte durch verpflichtende Schulung sensibilisieren

Damit alle Beschäftigten von GEA ausreichend über das Thema Menschenrechte informiert sind, wurde eine verpflichtende Schulung in GEAs Schulungsprogramm aufgenommen. Sie ist sowohl für bestehende als auch für neue Mitarbeitende verpflichtend. Die Einhaltung der Menschenrechte kann dadurch gewährleistet werden, dass sich alle Mitarbeitenden jährlich über das Thema Menschenrechte informieren müssen und somit wissen, was Menschenrechte sind und wie sie geschützt werden. Im Rahmen der Schulung, die über GEAs Lernplattform Workday Learning in 19 Sprachen verfügbar ist, wird nicht nur erklärt, was Menschenrechte sind und mit welchen Maßnahmen und Initiativen sich der Konzern für ihre Einhaltung einsetzt, sondern auch, wie sich Verstöße erkennen und melden lassen.



Hinweisgebersystem

Mit 55 nationalen Rufnummern und Sprachsteuerung bietet das Hinweisgebersystem die Möglichkeit, potenzielle Menschenrechtsverstöße anonym über einen telefonischen Kanal in 19 Sprachen oder die GEA Website zu melden.

„Bei GEA lassen wir unseren Worten Taten folgen. Wir können und werden Menschenrechtsverletzungen nicht tolerieren, weder intern noch entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.“

Stefan Klebert,
Vorstandsvorsitzender

Human Rights Due Diligence – Risikomanagement im Betrieb

Entwicklung von Standardverfahren für eigene Standorte mit Schwerpunkt auf Präventivmaßnahmen



Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte

Im Jahr 2022 hat sich GEA auf die Umsetzung des Lieferkettensorgfalts pflichtengesetzes (LkSG) vorbereitet und verschiedene Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt. Diese Vorbereitungen haben unter anderem die Konformität mit dem LkSG im Jahr 2023 ermöglicht. Die Risiken zu Menschenrechtsverstößen im eigenen Geschäftsbetrieb wie auch in der Lieferkette hat GEA mit einem eigenen Managementprozess untersucht.

Dabei wurden alle Geschäftsaktivitäten in 55 Ländern in vier Gruppen kategorisiert und einer Risikobewertung unterzogen. Die Methode kombiniert die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Menschenrechtsverletzung mit ihren Folgen. Die Wahrscheinlichkeitsbewertung ergibt sich aus der zugehörigen Industrie und dem jeweiligen Land, in dem diese Tätigkeit ausgeübt wird. Die Folgenbewertung berücksichtigt die

Schwere und den Umfang sowie die Umkehrbarkeit eines möglichen Vorfalls. Diese Risikobewertung ist für alle lokalen Geschäftseinheiten durchgeführt worden. Alle GEA Standorte sind Gegenstand der Brutto-risikoanalyse und werden für eine Nettorisikobetrachtung nach ihren Präventiv- und Risikominimierungsmaßnahmen befragt.

Für die Lieferanten wird abhängig vom Umsatz mit GEA sowie durch das EcoVadis-IQ-Screening ein Risikoprofil erstellt. Bei EcoVadis-IQ werden sowohl Branchen-, Industrie-, Länder und Rohstoffspezifische Risiken als auch eine negative Presseberichterstattung betrachtet. Das Ergebnis dieser Betrachtung ist eine Risiko-Indikation von „niedrig“ bis „kritisch“. Sie bewertet zunächst einmal lediglich das Risiko, dem der Standort oder ein Lieferant durch sein Land und seine Branche ausgesetzt ist, und dient anschließend einer Priorisierung der folgenden Schritte. Im Berichtsjahr entfielen rund 0,5 % des Einkaufsvolumens auf Lieferanten, deren Risikoprofil ein „kritisch“ ausweist.

Standorte mit erhöhtem Risiko und Lieferanten, die einen relevanten Umsatz mit GEA erwirtschaften, werden einer Detailanalyse unterzogen, um das tatsächliche Risiko (Nettorisiko) bewerten zu können. Bei eigenen Standorten mit erhöhtem Risiko (mittel oder höher) wurde eine Selbstauskunft eingeholt. Sollten sich aus der Selbstauskunft erhöhte Risiken ergeben, sind als weitere Schritte Interviews oder Audits durch externe Zertifizierer geplant. Bei den Lieferanten arbeitet GEA hierzu seit 2023 mit einem externen Partner zusammen. Neben der Anerkennung des Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer wird jeder Lieferant aufgefordert, eine ausführliche Selbstauskunft zu Maßnahmen zur Risikoprävention zu erteilen und die Angaben durch Nachweise zu

belegen. Liegen anhand der Selbstauskunft begründete Kenntnisse über Missstände bzw. Abweichungen von GEAs Standards vor, müssen die aufgedeckten Risiken bzw. Abweichungen abgestellt werden. Bei ungeklärten Fragen bezüglich der Selbstauskünfte finden Interviews statt. Von Lieferanten können abschließend zur Überprüfung der Umsetzung der Abhilfemaßnahmen Audits vor Ort, durchgeführt von einem zertifizierten Auditor, eingefordert werden. Im Jahr 2023 wurden 83 Standorte und 221 Lieferanten zur Selbstauskunft befragt. Zudem werden die Ergebnisse der Compliance-Risikoanalysen wie auch die Ergebnisse der Prüfungen der Internen Revision berücksichtigt. Fragen zum Thema Menschenrechte sind zudem fester Bestandteil der Prüfungen durch die Interne Revision.

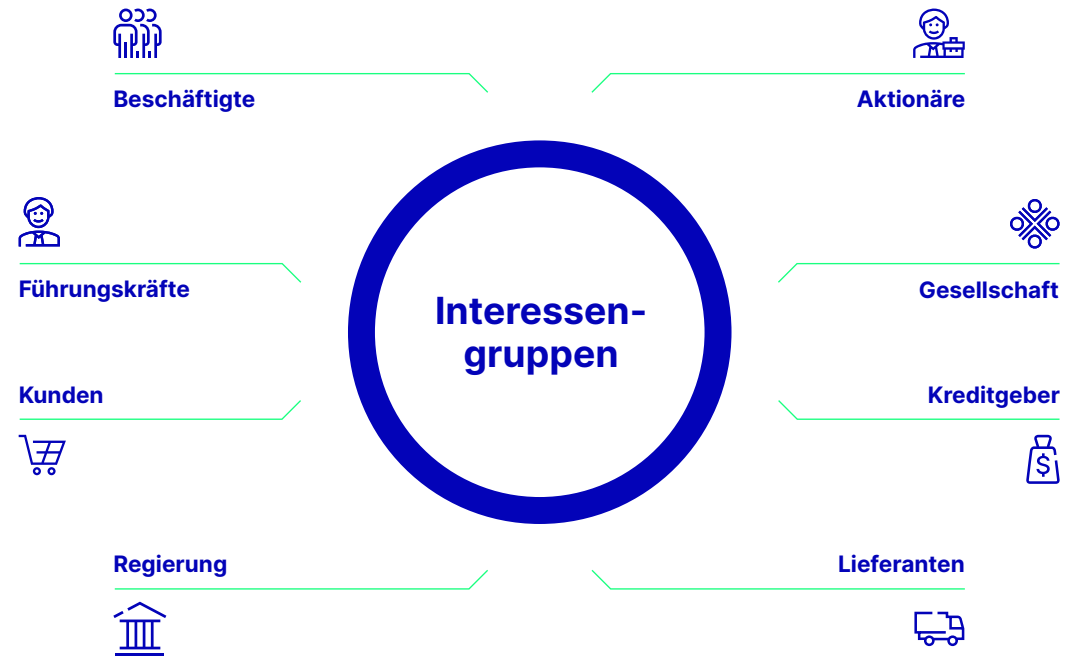
Mit dem seit 2022 sowohl für unsere Lieferkette als auch für unsere eigenen Geschäftsbereiche geltenden Risikomanagementansatz vergrößern wir die uns derzeit zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, Verstöße gegen Menschen- oder Umweltrechte wie etwa den Einsatz von Quecksilber zu unterbinden (siehe auch [☺](#) Kapitel „Nachhaltige Lieferkette“).



Verantwortungsvolles Handeln ist mehr als das Einhalten von Gesetzen.

GEA bekennt sich zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung, um mögliche Schäden vom Unternehmen, den Beschäftigten, Geschäftspartnern, Aktionären und anderen Interessengruppen abzuwenden. Fairness, Integrität sowie gesetzeskonformes Verhalten haben daher 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 Interessen aller Anspruchsgruppen beim Umgang mit den Beschäftigten, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit schützen wir zudem unseren guten Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner.

Als Verpflichtung zur Annahme einer Nulltoleranzpolitik hinsichtlich Bestechung und Korruption wurde GEA im Berichtsjahr Mitglied der Partnering Against Corruption Initiative (PACI) des Weltwirtschaftsforums. Diese Initiative ist eine von CEOs geleitete Initiative zur Korruptionsbekämpfung. In Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen und Regierungsinstitutionen setzt sich die PACI dafür ein, das Vertrauen in Unternehmen und Institutionen herzustellen und zu fördern. Dies ist eine Chance, sich künftig in diese Best-Practice-Initiative einzubringen und die Entwicklungen im Bereich Anti-Korruption weiter voranzutreiben.





Für GEA ist es enorm wichtig, frühzeitig über schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze oder interne Richtlinien informiert zu werden. Daher legen wir großen Wert auf eine offene Unternehmenskultur und ermutigen alle Beschäftigten sowie externe Dritte, sich bei Kenntnis von Compliance-Risiken vertrauensvoll an die vorgesehenen Kontaktstellen im Unternehmen zu wenden. Die verschiedenen Kanäle werden dazu auch in Anspruch genommen, was uns dabei hilft, Compliance-Risiken und -Verstöße zu beseitigen.

Compliance-Management

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

auf die bei GEA anwendbaren Richtlinien hingewiesen. Die ausführliche Darstellung unseres Compliance-Managementsystems finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung im GEA Geschäftsbericht 2023 sowie auf der Internetseite des Konzerns unter www.gea.com.

Neue Compliance-Ziele werden im Rahmen einer rollierenden Dreijahresplanung aufgestellt bzw. bestehende überprüft. Die Bearbeitung von Themen, die in dem jeweiligen Jahr nicht abgeschlossen werden konnten, wird in eines der Folgejahre übernommen und die weitere Planung entsprechend angepasst. Darüber hinaus erfolgen eine unterjährige Anpassung und Fortentwicklung. In den Dreijahresplan 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 Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss berichtet.

Zertifiziertes Compliance-Managementsystem

Schwerwiegenden Auswirkungen möglicher Compliance-Verstöße begegnet GEA mit dem Compliance-Managementsystem (CMS). Es dient der Analyse, Information und Aufklärung sowie zur Kontrolle, Prozessdefinition und Überwachung der geltenden Compliance-Regeln. Das CMS ist so aufgebaut, dass Maßnahmen zentral von einem Compliance-Team in der Konzernzentrale beschlossen und dann im Unternehmen umgesetzt werden. Das Compliance-Team stellt darüber hinaus sicher, dass die Maßnahmen in

den entsprechenden lokalen Geschäftseinheiten zur Anwendung kommen. Weiterhin wird die Angemessenheit und Implementierung des CMS, wie nach IDW PS 980 geprüft und bescheinigt, sichergestellt. Dies umfasst insbesondere die Teilbereiche Anti-Korruption und Kartellrecht einschließlich ethischer Bereiche wie der Unternehmenskultur. Zwecks Wirksamkeitsprüfung wurden zehn ausgewählte lokale Geschäftseinheiten mithilfe von Interviews und Stichproben überprüft. Auf Basis der Ergebnisse wurde bewertet, dass die global vorgegebenen Compliance-Maßnahmen wirksam in den lokalen Geschäftseinheiten implementiert und durchgeführt worden sind. Dafür wurde uns das Testat für die dritte und höchste Zertifizierungsstufe einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ohne Einschränkungen erteilt.

Compliance-Handbuch

Für alle Beschäftigten von GEA weltweit gelten ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie darauf basierende Compliance-Richtlinien und die GEA Menschenrechtsrichtlinie. Die Compliance-Richtlinien umfassen eine Integritätsrichtlinie, eine Drittparteienrichtlinie und eine Wettbewerbsrichtlinie, die die Korruptions- und Geldwäschebekämpfung, Interessenkonflikte sowie das Kartell- und Wettbewerbsrecht im Unternehmen regeln. Kodex und Richtlinien sind in einem Compliance-Handbuch zusammengefasst, das für alle Beschäftigten weltweit in 19 Sprachen vorliegt.

Die Integritäts-, Drittparteien- und Wettbewerbsrichtlinien sind an rechtliche und strategische Entwicklungen angepasst. Die Grundsätze unternehmerischer Verantwortung mit den Themen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Vielfalt und Inklusion, Vorgehen gegen Diskriminierung und Belästigung sowie menschliche Entwicklung und Schulung wurden in den Verhaltenskodex integriert und sind damit Bestandteil des Compliance-Handbuchs. Alle Beschäftigten von GEA bestätigen mit Unterschreiben des Arbeitsvertrags, dass sie die darin enthaltenen Hinweise auf die Konzernrichtlinien inklusive des Verhaltenskodex zur Kenntnis genommen haben und akzeptieren.

Weitere compliancerelevante Themen wie Quality, Health, Safety & Environment (QHSE), Steuer-Compliance sowie Exportkontrolle und Menschenrechte werden von den zuständigen Fachabteilungen bearbeitet und sind Gegenstand entsprechender Richtlinien. Soweit erforderlich werden hierzu von den Fachbereichen Trainings angeboten.

Meldesystem und alternative Meldewege

Alle bei GEA Beschäftigten wie auch externe Personen können Verstöße auf unterschiedlichen Wegen melden. Die zentrale Säule des Meldesystems ist der Einsatz eines elektronischen Hinweisgeberkanals, der sowohl an die seit 2023 für GEA geltenden Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wie auch die der Hinweisgeberrichtlinie (sogenannte Whistleblower-Richtlinie) der Europäischen Union und die des darauf basierenden deutschen Umsetzungsgesetzes angepasst wurde.

Mit dem zertifizierten Hinweisgeberkanal lassen sich compliancerelevante Verstöße in 19 Sprachen sowohl anonym als auch namentlich anzeigen. Das Hinweisgebersystem verfügt zudem über einen telefonischen Meldeweg in Kooperation mit einer externen Anwaltskanzlei. Über das Hinweisgebersystem können beispielsweise gegen den Verhaltenskodex verstoßende Korruptionstraftaten zur Anzeige gebracht werden. Zudem lassen sich Verstöße gegen das Kartell- und Datenschutzrecht inklusive wettbewerbswidrigen Verhaltens, gegen die Exportkontrolle sowie beispielsweise Verstöße gegen die Informationssicherheit oder potenzielle Menschenrechtsverletzungen melden. Verstöße zum Thema Menschenrechte können zudem per Sprachnachricht über 55 nationale Rufnummern gemeldet werden. Wesentliche Grundsätze zum Hinweisgebersystem enthält die neue Hinweisgeberrichtlinie, die auf der Website von GEA und im Intranet zum Download zur Verfügung steht.



19

Das Compliance-Handbuch von GEA gibt es in 19 Sprachen.

Die Anzahl an Meldungen über das Hinweisgebersystem ist 2023 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, was mit der Ausdifferenzierung und Konkretisierung der Meldekategorien im Zusammenhang steht. So wurden beispielsweise spezifische Meldekategorien zu den Themen Sicherheits- und Betriebskontinuitätsmanagement, Verbraucherschutz, Öffentliche Gesundheit oder Menschenrechtsverletzungen erstellt. Darüber hinaus zählt sich die Sensibilisierung unserer Beschäftigten durch Trainings aus, wodurch vermeintliche Verstöße besser erkannt werden und Meldekanäle bekannt sind. Außerdem gab es eine Kommunikationskampagne, die den Mitarbeitenden die Plattform weiter vertraut gemacht hat. Meldungen zu Menschenrechtsverletzungen lagen nicht vor, dies umfasst auch explizit das Thema Kinderarbeit. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 26 Meldungen zu Compliance-Kernthemen¹ wie Korruption und Interessenkonflikten über das Hinweisgebersystem bzw. alternative Wege in dem Business Keeper Monitoring System (BKMS) registriert, über deren (Nicht-)Sanktionierung durch das Compliance-Komitee entschieden wurden. Es waren keine für den Konzern wesentlichen Compliance-Risiken zu verzeichnen. Zu den alternativen Wegen gehören beispielsweise Meldungen, die direkt an das Compliance-Team, den Vorstand oder die Geschäftsführung der Divisionen oder lokalen Geschäftseinheiten übermittelt wurden.

Kategorie	Anzahl Meldungen 2023	Anzahl Meldungen 2022	Anzahl Meldungen 2021
Compliance	21	18	21
Exportkontrolle	2	–	–
Datenschutz	2	1	–
Einkauf	–	–	–
Nachhaltigkeit	–	–	–
QHSE	2	2	–
HR	11	4	2
Informationssicherheit	–	1	–
Menschenrechte	–	–	–

1) Zusätzlich zu diesen 26 Meldungen enthält die nachstehende Tabelle auch Meldungen über alternative Hinweisgeberkanäle.

Umgang mit potenziellen Compliance-Verstößen

GEA praktiziert im Hinblick auf unethisches Verhalten im Geschäftsleben, insbesondere bei Bestechung, Korruption, Geldwäsche sowie Kinder- und Zwangsarbeit, eine Nulltoleranzpolitik. Wir achten die Menschenrechte und stellen ihre Einhaltung im Rahmen regionaler Einwirkungsmöglichkeiten sowie gegenüber Geschäftspartnern sicher. Wir gehen gegen jede Form von Gewalt und Diskriminierung vor – notfalls mit juristischen Mitteln. Dazu zählen auch geschlechterspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Verstöße gegen die konzernweiten Compliance-Regeln werden entsprechend dem Grad der Vorwerfbarkeit sowie der Schwere der Verfehlung sanktioniert. Sie reichen von Ermahnung über Abmahnung und Kürzung von Bonusleistungen bis zur (außerordentlichen) Kündigung. In besonders schweren Fällen behält sich GEA vor, Betroffene auf Schadenersatz zu verklagen oder den Verstoß bei der zuständigen Behörde anzuzeigen.

Grundsätzlich erwarten wir von allen Beschäftigten eine Meldung, wenn es Anzeichen für Compliance-Verstöße gibt. Führungskräfte haben sicherzustellen, dass schwerwiegendes Fehlverhalten, insbesondere im Bereich Korruption, Wettbewerbsrecht und Datenschutz, unverzüglich dem Compliance-Team gemeldet wird.

Insgesamt 26 Compliance-Untersuchungen wurden im Berichtszeitraum durchgeführt – alle im Bereich Anti-Korruption sowie Interessenkonflikte bzw. Verstöße gegen interne Compliance-Vorgaben. Es wurden im gesamten Berichtszeitraum keine Sanktionen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- oder Geldwäschevorschriften oder Kartellrecht oder Datenschutz gegen GEA verhängt. Auch erhebliche Bußgelder (größer

10.000 Euro) aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereich oder im Zusammenhang mit Umweltaspekten mussten, wie in den letzten vier Geschäftsjahren, nicht gezahlt werden.

Präventive Prozesse

Prozesse zur Prävention von Compliance-Verstößen spielen im Compliance-Management von GEA eine wesentliche Rolle. Kundennah tätige externe Dritte (Vertriebsberater) müssen sich zur Korruptionsprävention bereits vor Vertragsabschluss einer strengen Prüfung auf risikobehaftete Sachverhalte unterziehen. Jeder Vertrag mit einem solchen Vertriebsberater muss durch das Compliance-Team vorab geprüft und genehmigt werden. Die Vertriebsberater müssen außerdem vorab ein Compliance Training absolvieren.

Die Prüfung weiterer ausgewählter Geschäftspartner im Einkaufsbereich wird im Rahmen einer EcoVadis-Analyse unter anderem auch zu Compliance-Themen durchgeführt. Dabei erfolgt die Identifizierung von Risikoindikatoren, sogenannten Red Flags, in einem strukturierten und dokumentierten Prüfungsverfahren, das auch die Expertise und Integrität einschließlich Korruptionsprävention bei Geschäftspartnern abdeckt (siehe auch [🔗](#) Kapitel „Nachhaltige Lieferkette“).

Für zahlreiche Sachverhalte gelten strenge interne Genehmigungs- und Mitteilungsvorschriften, etwa für Verträge mit Kartellrechtsrisiken, Einladungen, Geschenke oder Interessenkonflikte. Zur Umsetzung der Genehmigungs- und Mitteilungspflichten haben wir verschiedene IT-Tools eingeführt, die entsprechende Sachverhalte revisions sicher dokumentieren.





100 %

Die Teilnehmerquote für E-Learnings und Präsenzs Schulungen zu Compliance-Themen lag 2023 bei 100 Prozent.

Schulungen zu Compliance-Themen im Jahr 2023

Compliance-Trainings: umfassende Gruppenschulungen, insbesondere zu den Themen Compliance-Management, Verhaltenskodex (Code of Conduct), Anti-Korruption, Geldwäscheprävention, Interessenkonflikte und Wettbewerbsrecht sowie ein Überblick über das interne Kontrollsystem und weitere ethikbezogene Themen. Insgesamt wurden mehr als 9.600 Beschäftigte im Rahmen eines E-Learnings sowie mehr als 7.600 Beschäftigte in Präsenzs Schulungen zu Compliance-Themen geschult. Die Teilnahmequote liegt bei 100 Prozent.

Menschenrechte-Training: verpflichtende Schulung zum Thema Menschenrechte für alle aktiven der rund 18.000 Beschäftigten inklusive Teilzeitkräften über die GEA Lernplattform Workday Learning.

Relevanz der Trainings: Seit 2023 drohen allen Beschäftigten, die sich weigern, die verpflichtenden Trainings zu absolvieren, arbeitsrechtliche Folgen. Dies unterstreicht die Wichtigkeit von compliancerelevanten Themen für GEA.

Schulungen und Beratung

Konzernweit gelten mehr als 10.000 Beschäftigte als compliancerelevant. Dazu gehören alle Führungskräfte, Vertriebskräfte und Mitarbeitende im Einkauf sowie alle weiteren Beschäftigten mit Entscheidungskompetenzen und direktem Kontakt zu Kunden oder Zulieferern. Sie werden im Rahmen eines Trainingsplans regelmäßig zu Compliance-Themen geschult. Dazu gehören auch Themen wie Kartellrecht, Verbände, Industrie, Meetings oder Zusammenarbeit mit Wettbewerbern. Die compliancerelevanten Beschäftigten durchlaufen jedes Jahr wechselweise ein Präsenztraining bzw. ein E-Learning. Das E-Learning besteht aus drei Kursen zu den Themen Anti-Korruption, Kartellrecht und Geldwäsche. Seit 2023 gelten diese Trainings auch für Zeitarbeiter und Teilzeitbeschäftigte von GEA, sofern compliancerelevant.

Darüber hinaus gab es im Berichtszeitraum weitere Kommunikationsmaßnahmen, um die Beschäftigten zu sensibilisieren: So bespricht GEAs Chief Compliance Officer mit relevanten Führungskräften in Kurzvideos wichtige Compliance-Themen, wie Geldwäscheprävention oder Erscheinungsformen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie Regeln zu deren Vermeidung und Aufdeckung. Diese Compliance Talks stehen als Video im Intranet allen Mitarbeitenden mit Computerzugang zur Verfügung. Außerdem gibt es seit 2023 das Format „Did you know...?“, mit dem Kurzmitteilungen im Stil eines Social-Media-Posts zu Datenschutz- und Compliance-Themen verbreitet werden können.

Die weltweite Einführung des Menschenrechte-Trainings wurde von einer Kommunikationskampagne begleitet. Die Kampagne umfasst Artikel der internen Kommunikation, eine Intranetseite, den Aufruf zur Nulltoleranzhaltung gegenüber allen compliancerelevanten Verstößen und macht die Beschäftigten auf das Meldesystem für Menschenrechtsverstöße aufmerksam. Damit werden alle Mitarbeitenden aktiv eingebunden.

Interne Revision

Die Interne Revision prüft Compliance-Aspekte im Rahmen von Standard- und Sonderprüfungen. Die Interne Revision ist eine unabhängige Kontrollfunktion im sogenannten 3-Linien-Modell aus integrierter Unternehmensführung, Risiko und Compliance, die im Auftrag des Vorstandes prüft und berät sowie quartalsweise an den Vorstand, den erweiterten Führungskreis sowie an den Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss des GEA Aufsichtsrats berichtet. Zudem steht die Funktion im regelmäßigen Austausch mit den Divisionen, Regionen und Zentralfunktionen des Konzerns sowie dem Konzernabschlussprüfer. Die unabhängigen und objektiven Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen sind darauf ausgerichtet, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern.

Mit den geprüften Einheiten werden dazu verbindliche Maßnahmen vereinbart und deren termingerechte Umsetzung überwacht. Die Interne Revision

unterstützt GEA bei der Erreichung der Unternehmensziele, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, der Kontrollen und der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und dabei unterstützt, diese zu verbessern. Die Tätigkeit der Internen Revision erstreckt sich auf alle rechtlichen Einheiten, Geschäftsvorgänge, Funktionen und Beschäftigten des Konzerns. Bei der Erfüllung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten hat die Funktion uneingeschränkte Prüfungsrechte. Zudem verfügt sie über vollen und uneingeschränkten Zugriff auf alle Betriebs- und Geschäftseinrichtungen sowie sämtliche Informationen und Systeme.

Die Interne Revision steht im regelmäßigen Austausch mit den Zentralfunktionen des Konzerns und berücksichtigt dabei die Informationen von Corporate Finance (Financial Data Management), Corporate Accounting (Enterprise Risk Management, internes Kontrollsystem), Corporate Tax (Zoll- und Exportkontrolle), Compliance & Principle Legal Matters (compliancebezogene Untersuchungen und Aktivitäten einschließlich des Themas Menschenrechte) sowie der Nachhaltigkeitsabteilung und den Divisionen bzw. Regionen (Koordination der Prüfungsaktivitäten).



200

Im Berichtsjahr wurden alle rund 200 Geschäftseinheiten überprüft, davon zehn mit Interviews

Zu den Aufgaben der Internen Revision gehören Vermögenssicherung, Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Prozesse sowie Vollständigkeit der Unterlagen. Hierzu zählen auch anlassunabhängige sowie anlassbezogene Compliance-Untersuchungen, Prüfungen der Exportkontrolle, Nachhaltigkeit, Menschenrechte sowie aller Zentralfunktionen des Konzerns. Im Berichtsjahr wurde der Bereich interne Beschaffung geprüft. Insgesamt wurden 47 Prüfungen bei GEA Gesellschaften weltweit durchgeführt, teilweise als sogenannte Remote Audits. Hiervon konnten bis Ende Dezember 2023 insgesamt 40 Prüfungen mit Veröffentlichung eines Abschlussberichts beendet werden.

Prüfungen zur Compliance

Konzernweit wurden alle Verträge, die mit Vertriebsberatern geschlossen wurden, auf die bei GEA geltenden Compliance-Richtlinien überprüft – davon 203 im Berichtszeitraum. Selbstverständlich wird dies auch bei künftigen Verträgen fortgesetzt. Ver-

triebsberater sind keine GEA Angestellten, sondern externe, auf Provisionsbasis für unser Unternehmen tätige Personen. Mithilfe eines externen Tools wurden alle Verträge auf Risikokriterien untersucht und bewertet. Fiel die Prüfung positiv aus, wurde anschließend ein neuer Vertrag mit aktualisierten Compliance-Vorgaben aufgesetzt.

Eine weitere Prüfung zur Reduzierung von Compliance-Risiken erfolgt beispielsweise vor Freigabe von Reisekostenabrechnungen, Einladungen und Geschenken. Liegen die Kosten oberhalb der bei GEA anwendbaren Schwellenwerte, werden sie nur erstattet, wenn die Ausgaben vorher über das sogenannte Compliance Approval Tool (Plattform für compliancerelevante Genehmigungen) genehmigt wurden. Sollten potenzielle Interessenkonflikte identifiziert werden, hat ebenfalls eine Prüfung im Compliance Approval Tool, zum Beispiel vor Vertragsabschluss, zu erfolgen.



In den lokalen Geschäftseinheiten werden jährliche Compliance-Risiko-Analysen durchgeführt. Dazu finden vier bis zehn Interviews mit einzelnen, stichprobenartig ausgewählten lokalen Geschäftseinheiten statt. Die getätigten Aussagen werden IT-basiert analysiert, dokumentiert und die Compliance-Risiken bewertet. Alle lokalen Geschäftseinheiten ohne Interview führen Selbstbeurteilungen (Self Assessments) durch. Ziel ist es, zu erkennen, ob die ergriffenen Compliance-Maßnahmen zielführend und risikoangemessen sind oder angepasst werden müssen. Abhängig von den Prüfungsergebnissen werden in zahlreichen lokalen Geschäftseinheiten weitere Compliance-Maßnahmen durchgeführt. Im Berichtsjahr wurden alle rund 200 operativ tätigen lokalen Geschäftseinheiten überprüft, davon zehn mit Interviews. Die Einhaltung von Compliance Vorgaben wird zudem durch umfassende Stichprobenkontrollen überprüft. Durch ein rollierendes System werden damit alle Gesellschaften innerhalb von drei Jahren erfasst.

Schutz personenbezogener Daten

Für ein weltweit tätiges, innovatives Unternehmen wie GEA sind Informationen und deren Nutzung zur Verwirklichung der Unternehmensziele von herausragender Bedeutung. Mindestens ebenso wichtig ist der Schutz der Persönlichkeitsrechte eines jeden, dessen personenbezogene Daten wir verarbeiten. Dies schließt die Belegschaft ebenso ein wie Kunden, Lieferanten, sonstige Vertragspartner sowie Bewerbende und gilt für alle GEA Unternehmen und Fachbereiche, die mit personenbezogenen Daten umgehen.

Die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und darauf basierende nationale Gesetze sowie ausländische Rechtsnormen bilden die Grundlage im Bereich Datenschutz. Verstöße gegen die DSGVO können mit Bußgeldern in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des Konzernumsatzes geahndet werden und den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen zur Folge haben. Zudem können Datenschutzverstöße die Reputation von

Unternehmen nachhaltig beschädigen. Ein verantwortungsvoller und regelkonformer Umgang mit Daten ist im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung ein wichtiger Bestandteil der Verantwortung von GEA. Deshalb besteht der Konzern auf die Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben und behält sich Maßnahmen gegenüber allen vor, die das Datenschutzrecht missachten. Hierunter fallen beispielsweise disziplinarische Maßnahmen, aber auch die Geltendmachung von Schadenersatz.

Mit der GEA Datenschutzrichtlinie geben wir unseren Beschäftigten Leitlinien und Verhaltensempfehlungen an die Hand, mit denen sich Datenschutzvorfälle oder -verstöße vermeiden lassen. 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 dazugehörige Datenschutzmanagementsystem, das 2021 nach dem Standard IDW PS 980 geprüft wurde, deckt zudem alle organisatorischen Aspekte wie die Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ab.

Die Fortsetzung der strategischen Zusammenarbeit mit Bereichen des Einkaufs, der IT, des Geschäftsprozessmanagements und der Informationssicherheit, um die Datenschutzprozesse mit diesen Prozessen zu verbinden und das Datenschutzmanagementsystem in die Systeme dieser Fachbereiche zu

integrieren, war im Berichtszeitraum ein wichtiges Thema. Außerdem wurde die Bewertungslogik der Datenschutzrisiken in unserem Datenschutzmanagementsystem weiterentwickelt und automatisiert. Dadurch können Risiken schneller, konsistenter und verlässlicher bewertet werden.

Im Berichtsjahr hat GEA weiterhin die Einführung neuer ausländischer Datenschutzgesetze überwacht und daraus resultierende rechtliche Anforderungen in das Datenschutzmanagementsystem integriert. Eine besonders herausfordernde Rolle spielt dabei China: Hier wurde ein Projekt gestartet, um die extrem strengen Vorgaben des neuen chinesischen Datenschutzgesetzes (Personal Information Protection Law, PIPL) zu erfüllen.

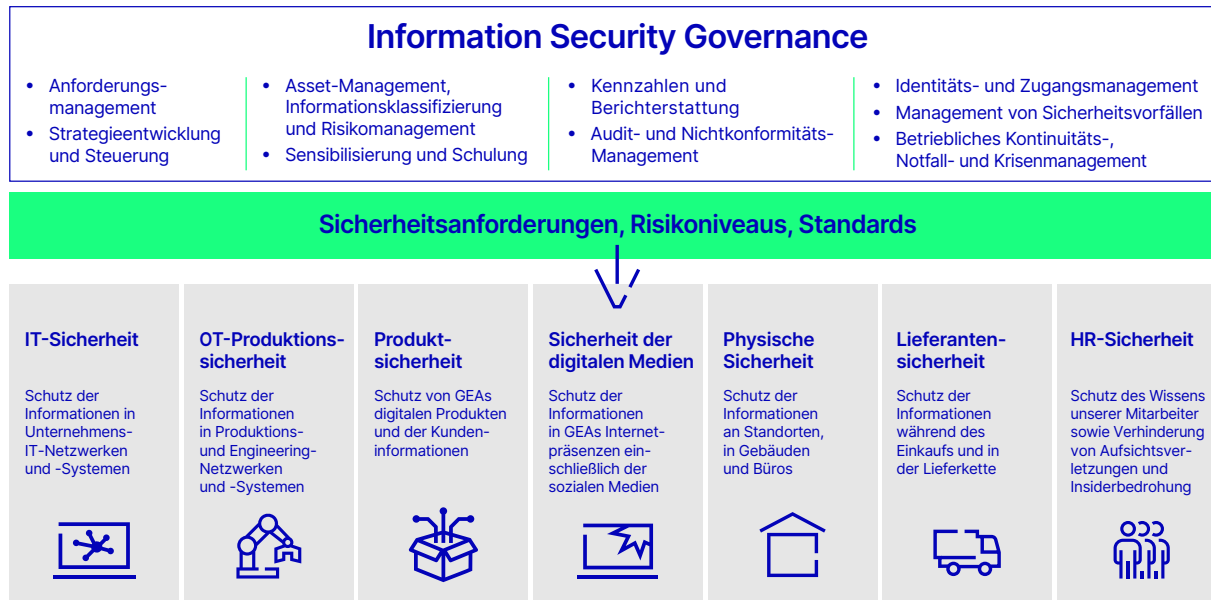
Des Weiteren haben wir ein Löschprojekt durchgeführt, um Lösungen zur automatisierten Datenlöschung in SAP-Systemen für über 130 GEA Gesellschaften zu erstellen. Die technische Implementierung soll in 2024 beginnen.

GEA verzeichnete im Berichtszeitraum eine im Vergleich zum Vorjahr gesunkene, jedoch nach wie vor hohe Anzahl an Meldungen und Beratungsanfragen, teilweise mehrmals täglich. Dies ist sehr positiv zu bewerten, da es zeigt, dass die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden für das Thema Datenschutz weltweit zunimmt. Es kann zudem als Indikator dafür gewertet werden, dass die Qualität der Überwachung zunimmt.

Die Einhaltung der Datenschutzvorgaben und der geltenden Datenschutzgesetze wird regelmäßig überprüft. Die Durchführung obliegt den jeweiligen betrieblichen Datenschutzbeauftragten, weiteren auditierenden Unternehmensbereichen oder externen Prüfern. Neben den betrieblichen Datenschutzbeauftragten beschäftigt GEA einen Konzerndatenschutzbeauftragten, der konzernweite Datenschutzinitiativen koordiniert und unterstützt. Die Funktion berichtet direkt an den Vorstand, den Aufsichtsrat und den Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss.

Die Prüfung von Drittanbietern erfolgt über Lieferanten-Selbsterklärungen, Audits und Zertifikate. Bis zum 31. Dezember 2023 wurden mehr als 180 Beziehungen mit Lieferanten und Subunternehmern hinsichtlich der Einhaltung von Datenschutz überprüft und soweit erforderlich wurden die Verträge ergänzt oder abgeschlossen, um Datenschutzkonformität sicherzustellen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der zu prüfenden Lieferanten deutlich zurückgegangen, was den Fortschritt unseres Drittanbieter-Managementprojekts dokumentiert. Außerdem bestehen automatisierte Einwilligungsprozesse für Kunden, wie zum Beispiel im globalen Kundenmanagementsystem.





Zweite Verteidigungslinie

Erste Verteidigungslinie

Informationssicherheit, Geschäftskontinuität und Krisenmanagement

Der Bedarf an Informationssicherheit wächst ständig – insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung und Fernarbeit. Bei GEA hat Informationssicherheit eine der höchsten strategischen Prioritäten. Wertschöpfungsprozesse werden so gestaltet und optimiert, dass der sichere Umgang mit Informationen stets gewährleistet ist. Dazu verbessern wir fortlaufend unsere Sicherheitsmaßnahmen und haben im Geschäftsjahr 2023 rund 14 Millionen Euro in die Informationssicherheit investiert. Um die Informations- und Cybersicherheit des Konzerns weiter zu stärken, wurde dabei das Global Security Program bereits 2020 aufgelegt und in 2023 weiter vorangetrieben.

Das übergeordnete Ziel der Informationssicherheit ist, unternehmensrelevante Informationen zu schützen – sowohl die eigenen als auch die unserer Kunden und Partner. Dafür müssen die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit dieser Informationen dauerhaft sichergestellt werden. Vertraulichkeit heißt, unbefugten Zugriff auf Informationen zu verhindern. Integrität gewährleistet die Zuverlässigkeit und Korrektheit von Informationen. Und Verfügbarkeit bedeutet, dass befugte Personen und Systeme einen rechtzeitigen und ungestörten Zugriff auf Daten, Objekte, Prozesse und Ressourcen haben.

Der Schutz von Informationen wird durch die GEA Informationssicherheitsrichtlinie (Information Security Policy) sowie untergeordnete Richtlinien, Prozeduren, Prozesse und weitere Implementierungsdokumente geregelt. Alle anweisenden Dokumente der Informationssicherheit wurden im Rahmen der jährlichen Überprüfung aktualisiert. Betriebsunterbrechungsversicherungen sorgen für eine Absicherung im Ernstfall.

Mit dem Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) wirkt GEA wachsenden Sicherheitsbedrohungen mit Methode entgegen, um sensible Informationen jeglicher Art vor unter anderem Diebstahl, Verlust, unerlaubter Weitergabe, unrechtmäßigem Zugriff, Missbrauch, Abänderungen oder Zerstörung zu schützen. Innerhalb des ISMS sorgen zwei Verteidigungslinien für den Schutz vor wesentlichen Sicherheitsrisiken. Die erste Verteidigungslinie besteht aus sieben Schwerpunktbereichen und bekämpft Risiken (Schwachstellen und Bedrohungen) dort, wo sie auftreten (siehe Grafik).

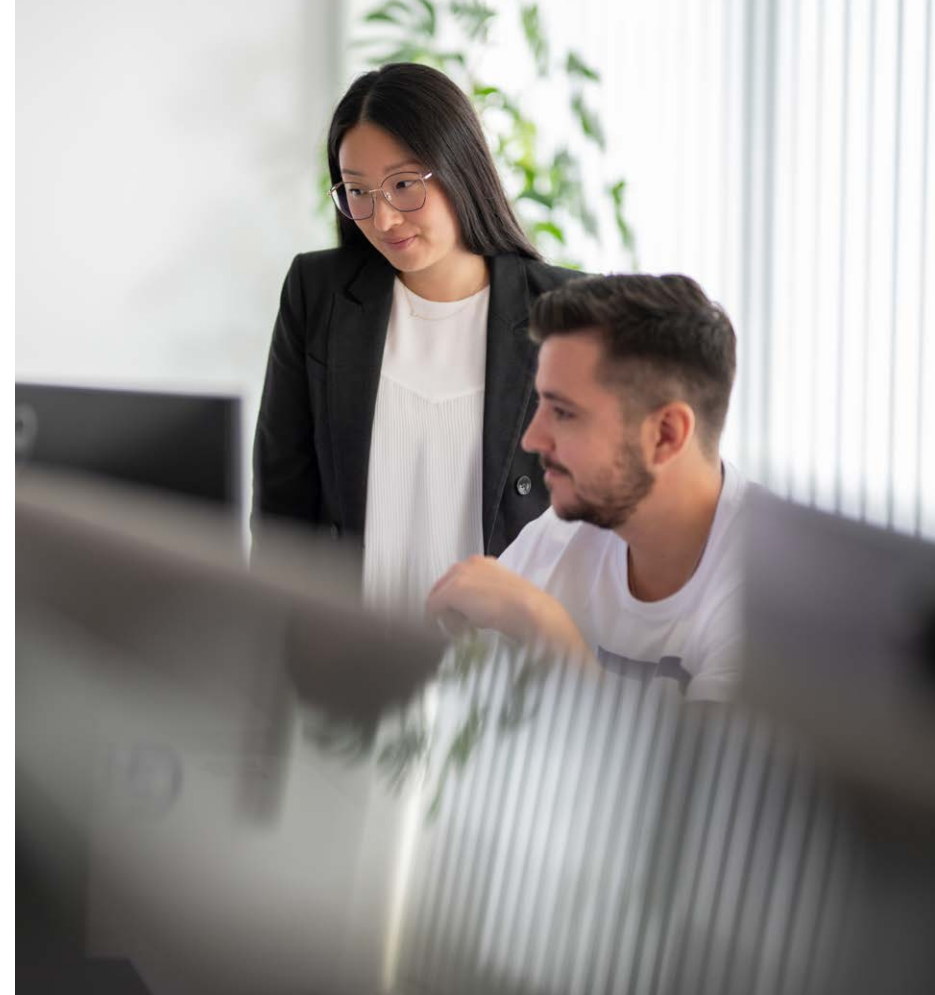
Das Information Security, Business Continuity and Crisis Management Team unter der Leitung des Chief Information Security Officer (CISO) ist die zweite Verteidigungslinie. GEAs CISO ist für die Steuerungsaufgaben im Rahmen der Informationssicherheit sowie Geschäftskontinuität und Krisenmanagement verantwortlich und berichtet regelmäßig an den Vorstand sowie den Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss des Aufsichtsrates. Das ehemals als Prüfungsausschuss bezeichnete Gremium erhielt in 2023 einen neuen Namen, um die Bedeutung der Informations- und Cybersicherheit herauszustellen. Innerhalb des globalen ISMS sind alle Geschäftsführer für ein angemessenes Informationssicherheitsmanagementsystem auf Ebene der jeweiligen Gesellschaft verantwortlich. Die Umsetzung des ISMS ist zudem von unseren Beschäftigten abhängig. Jedes Jahr werden verpflichtende Informationssicherheitstrainings für alle Mitarbeitenden durchgeführt. Zusätzlich sorgt eine globale Informationssicherheits-Kommunikationskampagne für mehr Aufmerksamkeit und Sensibilität.

Mithilfe von Trainings, Phishing-Simulationen und Kommunikationsmaßnahmen informiert und schult GEA die Beschäftigten nicht nur zu aktuellen cyberkriminellen Methoden, sondern auch dazu, wie sie sich selbst und GEA am besten schützen können.

Darüber hinaus nutzt GEA unter anderem Erklärungsvideos, um zu vermitteln, wie man E-Mail-Betrug verhindert und wie man ein korrektes Besuchermanagement anwendet. Diese Hinweise dienen der Prävention, informieren aber auch darüber, wie bei Sicherheitsvorfällen vorzugehen ist.

Kommt es zu einem Sicherheitsvorfall, können vom Vorstand, vom Chief Compliance Officer oder vom CISO Untersuchungen zur Informationssicherheit angeordnet werden. Bei internen Untersuchungen gilt die Compliance-Richtlinie für interne Untersuchungen – mit dem Unterschied, dass der CISO anstelle des Chief Compliance Officer die Mitglieder des Untersuchungsteams aus der Informationssicherheitsorganisation anstelle der Compliance-Organisation benennt. Disziplinarische Maßnahmen werden im Information Security Compliance Committee beschlossen.

Im Jahr 2023 wurden keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes sowie den Verlust von Kundendaten bei GEA identifiziert.





Global Security Program

Die gestiegenen Sicherheitsrisiken haben die Gesamtzahl der Cyberangriffe nochmal deutlich ansteigen lassen. Immer mehr staatliche Institutionen, Behörden und Unternehmen verlangen von ihren Lieferanten, somit auch von GEA, für angemessene Sicherheit zu sorgen und nachzuweisen, dass sie über marktspezifische Zertifizierungen zusätzlich zur ISO-Norm 27001 verfügen. 25 GEA Standorte (circa 9 Prozent) und 19 GEA Gesellschaften weisen eine Sicherheitszertifizierung auf, was circa 19 Prozent Abdeckung der GEA Beschäftigten entspricht.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden und das Unternehmen zu schützen, hat GEA den initialen Rahmen des Global Security Program mit rund 80 Projekten implementiert. Die daraus entstandenen globalen Konzepte und Sicherheitsmaßnahmen wurden erfolgreich in den Zertifizierungsstandorten pilo-

tiert. Ab 2024 geht das Global Security Program in die nächste Phase und widmet sich dem globalen Roll-out der Sicherheitsmaßnahmen auf alle weltweit relevanten GEA Standorte und Gesellschaften. Dieses bereichsübergreifende Sicherheitsprogramm stärkt das globale ISMS, das Vorstand, Management und Mitarbeitende beim Schutz sensibler Informationen unterstützt. Die präventiven Sicherheitsmaßnahmen minimieren Risiken, während detektive, reaktive und korrektive Maßnahmen eine frühzeitige Erkennung und Reaktion auf Angriffe ermöglichen.

Erfolgreiche Zertifizierungen im Jahr 2023

Das langfristige Ziel aller Zertifizierungen und Sicherheitsmaßnahmen ist es, GEA weltweit möglichst sicher aufzustellen.

ISO/IEC 27001: weltweite Zertifizierungen

Das GEA ISMS basiert auf der weltweit anerkannten ISO/IEC-Norm 27001. Es berücksichtigt branchenspezifische Vorgaben, wird kontinuierlich vom CISO weiterentwickelt und vom Vorstand verabschiedet. Zu den umfangreichsten abgeschlossenen Maßnahmen im Rahmen des Global Security Program gehörten 2023 die Zertifizierungen der GEA Gesellschaften und Standorte in Niederahr und Hamburg (Deutschland), Albocendas (Spanien), Columbia und Northvale (Vereinigte Staaten von Amerika), Vadodara (Indien), Singapur (Singapur), Melbourne und Sydney (Australien) sowie Hamilton (Neuseeland).

IEC 62443 2-1 und IEC 62443 4-1: Zertifizierungen in Oelde und Niederahr in Deutschland

Neben der bereits in 2022 zertifizierten GEA Produktion am Standort Oelde entsprechend der Norm IEC 62443 2-1, Sicherheitslevel 3, wurde in 2023 ebenfalls die Produktion am Standort Niederahr in Deutschland zertifiziert. Ferner wurde die sichere Produktentwicklung am Standort Albocendas in Spanien für die Zertifizierung nach der Norm IEC 62443 4-1 vorbereitet und kann bald neben dem bereits zertifizierten Standort Oelde stehen.

Cyber-Essentials-Plus-Zertifizierung in Großbritannien

2023 wurden die Prozesse zur Wahrung der Informationssicherheit für die GEA Mechanical Equipment UK Limited in Milton Keynes durch die sogenannte

Cyber-Essentials-Zertifizierung erneut überprüft, die von der britischen Regierung verlangt und vom National Cyber Security Centre (NCSC) beaufsichtigt wird. Die erfolgreiche Rezertifizierung und die dieses Jahr darüber hinaus erreichte Cyber-Essentials-Plus-Zertifizierung zeigt Kunden, dass GEA die eigenen und die Daten anderer angemessen schützen kann. Die britische Cyber-Essentials-Zertifizierung ist branchenübergreifend relevant, vor allem aber für die Schifffahrtsbranche, die stark mit der britischen Marine verbunden ist.

MLPS-2.0-Compliance in China

Durch zahlreiche Cybersicherheitsgesetze stärkt die chinesische Regierung die Cybersicherheit im eigenen Land. Im Jahr 2023 hat GEA den Reifegrad der Sicherheitsmaßnahmen in den eigenen chinesischen Standorten und Gesellschaften gemäß Multi-Level Protection Scheme (MLPS) 2.0 überprüft und notwendige Maßnahmen umgesetzt. Durch die entsprechenden bei den zuständigen chinesischen Behörden abgegebenen Assessments wurde die Compliance sichergestellt.

ITAR-Compliance in den Vereinigten Staaten von Amerika

Für die sichere Durchführung von Aufträgen für das amerikanische Verteidigungsministerium als direkter Lieferant oder als Unterauftragnehmer sorgen die International Traffic in Arms Regulations (ITAR). Die ITAR-Compliance ermöglicht es GEA, die entsprechenden Kundenaufträge bezüglich Marineseparatoren sicher und zuverlässig abzuwickeln.





Information Security, Business Continuity and Crisis Management Team

Das zentrale Information Security, Business Continuity and Crisis Management Team deckt eine sehr breite Palette an Sicherheitsthemen ab. Dazu gehören unter anderem 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, Operational Technology (OT) Security sowie Business Continuity and Crisis Management. Das Team wird regelmäßig intensiv geschult und bei Besuchen von GEA Standorten sowie bei Kunden sensibilisiert, um jederzeit auf seine Aufgaben vorbereitet zu sein. Weltweit sorgt das Netzwerk der Local Information Security Officers (LISOs) für die lokale Implementierung des ISMS und für die Betreuung sämtlicher Sicherheits- und Geschäftskontinuitätsthemen. Die LISOs sind über die Regional Information Security Officers und Business Information Security Officers (RISO/BISO) eng an das zentrale Team angebunden.



„Die Implementierung von technischen Maßnahmen zur Vermeidung menschlicher Fehler sowie die Sensibilisierung und Schulung der Beschäftigten zu Informations- und Cybersicherheit ist bei GEA von großer Bedeutung.“

Iskro Mollov, Chief Information Security Officer

Sensibilisierung für Cyberkriminalität

Finanziell motivierte und nicht selten staatlich unterstützte Cyberkriminelle nutzen neue Technologien wie Quantencomputer und Künstliche Intelligenz, um Personen zu manipulieren und betrügerische Handlungen vorzunehmen.

2023 haben wir weltweit eine Sensibilisierungskampagne mit zwölf Themen gestartet und die Vorgehensweisen der Cyberkriminellen sowie entsprechende Handlungsempfehlungen über diverse Video-Tipps und Intranetbeiträge veröffentlicht. Zu den zwölf Themen zählen der sichere Umgang mit QR-Codes und Tipps, wie sich CEO-Fraud oder andere Social-Engineering-Methoden erkennen und verhindern lassen. Um die Wachsamkeit zu erhöhen und das Erkennen von Phishing-E-Mails zu trainieren, wurden konzernweite Phishing-Simulationen durchgeführt und praktische Hinweise, wie das Melden verdächtiger E-Mails, vermittelt. Die Kampagne umfasste Plakate, Sperrbildschirmmotive, Infobildschirme für alle GEA Standorte und neue Intranetseiten im Rahmen des Information Security Portal. Zusätzlich informiert sie über das neue Security Incident Reporting Portal, das das Melden von Sicherheitsvorfällen erleichtert und effektive Expertenhilfe bietet.

Das 2023 ausgebaute Schulungsangebot betraf vor allem zielgruppenspezifische Pflichtschulungen zu Informationssicherheit und Geschäftskontinuitätsmanagement. Mithilfe von E-Learnings und Live-Trainings wurden Mitarbeitende ihren Aufgaben entsprechend über Gefahren, sicheres Verhalten und sichere IT-Anwendung unterrichtet. Geschult wurden Vorstand und Aufsichtsrat, die IT-Abteilung, externe IT-Dienstleister, Vertriebsmanager, Produktionsmitarbeitende und LISOs.

Alle Informationen, Schulungsmaterialien sowie Erläuterungen der aktuellen Sicherheitsrisiken stehen im Information Security Portal im GEA Intranet zur Verfügung. Häufig genutzte Anwendungen sind der „Password Checker“ zur Sicherheitsüberprüfung von Passwörtern und das „Digital Classification Wheel“ zur richtigen Klassifizierung von Dokumenten und E-Mails. Ebenfalls findet man im Intranet das Serious Game, das auf spielerische Art das Sicherheitswissen und -bewusstsein verbessert.



Verstärkte Sicherheitsmaßnahmen

Verstärkte Sicherheitsmaßnahmen, einschließlich Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA), Einmalanmeldung (Single Sign-on) und biometrischer Gesichtserkennung, sollen dazu beitragen, die mit Passwörtern verbundenen Sicherheitsrisiken zu minimieren. Mobilgeräte mit Zugang zum GEA Netzwerk sind durch technische Lösungen wie Anti-Virus, VPN und Webfilter geschützt, um ein Sicherheitsniveau wie bei GEA Computern zu gewährleisten. Beschäftigte werden regelmäßig dazu aufgefordert, ihre mobilen Geräte auf dem aktuellen Stand zu halten. Bei Nichtbefolgung droht eine Sperrung des Netzwerkzugangs.

Mit dem neu eingeführten Identitäts- und Zugriffsmanagementsystem „MyAccess“ werden die Zugriffsrechte der Beschäftigten auf GEA Systeme positions- und aufgabenspezifisch gewährt oder entzogen. Das sogenannte Privilege Access Management ermöglicht sowohl die



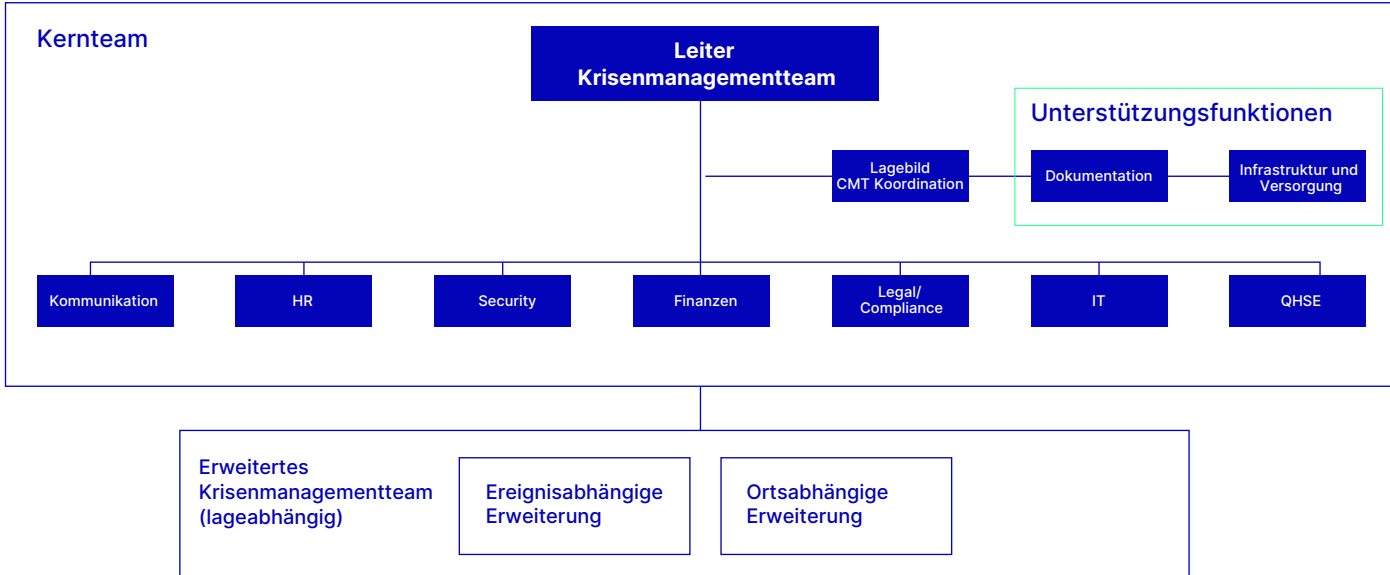
MyAccess

Inhaber von Informations- bzw. Ressourcenberechtigungen erteilen Zugriffe und stellen eine korrekte Vergabe sicher.

sichere Passwortverwaltung für sensible Zugänge als auch einen sicheren Fernzugriff und regelt die Berechtigungen für administrative Konten mit privilegierten Zugriffsrechten. Durch diese Maßnahmen werden Informationen effizienter geschützt und Bearbeitungszeiten verkürzt.

Zusätzlich wurde 2023 ein stärkerer Fokus auf interne Audits, technische IT-System-Audits, Penetrationstests (simulierte Hackerangriffe) und Lieferantenaudits gelegt. Damit überprüft GEA, ob und wie effektiv die umgesetzten Maßnahmen zur Informationssicherheit und Geschäftskontinuität funktionieren und ob sie den definierten Zielvorgaben entsprechen.

Krisenmanagementteam



Geschäftskontinuität und Krisenmanagement

Wesentliche Aspekte des Business Continuity Management sind standortbezogene Business-Impact-Analysen und Business-Continuity-Pläne als vorbereitende Maßnahmen für Geschäftsunterbrechungen, Notfälle und Krisen. Diese Maßnahmen werden durch ein globales Krisenmanagementteam ergänzt, das sich im Falle von Krisenereignissen auf vorbereitete szenariobasierte Playbooks stützen kann. Die Business-Continuity-Pläne und die Krisenmanagement-Playbooks unterliegen

regelmäßiger Überprüfung, Validierung und Übung. Unsere präventiven Maßnahmen ermöglichen es uns, auf sich verändernde geopolitische Risiken und andere unvorhergesehene Ereignisse angemessen zu reagieren und die Stabilität der Geschäftstätigkeit so weit wie möglich aufrechtzuerhalten.

Das Krisenmanagementteam steht unter der Leitung des CISO und hat die Aufgabe, Unternehmenskrisen, die aus Rechts-, Sicherheits-, IT- oder Arbeitssicherheitsvorfällen sowie anderen Ereignissen und Notfällen resultieren können, strukturiert und effizient zu bearbeiten. Die Mitglieder stammen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen, wie Kommunikation, Personal, Sicherheit, Finanzen, Rechtswesen/Compliance, IT und QHSE.

Unternehmensführung

Klare Zuständigkeiten sorgen für effiziente Führung.

Eine verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung ist der Maßstab des Handelns von Vorstand und Aufsichtsrat.

Nachhaltigkeitsmanagement

Seit 2021 sind alle nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten in einer konzernweit verantwortlichen Nachhaltigkeitsabteilung gebündelt. Sie ist die Schnittstelle zu sämtlichen Geschäftsbereichen und Funktionen, die das strategische Rückgrat für alle nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte unseres Unternehmens bilden. So stellen wir sicher, dass die zunehmend komplexeren Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement qualifiziert und konzernweit einheitlich angegangen werden.

Die Nachhaltigkeitsabteilung wird von GEAs Chief Sustainability Officer (CSO) geleitet und ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. GEAs CSO trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeitsthemen einschließlich der Klimastrategie und die daraus abgeleiteten qualitativen und quantitativen Nachhaltigkeitsziele sowie deren Erreichen samt Berichterstattung. Um sicherzustellen, dass bei allen Entscheidungen des Unternehmens Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden, wurde GEAs CSO in 2023 in das sogenannte Global Executive Committee (GEC) berufen.





Global Executive Committee (GEC)

Das GEC ist das erweiterte Führungsgremium von GEA, dem neben dem Vorstand auch die CEOs der Divisionen und Vertriebsregionen, die Leitung des Bereichs Human Resources sowie seit 2023 auch GEAs Chief Sustainability Officer angehören. Die Entscheidung, das GEC um GEAs CSO zu erweitern, unterstreicht die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für das Unternehmen. Das erweiterte Führungsgremium befasst sich monatlich mit strategischen und operativen Themen, die unter anderem auch im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit stehen, und trifft konzernweit relevante Entscheidungen.

Um das Niveau der Nachhaltigkeitsaktivitäten von GEA weiter anzuheben, wurde das Nachhaltigkeitsteam im Berichtsjahr vergrößert. Diese Entscheidung beschleunigt die Nachhaltigkeitswirkung von GEA und reflektiert die unternehmensweiten Nachhaltigkeitsziele auf organisatorischer Ebene. Das Team wurde um fachliche Spezialisten, jeweils einen Nachhaltigkeitsverantwortlichen für jede Division sowie einen Nachhaltigkeitsbeauftragten im Vorstandsressort Einkauf, Produktion, Logistik und QHSE erweitert:

- Die divisionalen Nachhaltigkeitsverantwortlichen (Heads of Sustainability) berichten an den jeweiligen Leiter der Division und sind fachlich GEAs CSO unterstellt. Sie stellen sicher, dass alle Entscheidungen der Divisionen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen. Sie übersetzen zudem die globalen Nachhaltigkeitsziele in eindeutige Aufgaben, die für den jeweiligen Geschäftsbereich angemessen sind, und sind für die entsprechende Umsetzung verantwortlich.
- Die Spezialisten im Nachhaltigkeitsteam berichten direkt an GEAs CSO. Sie setzen ihren Fokus auf verschiedene unternehmensweite Aspekte der Nachhaltigkeit, darunter nachhaltiges Risiko- und Chancenmanagement, Betreuung der ESG Ratingagenturen, Nachhaltigkeitskommunikation sowie Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsperformance, nachhaltige Finanzthemen und Kennzahlen, gesellschaftliches Engagement und die Umgestaltung zu einem nachhaltigen Produktportfolio. Darüber hinaus leiten sie globale Projekte zur Transformation von GEA, wie beispielsweise die Umstellung des Fuhrparks auf vollständig elektrische Fahrzeuge.
- Im Vorstandsressort Einkauf, Produktion, Logistik und QHSE wurde im Berichtsjahr der Zentralbereich Sustainable Operations geschaffen. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte aus dem Bereich Sustainable Operations (Head of Sustainable Operations) berichtet direkt an den Chief Operating Officer (COO) des Konzernvorstands und agiert in enger Abstimmung mit GEAs CSO. Sustainable Operations treibt insbesondere die Dekarbonisierung aller Standorte voran und stellt die integrierte und abgestimmte Strategie rund um eine nachhaltige Lieferkette sowie eine nachhaltige Logistik und Distribution auf.

Nachhaltigkeitskomitee

Das funktionsübergreifende Nachhaltigkeitskomitee bezieht die globalen Funktionen und die operativen Geschäftsbereiche in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen aktiv mit ein. Das vom Vorstand beauftragte Komitee fungiert als zentrales Gremium für alle Nachhaltigkeitsthemen in allen Geschäftsbereichen und somit als Bindeglied zwischen den globalen Funktionen, den Divisionen und dem Vorstand. Dies stellt ein abgestimmtes und effizientes Vorgehen auf allen Ebenen sicher. Geleitet wird das Nachhaltigkeitskomitee von GEAs CSO und es umfasst Vertreter aus verschiedenen Bereichen, darunter die Divisional Heads of Sustainability, der Head of Sustainable Operations, Vertreter aus dem Bereich Human Resources, sowie Mitarbeitende aus den Bereichen Finanzwesen, Investor Relations und IT. Bei Bedarf werden weitere Fachabteilungen hinzugezogen. Hierdurch wird sichergestellt, dass die operativen Entscheidungen divisions- und funktionsübergreifend abgestimmt sind.

Das Komitee tagt regulär vierteljährlich sowie zu besonderen Anlässen und erfüllt im Wesentlichen die folgenden Kernaufgaben: Prüfung und gegebenenfalls Genehmigung von Anpassungen des Nachhaltigkeitsmanagementsystems (Prozesse, Strukturen, Inhalte, Richtlinien), wie zum Beispiel das Anpassen des Katalogs der Nachhaltigkeitskennzahlen. Darüber hinaus koordiniert das Komitee abschließend Initiativen und konkrete Anweisungen für die entsprechenden globalen Funktionen, Abteilungen und das Top-Management zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zur Freigabe an Vorstand und erweiterten Führungskreis. Zudem werden Nachhaltigkeitsinitiativen priorisiert, die Budgets definiert und kontinuierlich die Fortschritte bewertet.



Vergütung an Nachhaltigkeitsziele gekoppelt

Unsere Ziele sind nur durch die Unterstützung unserer mehr als 18.000 Mitarbeitenden zu erreichen. Aber es ist die Aufgabe unserer Führungskräfte, die Transformation des Unternehmens erfolgreich umzusetzen. Sie handeln als Vorbilder für unsere Belegschaft. Hierzu zählen neben dem Vorstand das GEC, sowie etwa 150 Top-Führungskräfte.

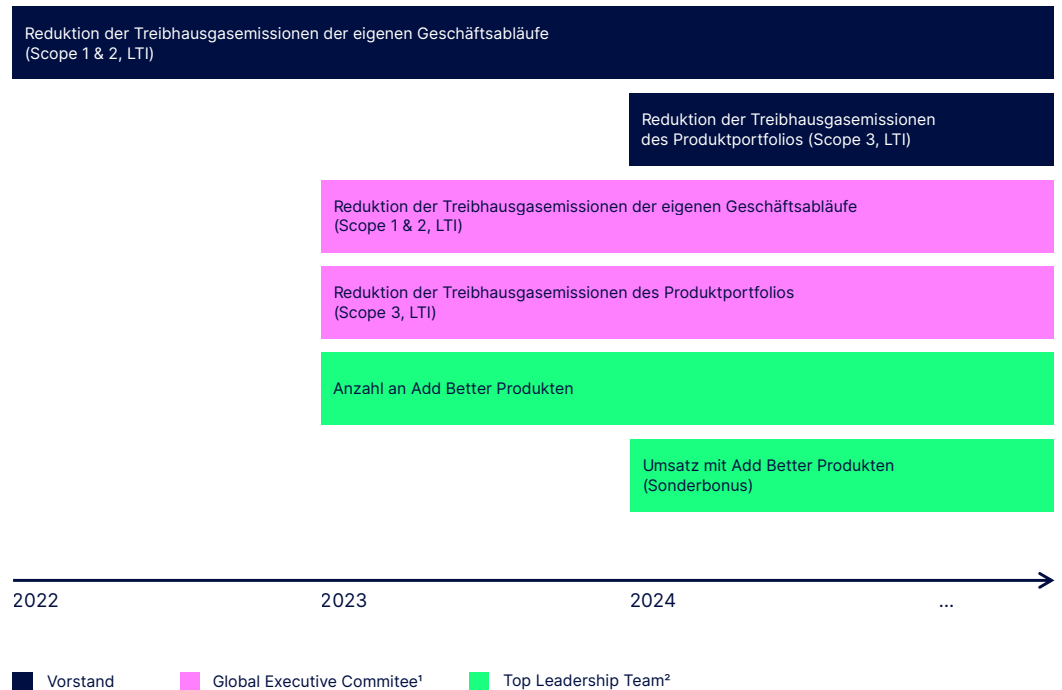
Um das Engagement des Vorstands für die Klimastrategie zu unterstreichen, ist die Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bereits seit 2022 Bestandteil der langfristigen variablen Vergütungskomponente des Vorstands (Long Term Incentive, LTI). Ab 2024 sind auch die Reduzierung der Scope-3-Emissionen Bestandteil der langfristigen Anreizkomponente. Zusätzlich ist das Thema nachhaltige Produktinnovation an die Vergütung gekoppelt.

Darüber hinaus sind soziale Aspekte Bestandteil des jährlichen Bonus (Short Term Incentive, STI) des Vorstands. Im Jahr 2023 war eines der drei kriterienbasierten Modifizier-Ziele, mehr Transparenz beim Thema Mitarbeitendenfluktuation zu schaffen, um die Mitarbeitendenbindung zu verbessern. 2024 wurde dieses Ziel dahingehend weiterentwickelt, die

Mitarbeitendenbindung zu erhöhen und die Fluktuation zu senken. Ein weiteres Ziel ist die verbesserte Arbeitssicherheit.

Aber nicht nur die Vorstandsvergütung ist an die Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gebunden. Im Berichtsjahr sind wir noch einen Schritt weiter gegangen und haben die Reduktion der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1 bis 3) in die langfristige Vergütung der weiteren GEC Mitglieder (ohne Vorstand) aufgenommen. Darüber hinaus wurden in 2023 unsere 150 Top-Führungskräfte für die Anzahl der „Add Better“-Produkte incentiviert (siehe auch ② Kapitel „Nachhaltige Lösungen“). Ab 2024 honorieren wir außerdem den mit „Add Better“-Produkten erwirtschafteten Umsatz.

Neben einem monetären Anreiz fokussieren wir uns auch auf die Vermittlung von klimabezogenem Wissen und den Aufbau damit verbundener Fähigkeiten und Kompetenzen. Das gesamte Führungsteam hat dazu im Berichtsjahr an einem zweitägigen Nachhaltigkeits-Intensiv-Training teilgenommen.



1) Das Global Executive Committee (GEC) ist das Leitungsgremium, dem neben den Vorstandsmitgliedern die Division CEOs, Regional CEOs, Chief Sustainability Officer und der Chief Human Resources Officer angehören. Die Mitglieder des GEC werden in alle strategischen und operativen Themen einbezogen und berichten an den Vorstandsvorsitzenden.
 2) Beinhaltet ca. 150 Führungskräfte.

Die erfolgsabhängige Komponente der Vergütung des Vorstands besteht aus einer Tantieme bzw. einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI).

Short Term Incentive (STI)

Der STI ist ein Zielbonus und hat eine einjährige Performance-Periode. Der STI soll die Mitglieder des Vorstands sowohl zu einer finanziellen Wertsteigerung des Unternehmens als auch zur Umsetzung der vom Aufsichtsrat jedes Jahr neu festzulegenden operativen und strategischen Ziele motivieren. Damit wird der STI in besonderem Maße dem sogenannten „Pay for Performance“-Grundsatz gerecht. Die Höhe der zu gewährenden Tantieme richtet sich zunächst nach dem Erfüllungsgrad der beiden jeweils zur Hälfte zu berücksichtigenden finanziellen Leistungskriterien EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertminderungen bzw. -aufholungen) und ROCE (Return on Capital Employed) jeweils bereinigt um Restrukturierungsaufwand sowie Akquisitionseffekte. Im zweiten Schritt wird der hieraus ermittelte Betrag mit einem kriterienbasierten Modifizier multipliziert. Je nach Zielerreichung beträgt dieser zwischen 0,8 und 1,2, so dass er die Höhe der Tantieme verändern kann. Der Modifizier setzt sich aus mehreren gleich gewichteten Kriterien zusammen, die ebenfalls jedes Jahr neu vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Sie erlauben es diesem, neben der finanziellen Zielerreichung auch einen Schwerpunkt auf für das Unternehmen bedeutsame operative und strategische Ziele zu setzen. Dabei spielen für den Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Rolle.

Für den STI 2023 hatte der Aufsichtsrat die folgenden Modifizier-Ziele festgelegt:

- M1: Innovation – Milestones zur Schaffung eines ganzheitlichen Systems zur Innovationsmessung
- M2: GEA Digital – Erfolgreiche Markteinführung und Skalierung digitaler Services
- M3: Fluktuation/Mitarbeitendenbindung – Transparenz schaffen und Maßnahmen erarbeiten

Für den STI 2024 hat der Aufsichtsrat dem Vorstand folgende Modifizier-Ziele vorgegeben:

- M1: Arbeitssicherheit – Maßnahmen für eine verbesserte Arbeitssicherheit
- M2: Mitarbeitendenbindung – Stärkere Mitarbeitendenbindung im Jahr 2024
- M3: CCR – Erreichen einer vom Aufsichtsrat festgelegten Cash-Conversion-Rate

Long Term Incentive (LTI)

Der LTI ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode ausgestaltet. Der LTI motiviert den Vorstand, bereits im laufenden Geschäftsjahr die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu berücksichtigen. Zusammen mit den für den LTI maßgeblichen Leistungskriterien drückt der LTI damit in besonderem Maße den Vergütungsgrundsatz „Nachhaltigkeit und Langfristigkeit“ aus, das heißt, er ist auf die Förderung der langfristigen Entwicklung und Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet. Gemäß dem Leitbild von GEA spielen hierbei auch ESG*-Aspekte eine zentrale Rolle.

Die Höhe der Auszahlung im Rahmen des LTI hängt von der Entwicklung des GEA Aktienkurses sowie von der Entwicklung bestimmter finanzieller Ziele im Performance-Zeitraum ab. Der besonderen Bedeutung ESG-bezogener Themen innerhalb des strategischen Leitbilds von GEA wird die Ausgestaltung dieser finanziellen Ziele gerecht:

- 60 Prozent der finanziellen Ziele werden aus der Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) bestimmt, wobei zur Ermittlung der Zielerreichung die TSR-Performance des GEA Aktienkurses der TSR-Performance des DAX 50 ESG gegenübergestellt wird. Der DAX 50 ESG als Vergleichsmaßstab dokumentiert das Selbstverständnis von GEA, sich an Unternehmen zu orientieren, für die das Thema ESG ebenfalls von zentraler Bedeutung ist.

- 40 Prozent der finanziellen Ziele bestehen aus konkreten, strategischen Zielen. Diese werden vom Aufsichtsrat für jede Tranche, die dem Vorstand für ein Geschäftsjahr gewährt wird, neu festgelegt. Um auch hier die Bedeutung der Nachhaltigkeitsstrategie aufzuzeigen, bestehen diese Ziele in der Regel auch aus ESG-Zielen. Demnach haben sich diese Ziele für die Tranchen der Geschäftsjahre 2022 und 2023 wie folgt zusammengesetzt:
 - 20 Prozent entfallen auf das organische Umsatzwachstum.
 - 20 Prozent entfallen auf die Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2.

Für das Jahr 2024 setzen sich die strategischen Ziele wie folgt zusammen:

- 20 Prozent entfallen auf nachhaltige Produktinnovationen.
- 10 Prozent entfallen auf die Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2.
- 10 Prozent entfallen auf die Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 3.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im GEA Vergütungsbericht 2023.

*) ESG steht für Environmental, Social und Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)



„Nachhaltigkeit ist entscheidend für die zukünftige Handlungs- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. Jede Division und jeder Fachbereich tragen dazu bei. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, dass wir uns auch als Aufsichtsrat mit den vielfältigen Facetten von Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Der Aufsichtsrat setzt daher auf einen integrativen Ansatz, indem er Nachhaltigkeitsthemen den Ausschüssen entsprechend deren Kompetenzen zuweist.“

Prof. Hans Dieter Kempf,
Aufsichtsratsvorsitzender der GEA Group Aktiengesellschaft

Nachhaltigkeit im Aufsichtsrat

Nach den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) soll das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für GEA bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen.

Gemäß dem aktienrechtlichen Leitbild trägt der Vorstand im Rahmen seiner originären Leitungsaufgabe die Verantwortung für die Aufstellung der Klimastrategie sowie die Ausgestaltung und Entwicklung des Klimaplanes. Der Aufsichtsrat steht dem Vorstand dabei beratend zur Seite und versteht Nachhaltigkeitsfragen als wichtigen Aspekt seiner Überwachungsfunktion. Vor diesem Hintergrund wurden die Kernelemente des unter der Führung des Vorstands entwickelten Klimaplanes 2040 sowohl dem Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss als auch dem Gesamtaufichtsrat präsentiert, mit diesen diskutiert und mit Zustimmung durch den Aufsichtsrat beschlossen.

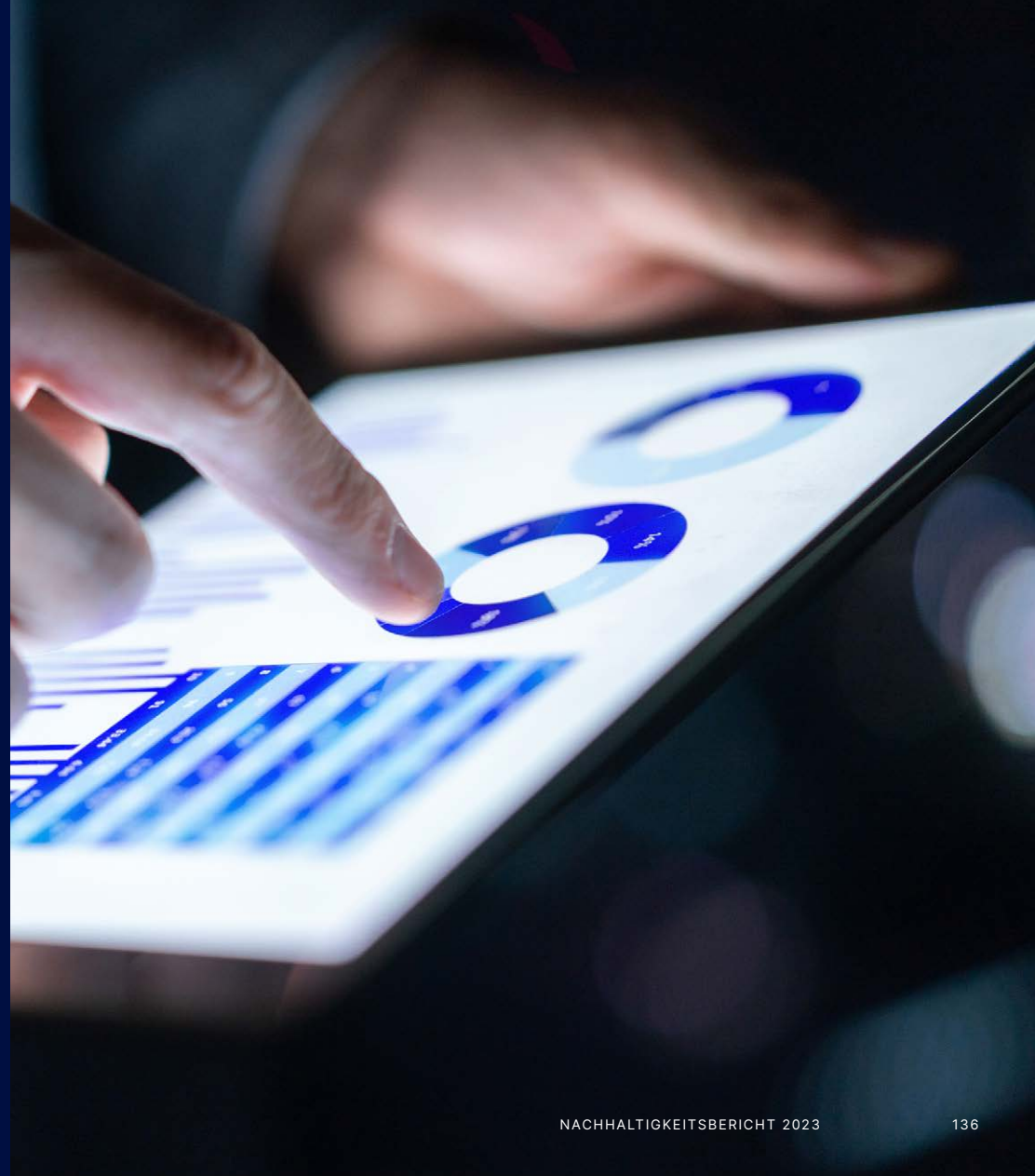
Angesichts der Breite des Themas Nachhaltigkeit und deren Auswirkungen auf unterschiedlichste Themen und Bereiche hat sich der Aufsichtsrat bewusst für einen integrierten Ansatz entschieden, um seine Beratungs- und Überwachungsfunktion bestmöglich ausüben zu können. Das bedeutet, dass die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeits-

themen innerhalb des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse entsprechend ihrer jeweiligen Kompetenzen aufgeteilt sind, anstatt das Thema Nachhaltigkeit in einem separaten Nachhaltigkeitsausschuss zu bündeln.

In diesem Sinne befasst sich der Gesamtaufichtsrat regelmäßig mit zentralen Nachhaltigkeitsthemen. Dazu gehören zum Beispiel die Auswirkungen des Klimawandels auf die Organisation und deren Geschäftsmodell sowie GEAs Klimaplan 2040. Die Zuständigkeit für die speziellere Überwachung der und die Beratung zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie zu Grundsatzfragen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung liegt grundsätzlich beim Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss. Technische und produktrelevante Nachhaltigkeit sind dem Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit zugewiesen. Für die Bereiche Taxonomie-Verordnung und die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung ist der Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss zuständig. Um eine sachgerechte Wahrnehmung der Überwachungsfunktion sicherzustellen, werden die jeweiligen Ausschüsse regelmäßig durch die bei GEA verantwortlichen Fachbereiche über aktuelle Entwicklungen der von ihnen jeweils verantworteten Themen informiert.

Zusätzlich werden die Mitglieder des Aufsichtsrates jährlich zu Nachhaltigkeitsthemen geschult. Im Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat eine Schulung zum Thema Risikomanagement unter anderem hinsichtlich der Klimarisiken einschließlich der Einführung des TCFD Standards erhalten (siehe nähere Informationen zu ^② TCFD im Anhang). Im Februar 2024 wurde dieses Thema weiter vertieft. Im Rahmen einer halbtägigen Schulung haben Vertreter von Econsense sowie GEAs Chief Sustainability Officer den Aufsichtsrat über die bestehenden sowie künftigen Anforderungen an einen Risikomanagementansatz aus Nachhaltigkeitssicht informiert. Darüber hinaus wurde auf regulatorische Belange wie beispielsweise die EU Taxonomie und die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) einschließlich der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) eingegangen. Der Fokus der Schulung lag schließlich auf den Themen Biodiversität und Menschenrechte; letzteres sowohl in der Lieferkette wie auch in unseren eigenen Betriebsabläufen.

ANHANG



Berichtsprofil

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht informiert GEA jährlich die 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. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung („in accordance with“) mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards) erstellt. Die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht genannten Fakten und Kennzahlen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember). Soweit nicht anders kenntlich gemacht, umfassen die Angaben grundsätzlich die weltweiten Aktivitäten des Gesamtkonzerns, also der GEA Group Aktiengesellschaft 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 2023 in der Beteiligungsliste im Konzernanhang unter Ziffer 13.4. Zusätzlich zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben wir in unserem Geschäftsbericht 2023 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 2023 und steht nach wie vor im Internet zur Verfügung.

Daten und Fakten

Nachhaltigkeit bei GEA

Management Systeme

	Abdeckungsrate 2023 (in %)	Anzahl der zertifizierten Produktionsstandorte 2023	Anzahl der Produktionsstandorte gesamt*
DIN EN ISO 9001:2015	71	37	52
DIN EN ISO 14001:2015	58	30	52
DIN EN ISO 45001:2018	64	33	52
DIN EN ISO 50001:2018	8	4	52

* Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Produktionsstandorte von 58 auf 52 gesunken: Zwei Standorte wurden veräußert (Quinto di Treviso, Italien und Klimovsk, Russland), ein Standort (Romeoville, IL, USA) ist kein Produktionsstandort mehr, ein Standort wird aufgrund eines Umzuges erst in 2024 zertifiziert (Tianjin, China) und zwei Standorte aufgrund des Angriffskriegs Russlands vom TÜV derzeit nicht zertifiziert.

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	15.003	79,9	14.201	75,6	802	4,3
Weiblich	3.770	20,1	3.587	19,1	183	1,0
GEA gesamt	18.773	100,0	17.788	94,8	985	5,2

Beschäftigte nach Vertragsart und Region

	Beschäftigte gesamt		davon unbefristet		davon befristet	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
DACH	6.425	6,227	96,9	197	3,1	
davon Deutschland	6.250	6,054	96,9	196	3,1	
Osteuropa	833	737	88,4	97	11,6	
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	2.653	2,615	98,6	38	1,4	
Nord- und Mitteleuropa	3.310	3,198	96,6	112	3,4	
Asien Pazifik	3.051	2,466	80,8	584	19,2	
Nordamerika	1.776	1,775	99,9	1	0,1	
Lateinamerika	725	725	100,0	–	0,0	
Gesamt	18.773	17.743	94,5	1.030	5,5	

Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht

	Beschäftigte gesamt		davon Männer		davon Frauen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Vollzeit	15.003	79,9	14.605	77,8	398	2,1
Teilzeit	3.770	20,1	3.100	16,5	670	3,6
Gesamt	18.773	100,0	17.705	94,3	1.068	5,7

1) Vollzeitäquivalente ohne Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse; ohne nicht-konsolidierte Einheiten

Gesamtbelegschaft¹

	31.12.23	in %	31.12.22	in %	Veränderung absolut
GEA Beschäftigte	18.773	96,0	18.236	94,7	536
Extern Beschäftigte	789	4,0	1.018	5,3	-229
davon Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung/ Leiharbeiter	714	90,5	915	89,8	-200
davon selbstständige Vertragsnehmer	75	9,5	104	10,2	-29
Gesamt	19.562	100,0	19.255	100,0	307

1) Angaben basierend auf Vollzeitäquivalenten; Rundungsdifferenzen +/- 1 sind möglich
Summe der Mitarbeiterkapazitäten ohne Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse; ohne nicht-konsolidierte Einheiten

Organmitglieder und Beschäftigte nach Geschlecht

	31. Dezember 2023	
in %	davon Männer	davon Frauen
Aufsichtsrat	58,3	41,7
Vorstand	100,0	0,0
Oberer Managementebene (Berichtslinie 1 bis 3)*	78,9	21,1
Mittlere Managementebene (Berichtslinie 4 und 5)*	83,9	16,1
Untere Managementebene (Berichtslinie 6 und 7)*	91,4	8,6
Management insgesamt (Berichtslinie 1 bis 7)*	83,6	16,4
Beschäftigte insgesamt	79,9	20,1

*) Berichtslinie zum Vorstand

Ausbildung in Deutschland

	GEA 31.12.23	GEA 31.12.22
Auszubildende	367	362
Ausbildungsquote (in %)	5,9	5,7

Gesamtzahl und Rate neuer Beschäftigter nach Region, Altersgruppe und Geschlecht

31. Dezember 2023	Alter <30		Alter 30 – 50		Alter > 50		GEA Gesamt					
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
DACH												
Gesamtzahl Neueinstellungen	101	33	134	35	11	46	235	77	311	370	121	491
Rate Neueinstellungen (%)	18,2	21,8	18,9	1,4	1,7	1,4	10,7	12,9	11,2	7,0	8,5	7,4
Osteuropa												
Gesamtzahl Neueinstellungen	29	14	43	10	5	14	58	27	85	97	45	142
Rate Neueinstellungen (%)	58,0	106,9	68,0	2,1	3,9	2,5	34,9	63,8	40,8	14,4	26,2	16,8
Westeuropa, Naher Osten & Afrika												
Gesamtzahl Neueinstellungen	59	17	76	14	4	18	127	37	164	199	58	257
Rate Neueinstellungen (%)	30,2	33,6	30,9	1,1	1,2	1,1	18,4	20,4	18,8	9,2	10,2	9,4
Nord- und Mitteleuropa												
Gesamtzahl Neueinstellungen	88	31	119	57	20	77	166	58	225	312	109	421
Rate Neueinstellungen (%)	40,8	60,7	44,6	4,5	6,7	4,9	13,5	20,1	14,8	11,5	17,0	12,5
Asien Pazifik												
Gesamtzahl Neueinstellungen	84	25	109	5	1	6	159	47	206	248	73	321
Rate Neueinstellungen (%)	42,6	54,9	44,9	0,2	0,3	0,3	41,9	53,9	44,1	10,0	12,8	10,5
Nordamerika												
Gesamtzahl Neueinstellungen	55	16	71	44	12	57	144	40	184	244	68	312
Rate Neueinstellungen (%)	85,2	111,9	89,9	6,9	9,1	7,3	19,7	25,8	20,7	17,0	22,2	17,9
Lateinamerika												
Gesamtzahl Neueinstellungen	46	30	77	4	2	6	64	42	106	114	75	189
Rate Neueinstellungen (%)	67,8	133,4	84,1	1,0	2,1	1,3	75,2	151,6	93,9	22,5	44,8	28,0
Gesamt												
Gesamtzahl Neueinstellungen	462	165	628	168	56	224	953	329	1.281	1.583	550	2.133
Rate Neueinstellungen (%)	34,3	47,6	37,1	2,0	2,6	2,1	17,4	23,8	18,7	10,4	14,3	11,2

Gesamtzahl und Rate der Austritte nach Region, Altersgruppe und Geschlecht

31. Dezember 2023	Alter <30		Alter 30 – 50			Alter > 50			GEA Gesamt			
	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total
DACH												
Beschäftigtenaustritte	48	12	60	109	28	137	140	36	176	297	76	373
Austrittsrate (%)	8,6	8,1	8,5	4,3	4,1	4,3	6,4	6,1	6,4	5,7	5,4	5,6
Osteuropa												
Beschäftigtenaustritte	6	3	9	51	28	79	20	11	32	77	43	120
Austrittsrate (%)	12,2	26,4	15,1	11,1	23,8	13,7	12,2	26,3	15,1	11,5	24,6	14,2
Westeuropa, Naher Osten & Afrika												
Beschäftigtenaustritte	23	8	31	112	37	149	75	25	99	210	69	279
Austrittsrate (%)	12,0	15,2	12,7	8,7	11,0	9,2	10,8	13,7	11,4	9,7	12,2	10,2
Nord- und Mitteleuropa												
Beschäftigtenaustritte	44	15	59	124	41	165	110	36	146	278	92	370
Austrittsrate (%)	20,5	28,7	22,1	9,7	13,6	10,5	8,9	12,5	9,6	10,2	14,3	11,0
Asien Pazifik												
Beschäftigtenaustritte	37	7	44	194	38	232	45	9	53	275	54	329
Austrittsrate (%)	18,7	15,8	18,1	10,2	8,6	9,9	11,8	10,0	11,4	11,1	9,4	10,8
Nordamerika												
Beschäftigtenaustritte	18	4	22	63	14	78	122	27	149	203	46	249
Austrittsrate (%)	27,5	28,8	27,8	9,9	10,4	10,0	16,7	17,4	16,8	14,2	14,8	14,3
Lateinamerika												
Beschäftigtenaustritte	11	4	15	49	17	67	12	4	17	72	26	98
Austrittsrate (%)	15,8	16,8	16,0	13,9	15,0	14,1	14,4	15,8	14,7	14,2	15,4	14,5
Gesamt												
Beschäftigtenaustritte	187	53	240	702	203	905	524	149	673	1.413	405	1.818
Austrittsrate (%)	13,9	15,2	14,1	8,3	9,6	8,6	9,6	10,8	9,8	9,3	10,5	9,5

Gesamtzahl der Austritte

31. Dezember 2023	Anzahl	in %
Freiwillige Beschäftigtenaustritte	1.003	5,3
Unfreiwillige Beschäftigtenaustritte	603	3,2
Rente	207	1,1
Gesamt	1.813	9,5

Job Funktionen

31. Dezember 2023	Gesamt		davon Beschäftigte		davon Führungskräfte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Beschäftigte in umsatzgenerierenden Funktionen	10.749	100,0	9.242	100,0	1.507	100,0
davon männlich	9.703	90,3	8.292	89,7	1.412	93,7
davon weiblich	1.046	9,7	950	10,3	95	6,3
Beschäftigte in MINT-Funktionen	8.935	100,0	8.078	100,0	857	100,0
davon männlich	8.127	91,0	7.320	90,6	806	94,0
davon weiblich	808	9,0	758	9,4	51	6,0
GEA Beschäftigte – Gesamt	18.773	100,0	16.299	100,0	2.474	100,0
davon männlich	14.998	79,9	12.931	79,3	2.067	83,6
davon weiblich	3.774	20,1	3.368	20,7	406	16,4

Interne vs. externe Besetzungsquote

01.01.2023 – 31.12.2023	Besetzungen	Besetzungsquote
	Anzahl	%
Besetzung von Managementpositionen	369	100,0
davon extern	125	33,9
davon intern	244	66,1

Schulungen

	2023
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigte*	11,1
Durchschnittliche Schulungskosten pro Beschäftigte (in EUR)	1.194

*) bezogen auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie Leiharbeiternehmer

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheitszahlen¹

Je eine Million Arbeitsstunden	2023	2022
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit ⁵	217	197 ²
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	1	1
Ausfalltage ⁴	5.008	3.986
Unfallhäufigkeitsrate ⁵	5,14	4,98
Unfallschwereraterate ⁶	119	101
Rate sonstiger Vorfälle ⁷	509	317
Gesamt-Verletzungsrate⁸	27,51	31,96
Standorte ohne Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit, in Prozent aller Standorte	75	74

1) Unfälle und Vorfälle werden berichtet für GEA Beschäftigte und Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeitskräfte), Studierende/Praktikanten sowie Auszubildende. Daten werden manuell und dezentral erfasst

2) Die Zahlen für 2022 wurden nicht angepasst

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 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	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr 2019 in %
Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen	30.869	32.292	-4,4	-13,2
Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen ²	856	726	17,9	-97,3
Scope 1 und 2: Treibhausgasemissionen gesamt²	31.725	33.018	-3,9	-53,0
Scope 3.1: Eingeaufte Güter und Dienstleistungen ³	1.229.447	1.220.912	0,7	-1,0
Scope 3.2: Kapitalgüter ³	50.174	17.764	182,4	183,6
Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten)	14.032	15.089	-7,0	4,1
Scope 3.4: Transport und Distribution (vorgelagert) ³	162.664	109.493	48,6	39,2
Scope 3.5: Abfall	1.129	906	24,6	3,7
Scope 3.6: Geschäftsreisen ⁴	15.392	12.464	23,5	-16,4
Scope 3.7: Pendeln der Arbeitnehmer ⁵	6.041	6.261	-3,5	-39,8
Scope 3.11: Nutzung der verkauften Produkte ^{6,7}	27.820.028	45.342.680	-38,6	-23,3
Scope 3: Vorgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt	1.478.879	1.382.889	6,9	4,2
Scope 3: Nachgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt	27.820.028	45.342.680	-38,6	-23,3
Scope 3: Treibhausgasemissionen gesamt	29.298.907	46.725.569	-37,3	-22,2
Scope 1 – 3 gesamt	29.330.632	46.758.587	-37,3	-22,3

1) Die Berechnungen der Treibhausgasemissionen erfolgte, sofern anwendbar, anhand der Emissionsfaktoren UK DEFRA 2019 bis 2023.

2) Marktbasierte Emissionen gemäß GHG Protokoll Scope 2-Guidance. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen wurden die NEW (IEA production mixes) (ID #3)- DEFRA 2023 Updated IEA 2022 Emissionsfaktoren verwendet. Scope 1- und 2-Emissionen berechnet mit der standortbasierten Methode: 58.918 t CO₂e in 2023.

3) 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. GEA ist bestrebt, die Genauigkeit der CO₂-Emissionsberechnung kontinuierlich zu verbessern. Im Zuge dessen hat GEA im Berichtsjahr eine Aktualisierung und Erweiterung der Produkt-Taxonomie vorgenommen. Die Verschiebung von Einkaufsvolumina aus dem Scope 3.1 in 3.2 hat zu einem starken Anstieg der gemeldeten Scope 3.2-Emissionen gegenüber dem Vorjahr geführt. Die aktualisierte Zuordnung der Emissionen innerhalb des Bereichs Logistik hat zu einer Steigerung der Scope 3.4-Emissionen geführt.

4) Flugreisen global; Mietwagenbuchungen global und Fahrten mit der Deutschen Bahn sind auf Basis 2021 geschätzt. Es wird kein Strahlungsantriebsindex (Radiative Forcing Index) verwendet.

5) Die Berechnung der CO₂-Emissionen durch den Pendelverkehr der Mitarbeitenden erfolgt weltweit auf jährlicher Basis durch das Business Excellence and Performance Management Team unter Verwendung der durchschnittlichen FTE-Zahlen von SoFi - WorkDay. Der geschätzte Anteil der Pendlerarten ist: Auto - 69 %, öffentliche Verkehrsmittel - 14 %, zu Fuß - 7 %, Fahrrad - 11 %. Es wird eine durchschnittliche Pendeldistanz von 17,2 km sowie eine Büroarbeitsquote von 70 % angenommen. Die Emissionsfaktoren für Benzin, Diesel, Nahverkehrsbusse, Stadtbahnen und Straßenbahnen (kg CO₂e/km) stammen von DEFRA.

6) Die Scope 3.11-Emissionen basieren auf der erwarteten Lebensdauer, der jährlichen Laufzeit, dem direkten Strom- und Erdgasverbrauch sowie den Kältemittelleckagen und den jeweiligen Emissionsfaktoren der Produkte (ohne Berücksichtigung des Strom- und Erdgasverbrauchs zur Erzeugung des Dampfes, des Vakuums und der Druckluft, die von den Produkten genutzt werden); diese beruhen auf Annahmen und Schätzungen der Produktingenieure und werden von den Produktingenieuren aller Divisionen regelmäßig überprüft. Für die Emissionen der Nutzungsphase (3.11) wurde für Maschinen und Anlagen der GEA im Jahr 2023 eine durchschnittliche Nutzungsdauer von 20 Jahren angenommen. Emissionen durch direkte Verbrauchsdaten mit einem Abdeckungsgrad für das Jahr 2023 von 100 % berechnet. Im Berichtsjahr hat GEA die Berechnung der Scope 3-Emissionen von 80 % auf 100 % der Produktmissionen erhöht und ermöglicht damit maximale Transparenz. Zur Messbarkeit des Fortschritts sind auch die historischen Zahlen angepasst worden; dies betrifft ebenfalls den Wert für 2022. Der Wert für 2019 beträgt 36.258.456 t CO₂e.

7) Die Verringerung der Emissionen im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 ist hauptsächlich auf den Rückgang der verkauften Einheiten in einigen Geschäftsbereichen zurückzuführen – vor allem auf den geringeren Auftragseingang im Bereich Chemie in LPT-APAC. Da chemische Anwendungen einen hohen Energieverbrauch haben, insbesondere viele Sprühtrockner, die für die Lithiumraffinerie/-produktion in China verkauft werden, und zwar in den Jahren 2021 und 2022 mehr als 2023, wird dies auch zu einer Verringerung der Kohlenstoffemissionen führen, wie für den Zeitraum berichtet.

Treibhausgas (THG) Intensität

	2023	2022
Verhältnis t CO ₂ e zu 1 Mio. Euro Umsatz	5.458	9.053

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)¹

in t CO ₂ e	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Asien Pazifik (inkl. China)	1.520	1.678	-9,4
DACH & Osteuropa	14.957	17.573	-14,9
Nord- und Mitteleuropa	2.512	2.055	22,3
Lateinamerika	8	8	5,0
Nordamerika	6.419	5.660	13,4
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	5.453	5.319	2,5
Scope 1 gesamt	30.869	32.292	-4,4

in t CO ₂ e	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Division Separation & Flow Technologies	8.925	10.257	-13,0
Division Liquid & Powder Technologies	2.421	2.448	-1,1
Division Food & Healthcare Technologies	6.678	6.741	-0,9
Division Farm Technologies	5.795	5.164	12,2
Division Heating & Refrigeration Technologies	2.315	2.466	-6,1
Global Corporate Center	4.735	5.216	-9,2
Scope 1 gesamt	30.869	32.292	-4,4

Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)¹

in t CO ₂ e, marktbasierend	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Asien Pazifik (inkl. China)	–	–	–
DACH & Osteuropa	181	237	-23,6
Nord- und Mitteleuropa	675	490	37,8
Lateinamerika	–	–	–
Nordamerika	–	–	–
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	–	–	–
Scope 2 gesamt	856	726	17,9

in t CO ₂ e, marktbasierend	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Division Separation & Flow Technologies	–	–	–
Division Liquid & Powder Technologies	668	490	36,3
Division Food & Healthcare Technologies ²	–	–	–
Division Farm Technologies	188	181	3,9
Division Heating & Refrigeration Technologies	–	56	-100,0
Global Corporate Center	–	–	–
Scope 2 gesamt	856	726	17,9

¹ Die Treibhausgasemissionen wurden, soweit zutreffend, unter Verwendung der Emissionsfaktoren der britischen DEFRA für 2019 bis 2023 berechnet. Marktbasierende Emissionen gemäß den GHG Protocol Scope 2-Leitlinien. Wenn keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren verfügbar waren, wurden die standortbezogenen - NEU (IEA-Produktionsmixe) (ID #3) - DEFRA 2023 Aktualisierte IEA 2022 Emissionsfaktoren verwendet. Scope 2-Emissionen, berechnet nach der standortbasierten Methode: 28.049 t CO₂e im Jahr 2023.

² Korrektur des Vorjahreswertes.

Energieverbrauch

in MWh	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Gesamtenergieverbrauch	229.869	243.498	-5,6
davon Strom	83.727	90.825	-7,8
davon selbst erzeugter Strom aus Photovoltaik	4.963	2.852	74,0
davon Strom aus erneuerbaren Energien	78.764	87.973	-10,5
davon Strom aus nicht erneuerbaren Energien	–	–	
davon Fernwärme	4.766	4.253	12,1
davon Erdgas	99.567	108.026	-7,8
davon Heizöl	1.956	2.251	-13,1
davon andere ¹	39.853	38.143	4,5
Anzahl der berichtenden Standorte	85	85	
Energieintensität (Verhältnis MWh zu 1 Mio. Euro Umsatz)	42,8	47,1	-9,2
Tonnen CO ₂ e pro MWh	0,14	0,14	0,3 ²

1) Fossile Brennstoffe wie beispielsweise Diesel, Benzin, Kerosin
 2) 2022: 135,6 kg / MWh, 2023: 138,0 kg / MWh

Luftemissionen

in t	2023	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in % ¹
NMVOG (flüchtige organische Nicht-Methan-Verbindungen)	52	44	44	18,2
NO _x (Gesamtstickstoffoxide)	210	221	224	-5,0
SO _x (Gesamtschwefeloxide)	134	174	187	-23,0
PM10 (Feinstaub)	2	2	3	-11,4
PM2.5 (Feinstaub)	8	9	9	-7,5
BC (schwarzer Kohlenstoff, % von PM2.5)	4	4	4	-7,3
CO (Kohlenmonoxid)	355	298	256	19,1

1) Die Werte für 2021 und 2022 sowie die Veränderungen zum Vorjahr sind nicht Bestandteil der Prüfung durch KPMG.

Wasser

in m ³	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Wasserentnahme gesamt	316.618	347.972	-9,0
davon kommunales Wasser	263.322	289.566	-9,1
davon Brunnenwasser	53.296	58.406	-8,7
Abwasser gesamt	275.470	297.761	-7,5
davon kommunales Abwasser	251.908	283.193	-11,0
davon Abwasserreinigung vor Ort	23.562	14.568	61,7
Wasserverbrauch gesamt ¹	41.149	50.210	-18,0
Anteil Wasserverbrauch zu der Wasserentnahme (in %)	13,0	14,4	28,9
Anzahl der berichtenden Standorte ²	83	84	-1,2
Wasserintensität (Verhältnis m ³ zu 1 Mio. Euro Umsatz)	58,9	67,4	-12,6
Wasserintensität (Verhältnis m ³ zu 1 FTE)	17,0	19,2	-11,5

1) Der gesamte Netto-Süßwasserverbrauch setzt sich zusammen aus: Gemeindegewässer + Frisches Grundwasser - Wasser, das an die Entnahmekategorie zurückgeführt wird.
 2) Verringerung der Anzahl der Standorte aufgrund von Veräußerungen und Standortverlagerungen.

Abfall

in t	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Abfallaufkommen gesamt¹	13.089	13.437	-2,6
davon gefährliche Abfälle	896	904	-0,9
davon ungefährliche Abfälle	12.193	12.533	-2,7
Nicht gefährliche Abfälle zur Entsorgung ¹	1.705	1.391	22,6
davon Deponierung	829	536	54,7
davon Verbrennung mit Energierückgewinnung	855	847	0,9
davon Verbrennung ohne Energierückgewinnung	21	8	162,5
davon sonstige Verfahren zur Energierückgewinnung ¹	-	-	
Gefährliche Abfälle zur Entsorgung ¹	896	904	-0,9
davon Deponierung	-	-	
davon Verbrennung mit Energierückgewinnung	-	-	
davon Verbrennung ohne Energierückgewinnung	-	-	
davon sonstige Entsorgungsverfahren ^{1,2}	896	904	-0,9
Nicht gefährliche Abfälle zur Wiederverwendung	10.488	11.142	-5,9
davon Aufbereitung zur Wiederverwendung	-	-	
davon Recycling	10.488	11.142	-5,9
davon sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	-	-	
Wiederverwertungsrate (in %) ³	93,4	96,0	-2,6
Recyclingquote (in %)	80,1	82,9	-3,4
Anzahl der berichtenden Standorte ⁴	68	72	-5,6

1) Aufbereitung außerhalb der Standorte.

2) Aufbereitung von halogenfreien Bearbeitungsemulsionen und -lösungen und wässrigen Spüflüssigkeiten.

3) Wiederverwertungsrate = (Summe Recycling plus Verbrennung nicht gefährliche Abfälle mit Energierückgewinnung plus Sonstige Verfahren betr. gefährliche Abfälle zur Energierückgewinnung) / Abfallaufkommen gesamt. Neue meldende Standorte, z. B. in den USA, beeinflussten die Verwertungsquote.

4) Verringerung der Anzahl der Standorte aufgrund von Betriebsveräußerungen und Standortverlagerungen.

Abfall nach Zusammensetzung

in t	2023			2022		
	Abfallaufkommen gesamt	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ¹	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Abfallaufkommen gesamt	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ¹	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
Hausmüll	1.706	-	1.706	1.391	-	1.391
Verpackungsmaterial: Papier, Karton	-	-	-	678	678	-
Papier und Karton	854	854	-	258	258	-
Verpackungsmaterial: Plastik	303	303	-	279	279	-
Verpackungsmaterial: Holz	1.735	1.735	-	1.835	1.835	-
Metall	7.595	7.595	-	8.093	8.093	-
Wässrige Spüflüssigkeiten, die gefährliche Stoffe enthalten ²	446	446	-	432	432	-
Halogenfreie Bearbeitungsemulsionen und -lösungen ²	450	450	-	473	473	-
Gesamt	13.089	11.383	1.706	13.437	12.046	1.391

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

2) Gefährliche Abfälle

Schlüsselindikatoren Abfall

	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Verhältnis gefährliche Abfälle zur Entsorgung zu Abfallaufkommen gesamt (in %)	6,84	6,73	1,6
Verhältnis Wiederverwertungsrate zu Abfallaufkommen gesamt (in %)	93,40	95,95	-2,7
Menge Abfallaufkommen gesamt in Tonnen pro 1 Mio. EUR Umsatz	2,40	2,60	-7,7
Menge Abfallaufkommen gesamt in Tonnen pro Beschäftigter (Vollzeit)	0,71	0,74	-4,1

Lieferkette

Anteil lokale Beschaffung an gesamten Einkaufsvolumen (in %)¹⁾

	2023	2022
Asien Pazifik	88	90
China	91	92
DACH & Osteuropa	81	80
Lateinamerika	93	93
Nordamerika	93	94
Nord- und Mitteleuropa	74	72
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	92	84
Global	85	83

1) Ohne konzerninterne Beschaffung (Intralogistik)

Anteil Ursprungsregion an gesamten Einkaufsvolumen (in %)

	2023	2022
Asien Pazifik	6	6
China	5	6
DACH	39	38
Osteuropa	3	5
Lateinamerika	2	2
Nordamerika	15	12
Nord- und Mitteleuropa	14	17
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	15	14
Global	100	100

Compliance

Anzahl Meldungen

Kategorie	Anzahl Meldungen 2023	Anzahl Meldungen 2022	Anzahl Meldungen 2021
Compliance	21	18	21
Exportkontrolle	2	–	–
Datenschutz	2	1	–
Einkauf	–	–	–
Nachhaltigkeit	–	–	–
QHSE	2	2	–
HR	11	4	2
Informationssicherheit	–	1	–
Menschenrechte	–	–	–

Andere

Zusammenarbeit mit Institutionen

in EUR	2023	2022
Unternehmensverbände mit freiwilliger Mitgliedschaft	1.058.079	1.037.997
Interessenvertretungen	198.069	261.000
Lokale, regionale oder nationale politische Kampagnen/Organisationen/Kandidaten	–	–
Andere	51.000	46.000
GEA gesamt	1.307.149	1.344.997

Art der gemeinnützigen Zuwendungen

in EUR	2023	2022
Geldspende	1.121.787	1.346.967
Zeitspende (Freiwilligenarbeit) ¹⁾	48.258	–
Sachspende	65.689	–
Managementberatung	–	–

1) Durchschnittliches Tagesgehalt Deutschland Stand: 1. September 2021

Spenden im aktuellen Berichtsjahr

in EUR	2023
Gesamtbetrag	1.187.476
davon Top 3 Großspenden:	
BILD hilft e.V. „Ein Herz für Kinder“	300.000
Viva con Agua	250.000
Unterstützung der Erdbebenopfer in der Türkei	109.800

Andere große Ausgaben 2023

Name der Organisation	Art der Organisation	2023 in EUR
World Economic Forum	Unternehmensverband	213.249
Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau	Unternehmensverband	184.979
Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee	Andere	31.370

TCFD-Bericht



Seit 2022 folgt GEA den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) bei der Berichterstattung über den Umgang mit dem Klimawandel. Die TCFD wurde 2015 vom Financial Stability Board gegründet, um einen einheitlichen Rahmen für die Offenlegung klimabezogener finanzieller Auswirkungen auf Unternehmen zu entwickeln. Das Rahmenwerk deckt klimabezogene Risiken und Chancen für Unternehmen ab, die sich aus den physischen Auswirkungen des Klimawandels oder dem Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft ergeben. Im Rahmen der Berichterstattung an das CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) berichten wir jährlich über klimabezogene Daten, die dazugehörigen Strategien sowie entsprechende Transformationspfade. Darüber hinaus informieren wir in unseren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten zu übergreifenden klimabezogenen Themen. Wie wir mit den Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel umgehen, wird im Folgenden gemäß der TCFD-Struktur und den vier Kategorien Unternehmensführung, Strategie, Chancen- und Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele beschrieben.

Unternehmensführung

Unsere Struktur der Unternehmensführung gewährleistet eine enge Einbindung des Vorstands und der höchsten Managementebene in klimarelevante Chancen und Risiken. Die Verantwortung für die Klimastrategie – und damit für die klimabezogenen Chancen und Risiken – trägt der Gesamtvorstand. Die Umsetzung der Klimastrategie obliegt dem Vorstandsvorsitzenden Stefan Klebert. Alle damit im Zusammenhang stehenden Aktivitäten sowie alle weiteren Nachhaltigkeitsthemen sind in der konzernweit verantwortlichen Nachhaltigkeitsabteilung gebündelt und werden vom Chief Sustainability Officer (CSO) Dr. Nadine Sterley geleitet. GEAs CSO ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und Mitglied des Global Executive Committee (GEC) – das erweiterte Führungsgremium von GEA, dem neben dem Gesamtvorstand auch die CEOs der Divisionen und Vertriebsregionen und die Leitung des Bereichs Human Resources angehören. Dieser Ausschuss befasst sich monatlich unter anderem mit strategischen und operativen Fragen, darunter auch Themen, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen. Unter der Leitung des CSO bezieht das funktionsübergreifende Nachhaltigkeitskomitee die globalen Funktionen und die operativen Geschäftsbereiche

in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen aktiv mit ein. Es ist unter anderem für alle divisions- und funktionsübergreifenden operativen Entscheidungen zur Implementierung der Klimastrategie zuständig. Im Jahr 2023 stand die Fortschreibung unserer Klimastrategie mehrmals auf der Tagesordnung des GEC. Der Schwerpunkt lag auf der Anhebung unserer Klimaziele, deren Validierung durch die Science Based Targets Initiative (SBTi) sowie dem Aufstellen des Klimaplan 2040. Dieser zeigt die Hebel auf, um bis 2040 Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen.

Dazu gehören unter anderem die folgenden Themen:

- die Fortsetzung der Integration der Klimastrategie einschließlich des angehobenen Ambitionsniveaus in das Geschäftsmodell von GEA
- die Überwachung der Umsetzung der Klimastrategie gemäß des Klimaplan 2040 sowie des Fortschritts der daraus folgenden Ziele
- die Überwachung der Zweckmäßigkeit der regelmäßigen Berichterstattung an das GEC

Im Jahr 2023 fasste das GEC folgende Beschlüsse zu klimarelevanten Themen:

- **Photovoltaik:** Zur Reduktion der Treibhausgasemissionen baut GEA seit 2022 kontinuierlich den Anteil der eigenen Stromerzeugung mit Photovoltaikanlagen (PV) aus. Doch für das Erreichen unserer Ziele reichen einzelne PV-Anlagen auf Dächern oder Parkplätzen wie in Oelde (Deutschland), Suzhou oder Tianjin (beide China) mit ihren im Vergleich zur benötigten Strommenge geringen Kapazitäten nicht aus. Deswegen hat GEA in 2023 beschlossen, bis 2026 den Bau eines großen und leistungsstarken PV-Parks auf eigenem Grund in Hachen in Deutschland zu finanzieren. Mit über sieben Hektar Fläche und 18.000 Sonnenkollektoren ließen sich über 2.000 Vierpersonenhaushalte mit Strom versorgen. Für GEA bedeutet das, dass wir mit diesem Solarpark bis zu 18 Prozent unseres Strombedarfs in Deutschland selbst erzeugen können. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 58.
- **Sustainathons – zukunftsweisende Innovationen fördern:** 2023 war das „Jahr der Nachhaltigkeitsinnovationen“ bei GEA. Hierzu gehört, dass wir die sogenannten Sustainathons ins Leben gerufen haben. Bei dieser Reihe von kollaborativen Workshops kamen Kolleginnen und Kollegen aus allen fünf Divisionen zusammen, um an der Umsetzung nachhaltiger GEA Lösungen zu arbeiten. Gefragt war dabei vor allem eins: ganz neu zu denken. Sustainathons sind an das Hackathon-Prinzip angelehnte Veranstaltungen, bei denen interdisziplinäre Teams in kurzer Zeit mit dem Ziel arbeiten, wegweisende und disruptive Innovationen im Hinblick auf nachhaltige Lösungen zu entwickeln. An den mehrstufigen Workshops nahmen 88 Produktentwickler, Mitarbeitende aus den Bereichen Geschäftsentwicklung und Vertrieb sowie Markt- und Technologieexperten aus allen GEA Divisionen an fünf verschiedenen Standorten teil. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 90.
- **Say on Climate:** Nachdem GEA sich vor zwei Jahren mit einer ambitionierten Klimastrategie an der Spitze seiner Branche positioniert hat, erhöhen wir nun das Tempo und gehen noch einen Schritt weiter. Über ein „Say on Climate“-Votum binden wir unsere Aktionärinnen und Aktionäre auf unserem Transformationsweg zu einem klimaneutralen (Netto-Null-)Unternehmen aktiv ein und schaffen damit maximale Transparenz über unsere Klimaschutzaktivitäten. Auf der Jahreshauptversammlung im April 2024 legt GEA seinen Aktionärinnen und Aktionären freiwillig den Klimaplan 2040 vor und bittet sie, diesem Plan im Rahmen einer Konsultativabstimmung zuzustimmen. Wir betonen so unsere Rolle als Vorreiter in puncto Nachhaltigkeit. GEA ist das erste Mitglied der DAX-Indexfamilie (DAX: Deutscher Aktienindex), das eine „Say on Climate“-Abstimmung durchführt. Weitere Informationen finden Sie ab Seite 29.

Der Aufsichtsrat von GEA ist im Jahr 2023 regelmäßig durch den Gesamtvorstand über die Entwicklung und Umsetzung der Klimastrategie, der klimabezogenen Chancen und Risiken sowie über die Aufstellung des Klimaplanes 2040 informiert worden. Im März 2024 hat der Aufsichtsrat den vom Vorstand aufgestellten Klimaplan 2040 beschlossen.

Die klimarelevanten Chancen und Risiken werden durch die „Risk Assessment and Advisory Committees“ auf den unterschiedlichen Konzernhierarchien“ (RAACs) analysiert. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Chancen- und Risikomanagement“.

Strategie

GEA wird von den Auswirkungen des Klimawandels in Form physischer (u. a. Gewitter und Meeresspiegelanstieg sowie Sturmfluten und Niederschlagsstress) und transitorischer (u. a. politische und rechtliche) Risiken betroffen sein. Ebenso werden wir aber auch von neuen Marktchancen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung der Weltwirtschaft profitieren. Um das geordnete Verständnis der relevanten klimabezogenen Chancen und Risiken zu vertiefen und die Widerstandsfähigkeit unserer Strategie zu testen, hat GEA Szenarien für verschiedene Zeithorizonte analysiert. Die Szenarioanalyse wurde erstmals im Jahr 2022 unter Einbeziehung eines funktionsübergreifenden Teams sowie auf Basis von externen sektorbezogenen Szenarien und Studien durchgeführt. In 2023 sind diese Szenarioanalysen fortgeschrieben und auf weitere GEA Standorte angewandt worden. Hierbei wurden die Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von der Beschaffung (beispielsweise Stahl, aber auch andere vorgelagerte Aktivitäten wie beispielsweise die Logistik und Distribution von Rohmaterialien und Services) bis zu den Märkten (u. a. nachgelagerte Aktivitäten wie beispielsweise die Nutzungsphase unserer Produkte einschließlich der Notwendigkeit von Lebenszyklusanalysen und der Einführung der Kreislaufwirtschaft) bewertet, um das Marktpotenzial abzuleiten.

Szenarioanalyse

Zeitraumen

In unserer übergreifenden Analyse der klimabedingten Chancen und Risiken unterscheiden wir unterschiedliche Zeithorizonte, die sich aus kurzfristigen (bis 2030), mittelfristigen (bis 2040) und langfristigen (bis 2050) Analysen zusammensetzen. Im Rahmen unserer durchgeführten Szenarioanalysen haben wir uns vor allem auf den mittelfristigen und langfristigen Zeithorizont konzentriert. Beide Horizonte stehen im Einklang mit dem Netto-Null-Ziel von GEA bis 2040 sowie regulatorischen Vorgaben rund um die Dekarbonisierung, die erheblichen Einfluss auf die transitorischen Risiken haben und in der Regel den Zeitraum bis zum Jahr 2050 abdecken. Gleichzeitig passt dieser Zeithorizont gut zur spezifischen Natur der physischen Risiken des Klimawandels, die sich zunehmend über mittel- bis langfristige Zeiträume realisieren. Die meisten etablierten Szenarien decken einen Zeitraum bis mindestens 2050 ab.

Auswahl der Szenarien und Kernaussagen

GEA geht über die der Empfehlung der TCFD hinaus und hat eine Analyse mit drei (statt zwei) Temperaturszenarien durchgeführt, die sehr unterschiedliche Entwicklungspfade in Bezug auf den Klimawandel abbilden. Der eine konzentriert sich auf eine erfolgreiche Transformation der Wirtschaft, wodurch in Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens die globale Erwärmung auf maximal 1,5 °C im Vergleich zur vorindustriellen Zeit begrenzt und damit auch der Anstieg physischer Klimagefahren eingedämmt wird. Der zweite geht von einem begrenzten Erfolg bei der Transformation und der Verabschiedung zusätzlicher klimapolitischer Maßnahmen aus, was zu einem weiteren Anstieg der globalen Temperaturen auf 2,7 °C und damit auch zu signifikanten physischen Klimagefahren führt. Der dritte geht von einem kontinuierlichen Anstieg der Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2100 aus, was zu einem weiteren Anstieg der globalen Temperaturen auf 4,3 °C und damit zu maximal spürbaren Auswirkungen physischer Klimagefahren führt.

Tabelle 1: Wesentliche Merkmale der ausgewählten IEA-Transitionsszenarien

	IEA NZE 2050	IEA Stated Policies
Generelle Szenarioeigenschaften	Ein normatives Szenario, das einen zugeschnittenen Pfad für den globalen Energiesektor vorgibt, um bis 2050 Netto-Null-CO ₂ -Emissionen zu erreichen. Das Szenario berücksichtigt zur Erreichung der Ziele ausschließlich energiebedingte Emissionssenkungen. Das Szenario korrespondiert mit dem höchsten Ambitionsniveau des Pariser Klimaabkommens zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C.	Ein exploratives Szenario nach gegenwärtigen politischen Rahmenbedingungen, basierend auf einer sektoralen Bewertung der spezifischen politischen Maßnahmen, die bereits in Kraft sind (z. B. national festgelegte Beiträge), sowie von Maßnahmen, die von Regierungen weltweit angekündigt wurden und in offiziellen Zielen und Plänen zum Ausdruck kommen. Das Szenario spiegelt eine globale Erderwärmung um 2,7 °C wider.
Zugrundeliegende Berichte	IEA (2021): Net Zero by 2050. A Roadmap for the Global Energy Sector	IEA (2017): Energy Technology Perspectives IEA (2021): World Energy Outlook 2021
Zentrale Szenario-Narrative und Wirkungstreiber	Makroökonomische Annahme: Wirtschaftswachstum (BIP 320 Bio. US-Dollar) und ein Bevölkerungswachstum auf 9,7 Mrd. Menschen bis 2050	
Politisch/Regulatorisch	Starker Anstieg der CO ₂ -Kosten für fossile Brennstoffe (200–250 US-Dollar/Tonne CO ₂ bis 2050).	Moderater Anstieg der CO ₂ -Kosten für fossile Brennstoffe (50–95 US-Dollar/Tonne CO ₂ im Jahr 2050).
Technologien und Märkte	Übergang zu kohlenstoffarmen Technologien und einer starken Nachfrage nach kohlenstoffarmen Produkten. Geringere Kohlenachfrage beeinflusst zudem den Rohstoffmarkt (z. B. in der Stahlerzeugung).	Zeitlich verzögerter Übergang von auf fossilen Brennstoffen basierenden Technologien und Produkten zu erneuerbaren Energien.
Systemgrenzen	Der Anteil der erneuerbaren Energien bei der Stromerzeugung erreicht im globalen Mittel bis 2050 88 %.	Der Anteil der erneuerbaren Energien bei der Stromerzeugung im globalen Mittel erreicht bis 2050 60 %.
	Konzentration auf energiebezogene Sektoren (sehr begrenzte Informationen mit Relevanz für den Nahrungsmittelsektor), Einschränkungen hinsichtlich der Verfügbarkeit und Granularität von Daten gegeben.	

Quelle: Internationale Energieagentur (IEA)

Tabelle 2: Wichtigste Eigenschaften der ausgewählten IPCC-Szenarien

	RCP 2.6/SSP1-2.6 ¹	RCP 4.5/SSP2-4.5 ¹	RCP 8.5 / SSP 5 ¹
Generelle Szenarioeigenschaften	<p>IPCC-Szenario, das mit dem Ambitionsniveau zur Begrenzung des Temperaturanstiegs auf deutlich unter 2 °C korrespondiert.</p> <p>Das Szenario beschreibt einen Pfad, bei dem es bereits in den 2020er Jahren zu signifikanten Reduktionen der Emissionen kommen würde. Die Emissionsbilanz wäre in diesem Szenario bereits vor dem Ende des 21. Jahrhunderts netto negativ.</p>	<p>Temperaturanstieg um ca. 2,7 °C</p> <p>Das Szenario beschreibt einen mittleren Emissionspfad, bei dem das Maximum der Treibhausgasemissionen etwa im Jahr 2040 erreicht wird. In den Folgejahren gehen die Emissionen dann konstant zurück.</p>	<p>Business-as-usual Szenario ohne signifikante Klimaschutzmaßnahmen, das von einem Temperaturanstieg um 4,3 °C ausgeht.</p> <p>Die Prognose des RCP 8.5 beschreibt einen Pfad, der mit hohen Treibhausgasemissionen einhergeht. Die Treibhausgasemissionen steigen kontinuierlich bis zum Jahr 2100 an. Es wird davon ausgegangen, dass bis zum Ende des Jahrhunderts keine Netto-Null Treibhausgasemissionen erreicht werden.</p>
Zugrundeliegende Berichte (exemplarisch)	Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Working Group I Contribution to the IPCC Sixth Assessment Report		
Zentrale Szenario-Narrative und Wirkungstreiber	<p>Moderate Veränderungen bei der Häufigkeit klimabedingter physischer Gefahren</p> <p>Obwohl dieses Szenario mit einer starken Dekarbonisierung einhergeht, würden die Auswirkungen von klimabedingten Gefahren wie Überschwemmungen oder tropischen Wirbelstürmen trotzdem zunehmen.</p> <p>Globaler mittlerer Meeresspiegelanstieg um 44 cm bis 2100.</p> <p>Extreme Hitzeereignisse würden um den Faktor 4,8 zunehmen.</p>	<p>Im Vergleich zum RCP2.6-Szenario wären die Auswirkungen dieses Szenarios aufgrund der höheren Intensität der auftretenden physischen Gefahren deutlich größer.</p> <p>Dies bezieht sich nicht nur auf akute, sondern auch auf chronische physische Gefahren.</p> <p>Globaler mittlerer Meeresspiegelanstieg um 56 cm bis 2100.</p> <p>Extreme Hitzeereignisse würden um den Faktor 7,2 zunehmen.</p>	<p>In diesem Szenario wären die Auswirkungen physischer Klimagefahren maximal spürbar. Dies ist auf den prognostizierten, kontinuierlichen Anstieg der Treibhausgasemissionen zurückzuführen.</p> <p>Die Auswirkungen von akuten physischen Klimagefahren als auch von chronischen Klimagefahren sind als sehr hoch zu bewerten.</p> <p>Globaler mittlerer Meeresspiegelanstieg um 84 cm bis 2100.</p>
Systemgrenzen	Insbesondere kurz- und mittelfristige physische Klimagefahren sind mit einer gewissen Unsicherheit versehen und hinsichtlich der finanziellen Quantifizierung eingeschränkt nutzbar, da in der Klimawissenschaft in der Regel Zeiträume von 30 Jahren betrachtet werden.		

Quelle: Weltklimarat (IPCC)

1) RCP: Representative Concentration Pathways, SSP: Shared Socioeconomic Pathways

2) Siehe unter anderem BCG (2021): Food for Thought: The Protein Transformation.

Das Szenario „Net Zero Emissions“ (NZE) 2050 der Internationalen Energieagentur (IEA) wurde als dominantes Szenario ausgewählt, um potenzielle transitorische Risiken eines globalen Temperaturanstiegs um 1,5 °C zu untersuchen. Es wurde durch ausgewählte Studien ergänzt, insbesondere für den Agrarsektor, der von den auf Energie fokussierten IEA-Szenarien nicht abgedeckt wird². Ergänzend hat GEA das IEA-Szenario „Stated Policies“ berücksichtigt, um die transitorischen Auswirkungen einer globalen Erwärmung um 2,7 °C zu bewerten.

In 2023 wurde das Temperaturpfadszenario RCP8.5 des Weltklimarats (IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change) als dominantes Szenario verwendet, um die potenziellen physischen Auswirkungen des Klimawandels bei einer globalen Erwärmung um 4,3 °C zu untersuchen. Zum Vergleich wurden die IPCC-Szenarien RCP2.6 und RCP4.5 herangezogen, die die physischen Risiken zum einen in einer Welt mit einer erfolgreichen Begrenzung der globalen Erwärmung in Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens und zum anderen in einer Welt mit begrenztem Erfolg bei der Transformation und der Verabschiedung zusätzlicher klimapolitischer Maßnahmen aufzeigen.

Die Tabellen 1 und 2 fassen die wichtigsten Aussagen der IEA- und IPCC-Szenarien für mittel- bis langfristige Zeithorizonte zusammen.

Systemgrenzen der Szenarioanalyse

Bei der Durchführung der Szenarioanalyse hat GEA eine umfassende Abdeckung der wichtigsten Geschäftsaktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette sichergestellt, einschließlich der wichtigsten Zuliefererindustrien und Beschaffungsländer, der relevanten Produktionsstandorte und -länder sowie der wichtigsten Kundenmärkte pro operativem Geschäftsbereich. Alle diese Aktivitäten wurden auf relevante klimabezogene Auswirkungen hin überprüft.

Kategorien von Risiken und Chancen

Hinsichtlich der untersuchten Risiko- und Chancenkategorien haben wir uns an der Klassifizierung der TCFD orientiert:

- Die transitorischen Risiken wurden in die Kategorien Politik und rechtliche Risiken, Technologie, Markt und Reputation unterteilt.
- Bei den physischen Risiken unterscheiden wir zwischen akuten und chronischen Risiken. Akute Risiken ergeben sich durch ereignisgetriebene Gefahren, chronische Risiken hingegen beziehen sich auf den langfristigen Wandel des Klimas. Dabei haben wir klimabezogene Gefahrentypen betrachtet; zu den chronischen Risiken gehören der Anstieg des Meeresspiegels und indirekt für alle Gefahrentypen der Temperaturanstieg, während zu den akuten Risiken starke Gewitter, Sturmfluten, tropische Wirbelstürme, Tornados, Überflutungen, Dürren, Hitzewellen und Waldbrände zählen.
- Die potenziellen Chancen wurden in die Dimensionen Ressourceneffizienz, Energiequellen, Produkte und Dienstleistungen, Märkte und Widerstandsfähigkeit eingeteilt.

Ansatz zur Identifizierung und Bewertung von Chancen und Risiken

Im ersten Schritt hat GEA eine qualitative Analyse eines 1,5-°C-, eines 2,7-°C- sowie eines 4,3-°C-Szenarios durchgeführt. Damit sollte die Frage beantwortet werden, welche Arten von Klimarisiken und -chancen in den Jahren 2030 und 2050 zu wesentlichen Auswirkungen entlang

unserer gesamten Wertschöpfungskette führen könnten. Für die transitorischen Auswirkungen erfolgte eine Bewertung der potenziellen Auswirkungen der wichtigsten Szenario Annahmen und Einflussfaktoren wie CO₂- und Energiekosten, Technologiepläne sowie Marktentwicklung auf die Wertschöpfungskette. Dabei wurden Einkaufsmengen und Herkunftsländer, Energieverbrauchsprofile und Kostenstrukturen unserer Produktionsstandorte und der wichtigsten Zielmärkte berücksichtigt.

Die Teile der Wertschöpfungskette mit dem potenziell höchsten physischen Risiko wurden auf der Grundlage von physischen Risikoprofilen jener Länder identifiziert, die für den Einkauf, die Produktion und den Vertrieb des GEA Konzerns relevant sind. Unter Berücksichtigung der gefahrenbezogenen Häufigkeitsveränderung haben wir China, Indien, Deutschland und die USA als die für uns relevanten Länder identifiziert, die potenziell am stärksten von physischen Risiken wie tropischen Wirbelstürmen, Tornados, Meeresspiegelanstieg, Sturmfluten und Überschwemmungen betroffen sein könnten. Die Analyse ergab, dass der Schwerpunkt der Quantifizierung klimabezogener Auswirkungen auf unseren Produktionsstandorten liegen sollte, da hier die potenziell größten Verluste zu erwarten sind.

In einem zweiten Schritt haben wir für die ermittelten Chancen und Risiken eine Tiefenanalyse durchgeführt, um die möglichen finanziellen Auswirkungen zu bewerten und zu quantifizieren. Für die transitorischen Risiken konzentrierte sich die erste Tiefenanalyse auf den Stahleinkauf und die damit verbundenen Veränderungen der Produktionskosten in Bezug auf verschiedene Stahlproduktionsrouten (primär und sekundär) für alle Szenarien. Ausgehend von GEAs Kosten- und Einkaufsstruktur für Stahl wurden unter Berücksichtigung der sektorbezogenen Klimaszenarien die möglichen finanziellen Implikationen abgeleitet. Um unsere potenziellen Markt- und Produktchancen auf dem Markt der alternativen

Proteine (New Food) mit einer Sensitivitätsanalyse zu untersuchen, haben wir verschiedene Wachstumsraten für den Proteinmarkt aus anerkannten Studien in Abhängigkeit vom regulatorischen Umfeld, dem Konsumentenverhalten und der technologischen Entwicklung berücksichtigt. Die Wachstumsraten, die sich aus diesen externen Erkenntnissen ergeben haben, wurden mit dem Umsatz 2022 von GEA bei alternativen Nahrungsmittel- und Proteinanwendungen kombiniert. Die dritte Tiefenanalyse zu den transitorischen Auswirkungen konzentrierte sich auf Nachfrageänderungen im Wärmepumpenmarkt, wobei die zukünftigen szenariobasierten Wachstumsraten für beide Szenarien auf den aktuellen Umsatz von GEA angewandt wurden. Im Anschluss wurden sowohl die sich aus der Tiefenanalyse ergebenden Risiken als auch Chancen mit der Einschätzung des GEA Managements verglichen.

Im Folgenden werden die identifizierten und bewerteten Risiken und Chancen in den jeweils dominierenden Szenarien dargestellt.

Die drei wichtigsten klimabedingten transitorischen Risiken und Chancen im 1,5-°C-Szenario

	Mögliche Risiken in einem 1,5-°C-Szenario	Mögliche Chancen in einem 1,5-°C-Szenario	
Identifizierte mögliche Risiken oder Chancen für GEA in einem 1,5-°C-Szenario	(1) Steigende Stahlpreise	(2) Wachstumsmarkt für alternative Proteine	(3) Wachstumsmarkt für industrielle Kälte- und Wärmeerzeugung
Risiko- oder Chancenkategorie nach TCFD	Politik und rechtliche Risiken Technologie Markt	Märkte Produkte und Dienstleistungen	Märkte Produkte und Dienstleistungen
Beschreibung relevanter Risiko- und Chancentreiber in einem 1,5-°C-Szenario	Aufgrund alternativer Stahlerzeugungsmethoden für „grünen Stahl“, z. B. mit wasserstoffbasierten Öfen oder Elektrolichtbogenöfen, könnten die Beschaffungskosten für Stahl steigen.	Sozioökonomische Auswirkungen wie Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum sowie eine verstärkte Nachfrage aufgrund von politischen Maßnahmen, Änderungen im Konsumverhalten und Produktinnovationen könnten die globale Nachfrage nach Proteinprodukten bis 2035 mehr als verdoppeln und zu einem Marktanteil alternativer Proteinprodukte aus Pflanzen, Mikroorganismen und tierischen Zellen (aus Präzisionsfermentation) von mehr als 20 % führen ¹ .	Die global allgemein steigende Nachfrage nach Wärme, technologischer Fortschritt sowie ein regulatorischer Rahmen zur Förderung von Wärmepumpen als klimaschonende Art der Wärmeerzeugung führen zu einem deutlichen Anstieg des Anteils von Wärmepumpen an der Wärmebereitstellung in der Prozess- und Fernwärme.
Betrachtete Zeitpunkte	2030 und 2050	2025 und 2035 ^{1,2}	2030 und 2050
Methodik für die Ableitung möglicher finanzieller Auswirkungen in einem 1,5-°C-Szenario und zugrunde liegende Annahmen	Auf Basis von GEAs Kosten- und Einkaufsstruktur für Stahl in Kombination mit dem Klimaszenario, das die Entwicklung der CO ₂ -Kosten und Änderungen der Stahlproduktionsrouten für verschiedene Regionen und Zeithorizonte berücksichtigt, konnten mögliche finanzielle Auswirkungen abgeleitet werden. Dabei wurde von einer konstanten Stahlnachfrage ausgegangen. Strategische Maßnahmen seitens GEA, die z. B. den Anteil von klimaneutralem Stahl erhöhen würden, wurden nicht berücksichtigt.	Da sich die IEA nicht auf den Agrarsektor konzentriert, wurden sowohl das Wachstum des Nahrungsmittelmarkts als auch die Größe der Märkte für alternative Proteine aus Studien entnommen, um eine Sensitivitätsanalyse durchzuführen. Zur Modellierung der regionalen Nachfrageentwicklung wurde eine Aufschlüsselung der regionalen Verkäufe verwendet. Die Sensitivitätsanalyse spiegelte die Auswirkungen unterschiedlicher Anteile alternativer Proteinprodukte auf dem Markt im Ergebnis wider. Strategische Maßnahmen seitens GEA, die z.B. den Marktanteil im Bereich New Food erhöhen würden, wurden nicht berücksichtigt.	Wir haben das Net-Zero-Emissions-Szenario der IEA verwendet, um die allgemeine Nachfrageentwicklung für den industriellen Wärmebedarf bis 2050 zu modellieren, und es mit der Aufschlüsselung des aktuellen Wärmepumpenabsatzes von GEA kombiniert. Strategische Maßnahmen seitens GEA, die z.B. den Marktanteil im Bereich Wärmepumpen erhöhen würden, wurden nicht berücksichtigt.
Mögliche finanzielle Auswirkungen in einem 1,5-°C-Szenario (Darstellung reiner Szenarioeffekte ohne Berücksichtigung etwaiger Managemententscheidungen durch GEA)	Mögliche jährliche zusätzliche Kosten für den GEA Konzern (nicht kumuliert) im Vergleich zum Basisjahr 2022 im Jahr 2030: 5-10 Mio. Euro im Jahr 2050: 1-5 Mio. Euro Trotz sinkender Kosten für Kohle in der konventionellen Stahlerzeugung steigen die Gesamtkosten für die Stahlproduktion aufgrund der Auswirkungen des CO ₂ -Preises und der Einführung neuer kohlenstoffarmer Technologien wie Carbon Capture and Storage (CCS), vor allem bis 2030. Für GEA könnte sich dies in temporär erhöhten Beschaffungskosten niederschlagen. Aufgrund der Marktreife alternativer Stahlerzeugungstechnologien nach 2030 geht dieser Effekt bis 2050 zurück.	Spanne möglicher zusätzlicher jährlicher Umsätze (nicht kumuliert) im Vergleich zum Basisjahr 2022 ² : im Jahr 2025: 25-100 Mio. Euro im Jahr 2035 ¹ : 350-750 Mio. Euro Partizipiert GEA mit gleichbleibendem Marktanteil am Wachstum des Marktes für alternative Proteinprodukte, so könnte bis 2025 bzw. 2035 ein weiteres Umsatzwachstum erzielt werden.	Spanne möglicher zusätzlicher jährlicher Umsätze (nicht kumuliert) im Vergleich zum Basisjahr 2022 ² : im Jahr 2030: 50-75 Mio. Euro im Jahr 2050: 125-175 Mio. Euro Partizipiert GEA mit gleichbleibendem Marktanteil am Wachstum des Marktes für Wärmepumpen, so könnte bis 2030 bzw. 2050 ein weiteres Umsatzwachstum erzielt werden.

	Mögliche Risiken in einem 1,5-°C-Szenario	Mögliche Chancen in einem 1,5-°C-Szenario	
Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit⁴	2050: Möglich	2035: Wahrscheinlich	2050: Wahrscheinlich
Finanzielle Bewertung von Risiken/Chancen⁵	2050: Gering	2035: Moderat bis Signifikant	2050: Gering bis Moderat
Bewertung der Ergebnisse in einem 1,5-°C-Szenario durch GEA	GEA beobachtet die Entwicklung der Stahlpreise fortlaufend und bezieht dabei auch klimawandelbezogene Veränderungen mit ein. Der Stahlmarkt ist aktuell aus geopolitischen und wettbewerbsbezogenen Gründen starken Schwankungen ausgesetzt, sodass die Szenarioeffekte als nicht materiell zu bewerten sind. GEA beschäftigt sich im Kontext der Netto-Null-2040-Strategie mit der Beschaffung von grünem Stahl, um Lieferkettenemissionen zu senken und transitorische Risiken zu vermeiden.	Das Geschäftsfeld New Food wird seit 2021 aktiv auf- und weiter ausgebaut. GEA strebt dabei eine stetige Ausweitung des Marktanteils und eine Steigerung des Umsatzes jenseits der oben dargestellten Szenarioergebnisse an.	GEA baut das Geschäftsfeld Wärmepumpen aktiv aus, um den Marktanteil weiter zu steigern und Umsatzwachstum jenseits der oben dargestellten Szenarioergebnisse zu erzielen.

1) BCG (2021): Food for Thought: The Protein Transformation

2) Abweichender Szenario-Zeitraum bedingt durch die zugrunde liegende Quelle von BCG (2021): Food for Thought: The Protein Transformation.

3) Approximiert basierend auf den Markterwartungen (Studienbasiert) und aktuellem GEA Marktanteil

4) Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit: **Unwahrscheinlich:** $\geq 1\%$ - 25% | **Möglich:** $\geq 26\%$ - 50% | **Wahrscheinlich:** $\geq 51\%$ - 75% | **Nahezu sicher:** $\geq 76\%$ - 100%

5) Finanzielle Bewertung (EBIT-Effekt): **Gering:** < 20 Mio. € | **Moderat:** $20 - < 70$ Mio. € | **Signifikant:** $70 - < 120$ Mio. € | **Erheblich:** ≥ 120 Mio. €

Hinsichtlich der physischen Risiken und der Auswahl der relevanten Standorte haben wir mehrere Kriterien berücksichtigt, unter anderem standortspezifische Umsätze und Versicherungsvolumina, eine angemessene Abdeckung der Geschäftsaktivitäten sowie eine breite geografische Abdeckung unter Berücksichtigung verschiedener Gefahrenarten wie Überschwemmungen, tropischen Wirbelstürmen oder Waldbränden. Auf der Basis dieses Ansatzes und der vorangegangenen qualitativen Analyse, bei der die wichtigsten Risikoländer ermittelt wurden, haben wir in 2022 13 Standorte mit potenziell hohen physischen Risiken identifiziert. Um die finanziellen Auswirkungen für diese Standorte abzuleiten, haben wir zum einen Vermögensschäden einschließlich der Verluste an Gebäuden, Inventar und der Ausstattung berücksichtigt. Und zum anderen haben wir Betriebsunterbrechungen aufgrund von wetterbedingten Extremereignissen oder Schäden an der Infrastruktur, die eine Produktion unmöglich machen, mit einbezogen. Die Analyse der physischen Klimagefahren wurde in 2023 um sechs relevante Standorte erweitert und potenzielle klimabedingten physischen Gefahren im RCP 8.5 Szenario untersucht und bewertet.

Die drei wichtigsten klimabedingten physischen Risiken im 2,7-°C-Szenario – entspricht RCP 4.5

Mögliche Gefahren für GEA identifiziert in einem 2,7-°C-Szenario	(1) Überflutung	(2) Tropische Wirbelstürme	(3) Meeresspiegelanstieg
Risikokategorie nach TCFD	Akutes physisches Risiko	Akutes physisches Risiko	Chronisches physisches Risiko
Beschreibung relevanter Risiko- und Chancentreiber in einem 2,7-°C-Szenario	In einem 2,7-°C-Szenario nehmen extreme Wetterereignisse wie Überflutungen an Häufigkeit und Intensität zu. Dies kann zu Vermögensschäden und Betriebsunterbrechungen führen.	Aufgrund ansteigender Luft- und Meerestemperaturen könnten Häufigkeit und Schwere tropischer Wirbelstürme zunehmen. Dies könnte weitere mögliche Schäden nach sich ziehen. Tropische Wirbelstürme treten in tropischen und subtropischen Gebieten zwischen 5° und 30° geografischer Breite auf.	Der Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur und daraus resultierenden abschmelzenden glazialen Eisflächen führt zu einem Anstieg des Meeresspiegels. In Verbindung mit potenziellen Fluten können insbesondere Gebiete an der Küste von diesem Risiko betroffen sein.
Betrachteter Zeitpunkt	2050	2050	2050
Methodik für die Ableitung möglicher finanzieller Auswirkungen in einem 2,7-°C-Szenario und zugrunde liegende Annahmen	Ergebnisse basieren auf einer sich ändernden Häufigkeit eines Jahrhunderthochwassers für die spezifischen Standorte. Mögliche finanzielle Auswirkungen beziehen sich auf ereignisbezogene Verluste.	Standortgenaue Ergebnisse wurden abgeleitet aus einer mittleren einminütigen maximalen Windgeschwindigkeit eines 100-jährlichen Ereignisses. Mögliche finanzielle Auswirkungen beziehen sich auf ereignisbezogene Verluste.	Die standortgenauen Ergebnisse setzen sich zum einen aus dem stetigen Meeresspiegelanstieg und zum anderen aus Überflutungen an der Küste zusammen. Die berücksichtigte geospezifische Variable stellt die mittlere jährliche Wassertiefe in Küstengebieten dar. Mögliche finanzielle Auswirkungen beziehen sich auf ereignisbezogene Verluste.
Mögliche finanzielle Auswirkungen in einem 2,7-°C-Szenario (Darstellung reiner Szenarioeffekte ohne Berücksichtigung etwaiger Managemententscheidungen durch GEA)	Unter der Annahme, dass dieses Ereignis im Jahr 2050 eintritt, könnte sich ein möglicher Umsatzausfall in Höhe von 50-150 Mio. Euro ergeben. Zu den potenziell am stärksten betroffenen Standorten gehören z. B. Suzhou (China) und Büchen (Deutschland).	Unter der Annahme, dass dieses Ereignis im Jahr 2050 eintritt, könnte sich ein möglicher Umsatzausfall in Höhe von 25-50 Mio. Euro ergeben. Zu den potenziell am stärksten betroffenen Standorten gehört z. B. Suzhou (China).	Unter der Annahme, dass dieses Ereignis im Jahr 2050 eintritt, könnte sich ein möglicher Umsatzausfall in Höhe von 10-25 Mio. Euro ergeben. Zu den potenziell am stärksten betroffenen Standorten gehört z. B. Suzhou (China).
Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit¹	Unwahrscheinlich	Unwahrscheinlich	Unwahrscheinlich
Finanzielle Bewertung von Risiken/Chancen²	Gering	Gering	Gering
Bewertung der Ergebnisse in einem 2,7-°C-Szenario durch GEA	GEA begutachtet in regelmäßigen Abständen die bestehenden Schutzmaßnahmen und prüft ggf. die Errichtung von weiteren Schutzmaßnahmen wie beispielsweise Hochwasserschutzdämmen, um die Auswirkungen in solch einem Szenario zu minimieren.	GEA begutachtet in regelmäßigen Abständen die bestehenden Schutzmaßnahmen und prüft ggf. die Errichtung von weiteren Schutzmaßnahmen wie beispielsweise Hochwasserschutzdämmen und sturmfesten Gebäuden, um die Auswirkungen in solch einem Szenario zu minimieren.	GEA begutachtet in regelmäßigen Abständen die bestehenden Schutzmaßnahmen und prüft ggf. die Errichtung von weiteren Schutzmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden, um die Auswirkungen in solch einem Szenario zu minimieren.

1) Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit: **Unwahrscheinlich:** $\geq 1\%$ - 25% | **Möglich:** $\geq 26\%$ - 50% | **Wahrscheinlich:** $\geq 51\%$ - 75% | **Nahezu sicher:** $\geq 76\%$ - 100%

2) Finanzielle Bewertung (EBIT-Effekt): **Gering:** < 20 Mio. € | **Moderat:** $20 - < 70$ Mio. € | **Signifikant:** $70 - < 120$ Mio. € | **Erheblich:** ≥ 120 Mio. €

Die drei wichtigsten klimabedingten physischen Gefahren im 4,3-°C-Szenario - entspricht RCP 8.5

Mögliche Gefahren für GEA identifiziert in einem 4,3-°C-Szenario	(1) Tornado	(2) Sturmflut	(3) Niederschlagsstress
Risikokategorie nach TCFD	Akute physische Klimagefahr	Akute physische Klimagefahr	Akute physische Klimagefahr
Beschreibung relevanter Risiko- und Chancentreiber in einem 4,3-°C-Szenario	In einem 4,3-°C-Szenario nehmen extreme Wetterereignisse wie Tornados an Häufigkeit und Intensität zu. Dies kann zu Vermögensschäden und Betriebsunterbrechungen führen. Tornados treten meist zwischen dem 20° und 60° Grad geografischer Breite auf.	Sturmfluten treten entlang der Küste auf, wenn ein konstant starker Wind die Wassermassen dazu bringt, sich mit hohen Wellen stark Richtung Küste zu bewegen. Ein höherer Meeresspiegel begünstigt und verstärkt Sturmfluten ebenfalls. Eine Sturmflut kann zu Vermögensschäden führen (beispielsweise durch die Beschädigung von Gebäuden) und ebenfalls Betriebsunterbrechungen zur Folge haben.	Die Zunahme der Häufigkeit und der Intensität von Niederschlagsstress in Form von Starkregenereignissen ist in einem 4,3-°C-Szenario am stärksten ausgeprägt. Dies kann zu Vermögensschäden und Betriebsunterbrechungen führen, wenn die Starkregenereignisse Schäden an den Gebäuden verursachen oder beispielsweise Zufahrtsstraßen nicht mehr befahrbar sind.
Betrachteter Zeitpunkt	2050	2050	2050
Methodik für die Ableitung möglicher finanzieller Auswirkungen in einem 4,3-°C-Szenario und zugrunde liegende Annahmen	Ergebnisse basieren auf meteorologischen Daten. Zur Identifikation des Risikos wurde eine Tornado Landkarte herangezogen, welche die globale Situation bewertet. Mögliche finanzielle Auswirkungen beziehen sich auf ereignisbezogene Verluste.	Standortgenaue Ergebnisse beziehen sich auf Jahrhundertevents, dessen Datengrundlage ebenfalls Windgeschwindigkeiten sowie die Tiefe des Meeresbodens in Betracht zieht. Mögliche finanzielle Auswirkungen beziehen sich auf ereignisbezogene Verluste.	Die Ergebnisse basieren auf der Kombination verschiedener Parameter, die im Zusammenhang zu Starkregenereignissen stehen. Hierbei werden Daten Niederschlagsdauer, Intensität und Häufigkeit kombiniert.
Mögliche finanzielle Auswirkungen in einem 4,3-°C-Szenario (Darstellung reiner Szenarioeffekte ohne Berücksichtigung etwaiger Managemententscheidungen durch GEA)	Unter der Annahme, dass dieses Ereignis im Jahr 2050 eintritt, wird sich kein Umsatzausfall ergeben. Der gefährdetste Standort ist Northvale (USA).	Unter der Annahme, dass dieses Ereignis im Jahr 2050 eintritt, könnte sich ein möglicher Umsatzausfall in Höhe von 25-50 Mio. Euro ergeben. Zu den potenziell am stärksten betroffenen Standorten gehört z. B. Suzhou (China).	Unter der Annahme, dass dieses Ereignis im Jahr 2050 eintritt, könnte sich ein möglicher Umsatzausfall in Höhe von 5-10 Mio. Euro ergeben. Zu den potenziell am stärksten betroffenen Standorten gehört z. B. Suzhou (China).
Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit¹	Unwahrscheinlich	Unwahrscheinlich	Unwahrscheinlich
Finanzielle Bewertung von Risiken/Chancen²	Gering	Gering	Gering
Bewertung der Ergebnisse in einem 4,3-°C-Szenario durch GEA	Die wirtschaftlichen Aktivitäten am Standort Northvale werden für GEA im Jahr 2050 nicht mehr wesentlich sein, da aus anderen betrieblichen Gründen die wertschöpfenden Aktivitäten an einen anderen Standort verlagert sein werden.	GEA begutachtet in regelmäßigen Abständen die bestehenden Schutzmaßnahmen und prüft ggf. die Errichtung von weiteren Schutzmaßnahmen wie beispielsweise Hochwasserschutzdämmen und sturmfesten Gebäuden, um die Auswirkungen in solch einem Szenario zu minimieren.	GEA begutachtet in regelmäßigen Abständen die bestehenden Schutzmaßnahmen und prüft ggf. die Errichtung von weiteren Schutzmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden, um die Auswirkungen in solch einem Szenario zu minimieren.

1) Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit: **Unwahrscheinlich:** ≥ 1 % - 25 % | **Möglich:** ≥ 26 % - 50 % | **Wahrscheinlich:** ≥ 51 % - 75 % | **Nahezu sicher:** ≥ 76 % - 100 %

2) Finanzielle Bewertung (EBIT-Effekt): **Gering:** < 20 Mio. € | **Moderat:** 20 - < 70 Mio. € | **Signifikant:** 70 - < 120 Mio. € | **Erheblich:** ≥ 120 Mio. €

Die wesentlichen Chancen und Risiken des GEA Konzerns werden im aktuellen Geschäftsbericht im Lagebericht als integraler Bestandteil des Chancen- und Risikoberichts abgebildet. Unter der Berücksichtigung der Konzernmaterialität haben sich aufgrund der geringen finanziellen Auswirkungen bei der Analyse der physischen Risiken bezogen auf die betrachteten Produktionsstandorte keine wesentlichen Risiken ergeben, die im Geschäftsbericht verbindlich abgebildet werden müssen.

Die Widerstandsfähigkeit der GEA Strategie

Maximierung der Chancen im Kontext der Dekarbonisierung bei gleichzeitiger Risikobegrenzung

Im Rahmen der Szenarioanalyse und der in einer 1,5-°C-Welt verbundenen Transformation ließen sich für die Jahre 2030 und 2050 keine wesentlichen finanziellen Risiken ableiten. GEAs Strategie der Netto-Null-Emissionen bis 2040 ist ein Treiber für mehr Energieeffizienz, den Wechsel zu erneuerbaren Energien und kohlenstoffarmen Brennstoffen, einen klimaneutralen Einkauf und ein „grünes“ Produktportfolio. Wir betrachten dies als einen wesentlichen Beitrag, um unsere Transitionsrisiken zu minimieren und uns gleichzeitig als wichtiger Anbieter von Lösungen für eine CO₂-neutrale Wirtschaft zu positionieren. Die Netto-Null-Strategie hilft uns auch, möglichen Reputationsrisiken oder erhöhten Finanzierungskosten in Zusammenhang mit unseren Klimaaußenwirkungen entgegenzuwirken. Mit unserem Produktportfolio und insbesondere unseren Angeboten im Bereich der Wärmepumpen sowie den alternativen Proteinen sehen wir neue Marktchancen, die uns dabei helfen werden, in den kommenden Jahrzehnten nachhaltig zu wachsen.

Anpassungsmaßnahmen auf Standortebene

GEA hat die Ergebnisse der Analyse an die Vertreter der von physischen Risiken im 2,7-°C- und im 4,3-°C-Szenario betroffenen Standorte weitergeleitet. Darauf aufbauend wurden die aktuellen Maßnahmen zur Risikominimierung bewertet und nächste Schritte definiert, wie sich die Risiken noch besser reduzieren lassen. Hierzu könnte beispielsweise die Installation von zusätzlichen Schutzmauern oder ein engerer Austausch mit den zuständigen Behörden zu bereits vorliegenden Schutz- und Risikominimierungsplänen zählen.

Chancen- und Risikomanagement

Aktuelle externe Anforderungen analysieren

GEA, als international agierendes Unternehmen, steht vor der Herausforderung, sich in einer zunehmend komplexen und dynamischen Wirtschafts- und Technologiewelt zu behaupten. Die beschleunigte Globalisierung und ein intensiver weltweiter Wettbewerb erfordern kontinuierliche Anpassungen und Innovationen, um unseren langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern. Zusätzlich werden wir mit steigenden regulatorischen Anforderungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene konfrontiert, die insbesondere unsere Unternehmensführung und die Einhaltung der Finanzmarktregulierungen betreffen.

In diesem Kontext legt GEA besonderen Wert auf die Implementierung der TCFD-Empfehlungen. Diese Empfehlungen zielen auf eine transparente Berichterstattung über die finanziellen Auswirkungen des Klimawandels ab. Darüber hinaus richten wir unser Augenmerk auf die Einhaltung neuer Berichtspflichten, wie sie in der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) festgelegt sind. Um diese Herausforderungen effektiv zu meistern, hat GEA eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Diese Arbeitsgruppe, koordiniert durch GEAs Chief Sustainability Officer sowie die Abteilung Risk & Internal Control Management & Data Governance optimiert die Prozesse für die Identifikation, Bewertung, Definition und Implementierung von Maßnahmen zur Reduzierung von Klimarisiken und zur Förderung von Klimachancen in der GEA Group. Dabei integriert sie aktiv den Einkauf, die Produktion sowie den Vertrieb aus den operativen und zentralen Geschäftsbereichen.

Für das überwiegend durch mehrjährige Projekte und Systemlösungen geprägte Geschäft von GEA und die darauf abgestimmten Prozesse nutzen wir einen integrierten Ansatz zur Identifikation, Bewertung, Steuerung, Kommunikation und Reduzierung von Auftragsrisiken sowie anderen operativen und strategischen Chancen und Risiken im Konzern. Ziel unseres konzernweiten Chancen- und Risikomanagementsystems ist es, die wesentlichen Chancen und Risiken in diesen zentralen operativen Geschäftsbereichen frühzeitig zu erkennen, die finanziellen Auswirkungen adäquat zu beurteilen, die Maßnahmen zur Chancennutzung und Risikominimierung zu identifizieren und die zuständigen Entscheidungsträger darüber zu informieren.

Organisation, Grundsätze, Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten unseres Chancen- und Risikomanagementsystems sind in einer Richtlinie geregelt und orientieren sich am internationalen COSO-II-Modell.

Regelkreislauf zur Steuerung der Chancen und Risiken im Konzern

Unser Chancen- und Risikomanagementsystem ist als konzernweiter, kontinuierlicher, aktiver Prozess etabliert und identifiziert, bewertet, steuert und überwacht die Chancen und Risiken. Der Prozess leitet sich aus dem Konzept des Chancen- und Risikomanagementkreislaufs ab und ist integraler Bestandteil von GEAs wertorientierter Unternehmensführung.

Management von TCFD-bezogenen Risiken und Chancen: kontinuierlicher Kreislauf

1. Identifikation:

Vollständige Identifikation aller relevanten Chancen und Risiken
 Clusterung der Chancen und Risiken in Kategorien
 Erfassung nach der Ursache-Wirkungs-Kette

4. Überwachung:

Fortlaufende Überwachung der etablierten Risiken und Chancen und Identifikation von neuen Risiken und Chancen
 Analyse vom **Reifegrad** der Maßnahmen zur Chancennutzung und Risikominimierung



2. Bewertung:

Ermittlung der Erfolgs- bzw. Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit nach der **Brutto- und Netto-Methode** sowie Analyse möglicher Veränderungen der Chancen-/Risikosituation im Zeitverlauf
 Die Quantifizierung inkludiert Angaben zu Maßnahmenkosten und Rückstellungen

3. Steuerung:

Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen bzw. Überarbeitung laufender Maßnahmen zur Chancennutzung bzw. Risikosteuerung

Der Zyklus für Chancen und Risiken ist ein rollierender Prozess

Alle operativen und zentralen Geschäftsbereiche sowie die GEA Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen sind verpflichtet, quartalsweise den Stand der Chancen- und Risikosituation zu überprüfen (Veränderungen, Neuaufnahme, Streichung von Chancen und Risiken).

Die identifizierten Chancen und Risiken werden von sogenannten Chancen- und Risiken-Verantwortlichen kontinuierlich beobachtet. Zudem werden Maßnahmen zur Chancennutzung bzw. Risikosteuerung definiert und ergriffen.

Die Chancen- und Risiken-Verantwortlichen werden bei ihrer Tätigkeit von den Chancen- und Risiken-Koordinatoren unterstützt. Sie stellen sicher, dass die Aufgaben aus den Chancen- und Risikomanagementprozessen wahrgenommen und die verantwortlichen Führungsgremien zeitgerecht mit den entsprechenden Chancen- und Risikoinformationen versorgt werden.

Für die zielgerichtete Information der Führungsgremien auf Ebene der unterschiedlichen Konzernhierarchien wurden „Risk Assessment and Advisory Committees“ (RAAC) eingeführt. Diese interdisziplinären Gremien bilden einerseits einen Multiplikator, um eine nachhaltige Chancen- und Risikokultur in den operativen und zentralen Geschäftsbereichen zu etablieren. Andererseits sorgen sie dafür, dass die vollständige und aktuelle periodische Berichterstattung harmonisiert und optimiert wird.

Zur Identifikation von Chancen und Risiken haben wir Meldegrenzen auf unterschiedlichen Konzernebenen (Gesellschaft / Business Unit / Division / Führungsgesellschaft) definiert, bei deren Überschreitung die Chancen und Risiken in der periodischen Berichterstattung enthalten sein müssen. In diesem Prozess werden quantifizierbare und qualitative Chancen und Risiken systematisch für das aktuelle Geschäftsjahr und den Mittelfristzeitraum erfasst und überwacht. Zusätzlich wird eine Ad-hoc-Berichterstattung aufgenommen, wenn neue Risiken auftreten oder sich wesentliche Veränderungen bei bereits identifizierten Risiken ergeben. Kriterium für den Start einer Ad-hoc-Berichterstattung ist das Überschreiten einer Wesentlichkeitsgrenze.

Chancen- und Risikomanagementsystem weiterentwickeln

Gleichzeitig wurden die TCFD-Kategorien zur Identifikation von Chancen und Risiken in das bestehende GEA Kategorisierungsmodell integriert. GEA hat sieben Hauptkategorien aufgestellt, um die Chancen und Risiken im GEA Konzern zu aggregieren. Die TCFD-Kategorien wurden den Hauptkategorien entsprechend ihrer zugrundeliegenden Natur und ihrem Assoziationsgrad im GEA Kategorisierungsmodell zugeordnet. Potenzielle finanzielle Auswirkungen sind mit Symbolen gekennzeichnet (siehe Grafik).

Das Chancen- und Risikomanagementsystem wird kontinuierlich an neue regulatorische Anforderungen angepasst. In diesem Zusammenhang hat unsere TCFD-Arbeitsgruppe im Berichtsjahr den Prozess zur Identifikation und Bewertung von möglichen langfristigen Klimarisiken und -chancen durch das Realisieren von qualitativen und quantitativen Szenarioanalysen erweitert.

Weitere Informationen zum Chancen- und Risikomanagement finden Sie im Chancen- und Risikobericht des GEA Geschäftsberichts 2023.

Unser Chancen- und Risikomanagement ist flexibel genug, um die TCFD-Kategorien in unser Modell zu integrieren. Demnach ist die Dekarbonisierung der Weltwirtschaft (unter anderem) mit folgenden Chancen und Übergangsrisiken verknüpft:

Recht & Compliance	Finanziell	Operativ	Strategisch	Projekt	Andere
Kartellrecht	Wechselkurs	Markt	Politisch	Produkt/Technik	Andere
Unternehmenshaftung	Zinsen	Produkt/Technik	Entwicklung/Megatrends	Vorkalkulation	
Korruption	Finanzierung	Beschaffung	Portfolio & M&A	Abwicklung	
Datenschutz	Rating	Logistik	Änderung der Vorschriften	Beschaffung	
Exportkontrolle	Steuern	Forschung & Entwicklung	Prozess & Struktur	Logistik	
Geistiges Eigentum	Außenhandel & Zölle	QHSE	Kapitalmarkt		
Rechtsstreitigkeiten und Konfliktlösung	Solvenz/ Zahlungsausfall	Personalwesen	Reputation		
Bergbau & Legacy	Genauigkeit der Finanzinformationen	Informationstechnologie			
Produkt-/Projekthaftung		Informationssicherheit			

GEAs erweitertes Kategorisierungsmodell inklusive TCFD-Chancen- und Risikotypen:

Chancen:

Ressourcen-Effizienz Energiequellen Produkte und Dienstleistungen Märkte Resilienz

Übergangsrisiken:

Politik und rechtliche Risiken Technologie Markt Reputation

Physische Risiken am Standort:

Akute Chronische



GEA Treibhausgasbilanz

Im Jahr 2023 war GEA für folgende Treibhausgasemissionen verantwortlich:

Scope 1:
30.869 Tonnen CO₂-Äquivalente

Scope 2:
856 Tonnen CO₂-Äquivalente
(marktbasierte Methode)

Scope 3:
29.298.907 Tonnen CO₂-Äquivalente

Eine detailliertere Aufschlüsselung zu den Treibhausgasemissionen sowie weitere klimarelevante Angaben finden Sie ab [☺](#) Seite 142.

Kennzahlen und Ziele

Klimastrategie, Transformationsplan und Status der Zielerreichung

Neben dem Langfristziel der Netto-Null-Emissionen bis 2040 entlang der gesamten Wertschöpfungskette haben wir Zwischenziele aufgestellt. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 wollen wir bis 2026 unsere Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) um 60 Prozent und bis 2030 um 80 Prozent senken. Ebenfalls bis 2030 wollen wir die Treibhausgasemissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten wie Einkauf und Produktnutzung bei den Kunden (Scope 3) um 27,5 Prozent reduzieren. Bei der Definition der Klimaziele haben wir uns am Ambitionsniveau einer Begrenzung der globalen Erwärmung um maximal 1,5°C ausgerichtet und die Zielsetzung erfolgreich durch die Science Based Targets Initiative validieren lassen. Weitere Informationen zu unserer Klimastrategie finden Sie im [☺](#) Kapitel „Klimastrategie“ ab Seite 28.

Unser Klimaplan 2040 fokussiert sich im eigenen Betrieb auf Energieeffizienz, den Wechsel der Energieträger und den Einsatz von erneuerbaren Energien. Zentrale Handlungsfelder für eine erfolgreiche Zielerreichung im Bereich der Scope-3-Emissionen sind das Berücksichtigen von Klimaauswirkungen im Lieferantenmanagement und eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte. Weitere Informationen zu unserem Klimaplan 2040 finden Sie im [☺](#) Kapitel „Klimastrategie“ ab Seite 28 sowie im [☺](#) Klimaplan 2040.

Den Status der Zielerreichung hinsichtlich der Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) finden Sie im [☺](#) Kapitel „Verantwortungsvoller Betrieb“ ab Seite 60 sowie im [☺](#) Anhang ab Seite 142. Den Status der Zielerreichung hinsichtlich vor- und nachgelagerter Aktivitäten wie Einkauf und Produktnutzung bei den Kunden (Scope 3) finden Sie im [☺](#) Anhang ab Seite 142.

Kopplung der Vergütung des Konzernvorstands an die GEA Klimaziele

Um eine Steuerungs- und Lenkungswirkung für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, insbesondere den Klimazielen, zu entfalten, ist bei GEA die Vergütung des Konzernvorstands sowie weiterer Führungskräfte an den Grad der Zielerreichung gekoppelt. Die strategischen Ziele, die für die Festlegung des LTI 2023 maßgeblich sind, sind zum einen die Reduzierung der Treibhausgasemissionen und zum anderen das organische Umsatzwachstum. Die strategischen Ziele unterstützen somit das im Rahmen der GEA Klimastrategie selbst gesetzte Ziel, bis 2040 die eigenen Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Netto-Null zu reduzieren.

Weitere Informationen zu den Regularien der Vorstandsvergütung sowie weiterer Führungskräfte finden Sie im [☺](#) Kapitel „Unternehmensführung“ ab Seite 133 sowie im GEA Geschäftsbericht 2023.

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.

78–80, 83–85

Kein Hunger



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

46–48

Gesundes Leben für alle



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

44, 46, 47, 49, 65–68, 70–73, 109, 110

Hochwertige Bildung



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

101–104, 113

Gleichstellung der Geschlechter

Seite



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

93, 96–99

Wasser und Sanitärversorgung für alle



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

39, 43–46, 65, 66, 68, 88

Bezahlbare und saubere Energie



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie.

58, 59, 64, 65, 148

Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle



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

17, 19, 20, 33, 70, 73, 79–85, 102–105, 108–110

Industrie, Innovation und Infrastruktur

Seite



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

21, 37, 38, 52, 58, 59, 64, 65, 88, 90, 91

Weniger Ungleichheiten



Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern.

77–85, 96–100

Nachhaltige Konsum- und Produktionsweisen



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

44–46, 48, 52–54, 66

Klimaschutz



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

29–35, 37–39, 44–47, 58–65, 148 ff.

Wasser

Seite



Bewahrung und nachhaltige Nutzung der Ozeane, Meere und Meeresressourcen.

29–35, 60 ff., 148 ff.

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.

65–68

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.

77–85, 112 ff.

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.

20, 21, 77–82, 88

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
Energiemanagment	(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 302-1 - 5	39, 42, 53, 64, 65, 144
Mitarbeitergesundheit und -sicherheit	(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 Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit bzw. Todesfolge auch über die Unfallhäufigkeits- und -schwererere sowie die Rate sonstiger Vorfälle.	GRI 403-1- 9	70–74, 56, 83, 84, 109, 110, 141
Kraftstoffverbrauch und Emissionen in Gebrauchsphase	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 flächen-deckend 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 302-1 - 2, GRI 305-7	64, 65, 144
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 (NO _x) 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				
Rohmaterialbezug	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 308, GRI 414	77–79, 82–85
Design und Dienstleistungen für Generalüberholung	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	52–55

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

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	•	•	•			•

GRI Inhaltsindex

Anwendungserklärung

GEA hat die in diesem GRI Inhaltsindex aufgeführten Informationen für den Zeitraum 01.01.2023 – 31.12.2023 in Übereinstimmung mit den GRI Standards („in accordance with“) berichtet. Der Index gibt an, auf welche Indikatoren wir im Bericht eingehen und auf welcher Berichtseite diese Informationen zu finden sind.

Verwendete GRI Version GRI 1: Grundlagen 2021

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1	Organisationsprofil	Geschäftsbericht
	2-2	Unternehmen, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Geschäftsbericht
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	137, 166, 175
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Es wurden im Berichtszeitraum keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen vorgenommen. Über etwaige Richtigstellungen oder Neudarstellungen wird unter www.gea.com berichtet.
	2-5	Externe Prüfung	Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.
	2-6	Tätigkeiten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6-12, 41, 42, 52, 55, 75-85, Geschäftsbericht
	2-7	Beschäftigte	90-110, 138-141

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar	
	2-8	Beschäftigte, die keine Angestellten sind	119, 121, 139, 141, Geschäftsbericht
	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	139, Geschäftsbericht
	2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht
	2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	135, Geschäftsbericht
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	130, 135, Geschäftsbericht
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	117, 120, 122-124, 130-132, 148, Geschäftsbericht
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	136
	2-15	Interessenskonflikte	Geschäftsbericht

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen 117-119
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans 135
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans Geschäftsbericht
	2-19	Vergütungspolitik 32, 106, 107, 133, 134, 160
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung 134, Geschäftsbericht
	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung Geschäftsbericht
	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung 19-24, 29-35, 38, 121, 122, 149
	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen 24, 79, 80, 84, 85
	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen 20-24, 79, 84, 85, 93, 113, 116, 130-132, Geschäftsbericht
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen 113, 118, 119, 120
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen 118, 119
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen 118, 120, 121, 124, 146
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen 20, 21, 77, 116
	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern 4, 13, 19-22, 25, 29, 30, 32, 51-53, 55, 56, 63, 64, 66-68, 72, 73, 75-77, 116, 148-164
	2-30	Tarifverträge 100, 106
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen 25, 26
	3-2	Liste der wesentlichen Themen 25, 165
	3-3	Management der wesentlichen Themen 25, 26, 130-132, 135, 157-159

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Wirtschaftliche Leistungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen Geschäftsbericht
GRI 201: Wirtschaftliche Leistungen 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert Geschäftsbericht
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen 153-156
	201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne Geschäftsbericht
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand Angaben über finanzielle Unterstützung werden nicht veröffentlicht.
Marktpräsenz		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen Geschäftsbericht
GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn 106, 107
	202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte Dazu werden keine Daten erfasst.
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen Geschäftsbericht
GRI 203: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen Geschäftsbericht
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen Dazu werden keine Angaben veröffentlicht.
Beschaffungspraktiken		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 81, 82, 85
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten 146

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Anti-Korruption		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 116-121
GRI 205: Anti-Korruption 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 121
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 120
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen 119
Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 116-121
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung 119
Steuern		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen Geschäftsbericht
GRI 207: Steuern 2019	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 2023). Die wichtigsten Interessengruppen – insbesondere Kunden und Investoren – bewerten das Thema Steuern bei GEA als nicht wesentlich. Nach Handelsgesetzbuch (HGB) resultiert die Nicht-wesentlichkeit daraus, dass das Thema Steuern keine Auswirkungen auf nicht finanzielle Belange hat und/oder es keine Geschäftsrelevanz gibt.
	207-2	Steuerliches Handeln, Kontrolle und Risikomanagement Geschäftsbericht
	207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken Geschäftsbericht
	207-4	Länderbezogene Berichterstattung Dazu werden keine Daten erfasst.

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Materialien		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 50, 52-54, 130-132
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen Dazu werden keine Daten erfasst.
	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe 54 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.
	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien 53-55
Energie		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 61, 62, 130-132, 138
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens 64, 144
	302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens 64, 144
	302-3	Energieintensität 144
	302-4	Reduktion des Energieverbrauchs 64, 65
	302-5	Reduktion des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen 39, 42, 53, 64
Wasser und Abwasser		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 61, 65, 66, 130-132, 138
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource 65, 66, 68, 88
	303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung 66
	303-3	Wasserentnahme 65, 66, 144
	303-4	Wasserrückführung 66
	303-5	Wasserverbrauch 66, 144

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Biodiversität		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 61, 67, 130-132, 138
GRI 304: Biodiversität 2016	304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden 68
	304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität 67-68
	304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume 67-68
	304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind 67-68
Emissionen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 26, 61, 62, 130-132, 138
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) 63, 64, 142, 143, 160
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) 63, 64, 142, 143, 160
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) 63, 142, 160
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen 143
	305-5	Reduktion der Treibhausgasemissionen 16, 17, 21, 30, 33-35, 37-39, 42-45, 47, 48, 52, 55, 58, 59, 64, 65, 68, 83, 148
	305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen 65, 144
	305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen 65, 144

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Abfall		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 61, 66, 138
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen 66, 145
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen 66
	306-3	Angefallener Abfall 66, 145
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall 145
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall 67, 145
Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 78-82, 85, 130-132
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden 82, 83, 85
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen 77-79, 84
Beschäftigung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 93, 130-132
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation 94, 139, 140
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden Betriebliche Leistung werden allen Beschäftigten angeboten, egal ob voll-, teilzeit- oder zeitlich beschränkt beschäftigt.
	401-3	Elternzeit 105
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 93, 130-132
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen Die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen werden eingehalten.

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 70-73, 130-132, 138
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 70, 72, 74, 138
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen 73
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste 71
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 73, 109, 110
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 72
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter 109, 110
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 56, 70-73, 83, 84
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind Das Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfasst alle GEA Arbeitsplätze.
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen 74, 141
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen Dazu werden keine Daten erfasst.	
Aus- und Weiterbildung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 93, 130-132
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten 141
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe 90, 91, 101-104
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten 102

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Vielfalt und Chancengleichheit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 93, 130-132
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 96-99
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu Männern 97, 106
Nichtdiskriminierung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 79, 85, 93, 117, 130-132
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen Dazu werden keine Daten erfasst. 118, 146
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 93, 130-132
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte 77-86, 112-115
Kinderarbeit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 80, 85, 130-132
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit 77-86, 112-115
Zwangs- und Pflichtarbeit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 80, 85, 130-132
GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit 2016	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit 77-86, 112-115
Sicherheitspraktiken		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 112-115, 130-132
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016	410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde 112-115, 130-132

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Rechte indigener Völker		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 130-132
GRI 411: Rechte indigener Völker 2016	411-1	Vorfälle, in denen die Rechte indigener Völker verletzt wurden Es wurden keine Vorfälle gemeldet.
Lokale Gemeinschaften		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 130-132
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen Dazu werden keine Daten erfasst.
	413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen 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 Beteiligten vorteilhaften Ergebnis zu kommen.
Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 80, 81, 83, 85, 130-132
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden 82, 83, 85
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen 84, 85
Politische Einflussnahme		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 130-132
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1	Parteispenden 147

GRI STANDARD	Angabe	Seite/Kommentar
Kundengesundheit und -sicherheit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 56, 130-132
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit 56
	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.
Marketing und Kennzeichnung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 56, Geschäftsbericht
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung 56
	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung Im Berichtszeitraum hat es keine Verstöße dieser Art gegeben.
	417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation Im Berichtszeitraum hat es keine Verstöße dieser Art gegeben.
Schutz der Kundendaten		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management der wesentlichen Themen 123, 124, 130-132
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten 124

PAI Indikatoren gemäß der SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) - Index

Gemäß der SFDR verpflichtende Indikatoren: Klima und Umwelt

#	Kategorie	Indikator	Datenanforderungen	Seite/Strategie/Kommentar
1	Treibhausgasemissionen	Treibhausgasemissionen	Summe der Scope 1- bis 3-Emissionen – Einzelwerte sowie Gesamtsumme	142-143, Kapitel Klimastrategie.
2	Treibhausgasemissionen	CO ₂ -Fußabdruck	Scope 1-3 Emissionen pro eine Mio. EUR	142-143, Kapitel Klimastrategie.
3	Treibhausgasemissionen	Treibhausgasintensität	Scope 1-3 Emissionen pro Mio. EUR Umsatz	142-143, Kapitel Klimastrategie.
4	Treibhausgasemissionen	Unternehmen, die im Bereich der fossilen Brennstoffe tätig sind	In dem Bereich tätig: Ja / Nein	6, 8-12, 36-56
5	Treibhausgasemissionen	Anteil nicht erneuerbarer Energien: Consumption & Production	In Prozent im Verhältnis zum Gesamtverbrauch / zur Gesamtproduktion	144, Kapitel Klimastrategie.
6	Treibhausgasemissionen	Intensität des Energieverbrauchs	Energieverbrauch in GWh pro Mio. EUR Umsatz	144, Kapitel Klimastrategie.
7	Biodiversität	Aktivitäten, die sich negativ auf biodiversitätssensible Gebiete auswirken	Aktivitäten vorhanden: Ja / Nein	67-68: Im Rahmen der im Berichtsjahr vorgenommenen Risikobewertung aller Standorte wurden zwei Standorte mit hohem Biodiversitätsrisikopotenzial identifiziert, die bis zum dritten Quartal 2024 eine Biodiversitätsstrategie entwickeln und umsetzen müssen.
8	Wasser	Emissionen ins Wasser	Tonnen an Emissionen ins Wasser	65-66, 144, Analyse in Arbeit.
9	Abfälle	Anteil gefährlicher Abfälle	Tonnen an gefährlichen Abfällen	66-67, 145

Gemäß der SFDR verpflichtende Indikatoren: Soziales und Arbeitnehmer, Achtung der Menschenrechte, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

#	Kategorie	Indikator	Datenanforderungen	Seite/Strategie/Kommentar
10	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Verstöße gegen die Grundsätze des UN Global Compact und die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen	Verstöße vorhanden: Ja / Nein	Nein, keine Verstöße vorhanden. 20, 137: GEA bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Der Nachhaltigkeitsbericht dient auch als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact der Vereinten Nationen.
11	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Fehlen von Verfahren und Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Fehlende Verfahren und Mechanismen: Ja / Nein	Nein, es fehlen keine Verfahren und Mechanismen. 20, 79, 84, 85, 137
12	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle	Durchschnittliches unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle	14, 23, 94, 96, 107: GEA engagiert sich ausdrücklich für Gleichberechtigung, einschließlich Gleichheit bei Lohn und Gehalt. Hierzu haben wir in vielen Ländern Mechanismen installiert, die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern verhindern.
13	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	Durchschnittliches Verhältnis von Frauen zu Männern in Leitungs- und Kontrollorganen	21, 93: Bis 2026 soll der Anteil der Frauen in den obersten drei Führungsebenen auf 21 Prozent steigen. Um dies zu erreichen, werden wir jede dritte nachzubesetzende Stelle mit einer Frau besetzen. 2023 waren es 21,1 Prozent (Vorjahr: 18,6 Prozent). 139 Tabelle „Organmitglieder und Beschäftigte nach Geschlecht“.
14	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Engagement in umstrittene Waffen (Antipersonenminen, Streumunition, chemische Waffen und biologische Waffen)	Exposition gegenüber umstrittenen Waffen Ja / Nein (Beteiligung an Verkauf oder Herstellung)	GEA ist in diesen Bereichen nicht tätig.

Zusätzliche freiwillige Indikatoren: Klima und Umwelt*

#	Kategorie	Indikator	Datenanforderungen	Seite/Strategie/Kommentar
2	Emissionen	Emissionen von Luftschadstoffen (air pollutants)	Tonnen an Luftschadstoffen pro eine Mio. EUR	21, 65, 144
4	Emissionen	Unternehmen ohne Initiativen/Strategien zur Verringerung der Kohlenstoffemissionen	Initiativen/Strategien vorhanden: Ja / Nein	Ja, Strategie und Initiativen vorhanden. Kapitel Klimastrategie.
5	Energieperformance	Aufschlüsselung des Energieverbrauchs nach Art der nicht-erneuerbaren Energiequellen	Anteil der Energie aus nicht erneuerbaren Quellen, aufgeschlüsselt nach jeder nicht erneuerbaren Energiequelle	144
6	Wasser, Abfall und Material	Wasserverbrauch und -recycling	1. Menge an Wasserverbrauch (in m ³) 2. Prozentanteil an recyceltem und wiederverwendeten Wasser	66, 144
7	Wasser, Abfall und Material	Unternehmen ohne Wassermanagement-maßnahmen/-strategien	Wassermanagementmaßnahmen/-strategien: Ja / Nein	Ja, vorhanden. 65-66
8	Wasser, Abfall und Material	Unternehmen mit Standorten in Gebieten mit hohem Wasserstress ohne Wassermanagementmaßnahmen/-strategien	Standorten in Gebieten mit hohem Wasserstress: Ja / Nein	Zwar Standorte in solchen Gebieten vorhanden, allerdings müssen diese bis 2026 eine Wasserstrategie umgesetzt haben. 65-66

*1) GEA berichtet von den freiwilligen Indikatoren ausgewählte, relevante Aspekte.

Zusätzliche freiwillige Indikatoren: Soziales und Arbeitnehmer, Achtung der Menschenrechte, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung*

#	Kategorie	Indikator	Datenanforderungen	Seite/Strategie/Kommentar
1	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Unternehmen ohne Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen	Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen: Ja / Nein	Ja, Maßnahmen vorhanden. Kapitel Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
2	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Anzahl der Unfälle	Unfallhäufigkeit	74, Kapitel Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
3	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Anzahl der Ausfalltage aufgrund von Verletzungen, Unfällen, Todesfällen oder Krankheiten	Anzahl der Ausfalltage durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten ausgedrückt als gewichteter Durchschnitt	141
4	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Fehlen eines Verhaltenskodex für Lieferanten	Verhaltenskodex vorhanden: Ja / Nein	Ja, vorhanden. 24
5	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Fehlende Prozesse für die Bearbeitung von Beschwerden und Reklamationen im Zusammenhang mit Mitarbeiterangelegenheiten	Fehlende Prozesse: Ja / Nein	Nein, keine fehlenden Prozesse. 118
6	Soziales und Arbeitnehmerfragen	Unzureichender Schutz für Whistleblower	Unzureichender Schutz: Ja / Nein	Nein, kein unzureichender Schutz, Schutz ist vorhanden. 118
9	Menschenrechte	Fehlen einer Menschenrechtspolitik	Fehlen einer Menschenrechtspolitik: Ja / Nein	Kein Fehlen einer Menschenrechtspolitik, Menschenrechtspolitik ist vorhanden. 112-115
10	Menschenrechte	Mangelnde Sorgfaltspflicht	Mangelnde Sorgfaltspflicht: Ja / Nein	Nein, keine mangelnde Sorgfaltspflicht. 112-115
11	Menschenrechte	Fehlen von Verfahren und Maßnahmen zur Verhinderung des Menschenhandels	Fehlen von Maßnahmen: Ja / Nein	Nein, kein Fehlen von Maßnahmen. Ablehnung von Kinder- oder Zwangsarbeit und Menschenhandel. 112-115
12	Menschenrechte	Betriebe und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht	Unternehmen mit Risiko von Kinderarbeit: Ja / Nein	Nein, kein Risiko von Kinderarbeit. Ablehnung von Kinder- oder Zwangsarbeit und Menschenhandel. 112-115
13	Menschenrechte	Betriebe und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	Unternehmen mit Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit: Ja / Nein	Nein, kein Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Ablehnung von Kinder- oder Zwangsarbeit und Menschenhandel. 112-115
14	Menschenrechte	Anzahl der festgestellten Fälle von schweren Menschenrechtsverletzungen und -verfällen	Anzahl der Fälle	118: Es lagen keine Meldungen zu Menschenrechtsverletzungen vor.
15	Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	Fehlende Maßnahmen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	Fehlende Maßnahmen: Ja / Nein	Nein, keine fehlenden Maßnahmen. Maßnahmen vorhanden, ebenso für Lieferanten. 82, 116-120
17	Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	Anzahl der Verurteilungen und Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Antikorruptions- und Anti-Bestechungsgesetze durch das Unternehmen	119: Es wurden im gesamten Berichtszeitraum keine Sanktionen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- oder Geldwäschevorschriften, Kartellrecht oder Datenschutz gegen GEA verhängt. Auch erhebliche Bußgelder (größer 10.000 Euro) aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereich mussten nicht gezahlt werden.

*J) GEA berichtet von den freiwilligen Indikatoren ausgewählte, relevante Aspekte.

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:

Karsten Pohl, pr-redakteure, Düsseldorf

Layout:

Christiane Luhmann, luhmann & friends, Kamen

Bildnachweis:

Aeronautpix via Getty Images (S. 63), Andriy Onufriyenko via Getty Images (S. 20), AscentXmedia via Getty Images (S. 29), bbsferrari via Getty Images (S. 45), borchee via Getty Images (S. 60), Carlina Teteris via Getty Images (S. 122), David Lees via Getty Images (S. 52), dowell via Getty Images (S. 136), Frank Beer (S. 3, 13, 70 links, 135), gorodenkoff via Getty Images (S. 16, 20), Guido Mieth via Getty Images (S. 110), Halfpoint via Getty Images (S. 108), Hispanolistic via Getty Images (S. 70 rechts), <http://www.fotogestoeber.de> via Getty Images (S. 95), Ipppei Naoi via Getty Images (S. 46), John Hemmingsen via Getty Images (S. 15), Hstocks via Getty Images (S. 20), Jurgute via Getty Images (S. 66), Klaus Vedfelt via Getty Images (S. 20) kupicoo via Getty Images (S. 84 rechts), Malorny via Getty Images (S. 49), Maskot via Getty Images (S. 105), Marianne Gudme (S. 9), mariusz_prusaczyk via Getty Images (S. 68), Markus Luigs (S. 127 rechts), Maschinenbau-Gipfel (S. 91 rechts oben), mf-guddyx via Getty Images (S. 77), Mike Henning (S. 8, 10, 12, 36, 38 links, 41, 50, 51, 56, 67, 69, 71, 72, 79, 80, 81, 89, 92, 100, 103 beide Bilder, 104, 109, 112, 115, 117, 119, 121, 124, 126, 130, 131), Natalia Semenova via Getty Images (S. 44), Nicola Tree via Getty Images (S. 47), Noah Felk (S. 88), OlgaMiltsova via Getty Images (S. 20), Paul Souders via Getty Images (S. 28), PeopletImages via Getty Images (S. 132), pixdeluxe via Getty Images (S. 125), pixelfit via Getty Images (S. 106), Pongchart via Getty Images (S. 86), RBB via Getty Images (S. 35), Sacha Goerke Fotoakademie Westfalen (S. 11), shansekala via Getty Images (S. 58), Tim Luhmann (S. 17, 54 links unten, 75, 76 oben, 76 unten, 84 links, 90, 91 links oben, 102), VioletaStoimenova via Getty Images (S. 55), Westend61 via Getty Images (S. 19, 20, 31, 57, 128), yulka3ice via Getty Images (S. 52), zetter via Getty Images (S. 85), zoranm via Getty Images (S. 48), 10'000 Hours via Getty Images (S. 96)

Bild der GEA Group Aktiengesellschaft (S. 38 rechts, 39, 40, 54 oben rechts, 59, 62, 64, 65, 87, 91 beide Bilder links unten, 98, 99, 111, 127)

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 2023 – 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.

MSCI DISCLAIMER STATEMENT

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.

