



Nichtfinanzielle Erklärung – Nachhaltigkeit bei GEA 2017

Auszug aus dem
Geschäftsbericht

Nichtfinanzielle Erklärung – Nachhaltigkeit bei GEA

Über die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht von GEA für das Geschäftsjahr 2017 folgt den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards „Option Core“ erstellt. Damit fokussiert sich GEA auf die Nachhaltigkeitsthemen im Konzern, die durch eine Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden. Das Berichtsprofil ist auf den Seiten 103 ff. dargestellt.

Soweit nicht anders gekennzeichnet, umfasst die Nachhaltigkeitsberichterstattung die weltweiten Aktivitäten von GEA. Für die Inhalte wurden die Managementsysteme ausgewertet und die Daten von den operativen Einheiten und zuständigen Abteilungen im Global Corporate Center bereitgestellt. Der GRI-Inhaltsindex findet sich am Ende des Geschäftsberichts (vgl. Seite 249 ff.).

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst folgende Themenbereiche:

- Verantwortung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens
- Verantwortung für korrektes Verhalten
- Verantwortung für die Mitarbeiter
- Verantwortung für Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt
- Verantwortung für die Gesellschaft
- Berichtsprofil

Verantwortung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens

Alle Anspruchsgruppen von GEA erwarten vom Unternehmen wirtschaftliche Stärke. Sie gewährleisten Arbeitsplätze, effiziente und innovative Produkte, einen angemessenen Unternehmenswert („Shareholder Value“) und sichere Investitionen, Wertschöpfung auch außerhalb des Unternehmens sowie gesellschaftliches Engagement. Über das Thema Lieferkette informiert GEA im Kapitel „Beschaffung“ (vgl. Seite 27 f.).

Profitabilität und Liquidität

Als börsennotiertes Unternehmen ist GEA seinen Investoren in besonderer Weise verpflichtet. Der Fokus richtet sich auf Wachstum, operative Effizienz und Liquiditätsmanagement. Die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes durch die Realisierung profitablen Wachstums ist vorrangiges Ziel von GEA. Um den notwendigen finanziellen Spielraum dafür zu schaffen und den Konzern noch stärker auf die Cash-Flow-Generierung auszurichten, ist die Cash-Flow-Treiber-Marge (vgl. Seite 25) eine Kennzahl des Konzerns, die auch im Bonussystem verankert ist. Deshalb berichtet GEA diese Kennzahl als Indikator für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Unternehmensstruktur

Mit den Business Areas Equipment und Solutions zielt GEA auf operative Synergien über Technologien und Applikationen hinweg und fördert funktionale Leistungsfähigkeit durch standardisierte Prozesse. Die kundennahen Vertriebs- und Serviceaktivitäten sind lokal in jeweils einer Länderorganisation zusammengefasst. GEA verfügt heute mit der OneGEA Konzernstruktur über flache Hierarchien, agiert nah am Kunden und ist mit einer weltweit einheitlichen Marke präsent.

Service

Der betriebswirtschaftliche Erfolg der Kunden hängt neben der Leistungsfähigkeit in der Produktion insbesondere von der Verfügbarkeit der Technologien ab. Moderne Produktionsanlagen sind hoch automatisiert, schon geringe Ausfallzeiten können sich spürbar auf die Produktivität der Kunden auswirken.

GEA hat 2017 entschieden, die Servicebereiche der Business Areas Equipment und Solutions in einer zentralen Organisation zusammenzufassen – ein Meilenstein für die weitere Entwicklung des Geschäfts. Die neue Serviceorganisation stellt eine bessere interne Zusammenarbeit zwischen den ehemaligen Equipment- und Solutions-Service-Teams sicher, fördert Synergien und ermöglicht so vor allem eine höhere Kundenzufriedenheit. Zu diesem Zweck werden die Daten zur installierten Basis zusammengetragen, um das Wissen um bestehende Systeme und Anlagen zu bewahren und passende Serviceleistungen anzubieten.

GEA will als weltweit führender industrieller Anbieter von Life-Cycle-Service-Konzepten anerkannt werden. Aufgabe ist es, die Leistung der Kunden über den gesamten Lebenszyklus der Anlage oder des Betriebs hinweg aufzubauen, zu erhalten und zu verbessern. Hierzu dient eine ganze Reihe strategischer Initiativen, die sich auch an den Ergebnissen der globalen Kundenbefragung 2016 und der Zweitebefragung 2017 orientieren:

Das Servicegeschäft lebt von der Leistung und persönlichen Beziehungen der Mitarbeiter vor Ort. Um qualitativ hochwertigen Service zu gewährleisten, setzt GEA auf die Entwicklung regionaler Kompetenzen, den Austausch bewährter Methoden und den Ausbau der regionalen Servicepräsenz. Zur Unterstützung der neuen Struktur wurde ein Managementsystem implementiert, das die Expertise auf Organisations-, Team- und Individualebene strukturiert und verwaltet. Das System unterstützt die Bereitstellung passender Schulungs- und Lernaktivitäten und hilft bei der Identifizierung des richtigen Servicemitarbeiters für bestimmte Serviceaufgaben.

Mit dem Life-Cycle-Ansatz begleitet GEA die Kunden als Wertschöpfungspartner über den gesamten Lebenszyklus: Dimensionierung der Anlage, Inbetriebnahme, Ersatzteilversorgung mit kürzeren Reaktionszeiten, Service Level Agreements, Reparatur nach Ausfall sowie präventive und vorausschauende Wartung. Dabei spielen auch digitale Dienste wie Condition-based Monitoring, also die Zustandsüberwachung, eine wichtige Rolle. GEA PerformancePlus ist ein ganzheitlicher und proaktiver Ansatz, um innovative Leistungen anzubieten, die über die routinemäßige Wartung und Instandhaltung hinausgehen. Durch den Einsatz und die Integration moderner Zustandsüberwachungstechniken in Verbindung mit dem Hersteller-Know-how ist GEA in der Lage, Kunden bei der Erreichung auch hochgesteckter Leistungsziele zu unterstützen.

Schnelligkeit ist eine wesentliche Kundenanforderung an das Servicegeschäft. GEA hat im Berichtsjahr unter anderem vielversprechende Projekte zur schnellen Unterstützung der Kunden abgeschlossen: „Remote Eye Wear“ von GEA ist eine Service-Innovation, um Reparaturen, Prozessoptimierungen oder Inspektionen online und mit Hilfe einer Datenbrille durchführen zu können – in Echtzeit und ohne Reisetätigkeit. Für die Betreiber von GEA Homogenisatoren bietet das Unternehmen das „HOM Upgrade Identification Tool“. Wird ein Upgrade benötigt, genügt die Eingabe der Seriennummer und GEA kennt binnen Sekunden das richtige Teil samt Bestellnummer und kann dann schnellstens liefern. Um noch mehr Teile effizient und zügig bereitstellen zu können, werden beispielsweise Ersatzteile für Verpackungsanlagen in das GEA European Parts Logistics Center Köln integriert.

Der Anteil des Servicegeschäfts am GEA Umsatz lag im Berichtsjahr entsprechend der Zielvorgabe bei über 30 Prozent.

Wirtschaftliche Folgen des Klimawandels

„Engineering for a better world“: Der GEA Claim steht für das zentrale Leistungsversprechen des Konzerns. Neben der verantwortlichen Ausgestaltung der eigenen Wertschöpfungsprozesse trägt das Unternehmen insbesondere bei seinen Kunden mit effizienten Produkten und Prozesslösungen zum nachhaltigen Wirtschaften und zum Schutz natürlicher Lebensgrundlagen bei. Die dort eingesetzten Technologien und Verfahren sind in der Regel energieintensiv, sodass Energieeinsparung sowie die Verringerung von Emissions- oder auch Abfallmengen bei Investitionsentscheidungen der Kunden immer wichtiger werden. GEAs Anspruch ist es, deshalb immer bessere technische Lösungen zu entwickeln.

Geringerer Ressourcen- und Platzverbrauch, umfassende Energierückgewinnung, leichtere Bedienbarkeit – das sind die zeitgemäßen Kriterien für die Kaufentscheidung von Kunden, die dann wiederum direkten und positiven Einfluss auf klimarelevante Emissionen hat. Ökonomische und ökologische Kriterien sind bei Investitionsentscheidungen in GEA Kundenindustrien typischerweise deckungsgleich, weil geringere Emissionen durch höhere Effizienz auch geringere Kosten mit sich bringen. Der Geschäftserfolg von GEA beruht unter anderem auf Produkten und Lösungen, die im Vergleich zu den Vorgängergenerationen leistungsfähiger sind und dadurch die ökologischen Auswirkungen verringern.

Differenzierung und höheren Kundennutzen erreicht ein Investitionsgüterhersteller nur über Technologieführerschaft. Technologisch führt, wer innovativ ist. Insofern besteht ein Zusammenhang zwischen der Innovationskraft von GEA und positiven Auswirkungen der Produkte, Lösungen und Dienstleistungen, um den Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen.

Best Practice: weltgrößte Ammoniak-Wärmepumpe von GEA

Im November 2017 wurde in Malmö, Schweden, die weltgrößte Ammoniak-Wärmepumpe mit einer Leistung von 40 Megawatt für Fernwärme in Betrieb genommen. Die GEA Lösung wandelt Abwärme des Abwassers aus der Stadt in Wärme für 10.000 Haushalte um – und verbessert den ökologischen Fußabdruck des Kunden und der Stadt erheblich.

So senkt das erneuerbare Heizsystem von GEA Malmö Kohlendioxidausstoß um 50.000 Tonnen im Jahr, das entspricht der Emission von etwa 10.000 Pkw.

Weil die Wärmepumpe von GEA Ammoniak verwendet, kann die Stadt auf 20 Tonnen des gewöhnlich für Wärmepumpen eingesetzten Kältemittels R134a verzichten. Dieses hätte mit einem GWP-Effekt (GWP = Global Warming Potential) von 26.000 Tonnen CO₂-Äquivalent ein hohes Treibhauspotenzial gehabt.

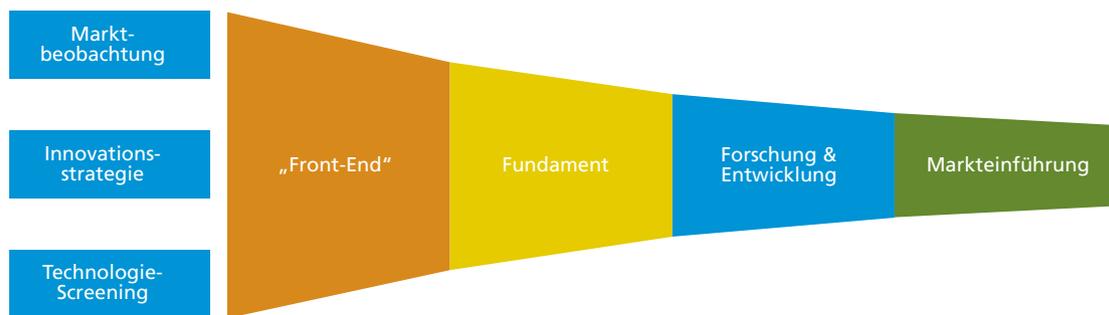
GEA Innovationsprozess

GEA bietet eine Vielzahl von Komponenten, Systemen und Prozessanlagen an und verbessert diese kontinuierlich hinsichtlich Ressourceneffizienz, Flexibilität, Qualität und Kosten. GEA hat etwa 200 Kerntechnologien definiert, die in Kombination auch mit weiteren Technologien unzählige Optimierungsmöglichkeiten ergeben.

Im Zuge der Neuausrichtung der Konzernstruktur hat GEA den Innovationsprozess und das Kennzahlensystem angepasst. Im Berichtsjahr hat GEA einen unternehmensweit einheitlichen Innovationsprozess definiert und begonnen, diesen auszurollen. So werden insbesondere die ersten Schritte („Front-End“) des neuen Innovationsmanagements, also die systematische Ideengenerierung und Machbarkeitsprüfung, ausgebaut. Dies umfasst beispielsweise erweiterte Werkzeuge zur Problemlösung sowie zur Verbesserung von Anzahl und Qualität der eingereichten Ideen, die systematische Analyse markt- und technologiegetriebener Trends und Kundenbedürfnisse sowie eine neue, zeitgemäße Ideenplattform.

Der GEA Innovationsmanagement-Prozess sieht wie folgt aus:

Innovationsmanagement bei GEA



Zentrales Instrument, um Ideen auf ein strategisches Ziel hin auszurichten, sind die sogenannten Kampagnen. Steht ein Kampagnenthema – zum Beispiel nachhaltige industrielle Wärmeerzeugung – fest, findet dazu an einem ausgewählten GEA Standort ein Workshop oder ein „Innovation Day“ statt. Dort wird das Thema vorgestellt und gemeinsam weiterentwickelt. Anschließend wird das Kampagnenthema mit den Ideen aus dem ersten Workshop auf der browserbasierten Innovationsplattform veröffentlicht. Dies erlaubt den beteiligten Experten, es in übergreifender Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr wurden mehrere größere Kampagnen gestartet.

Um den Erfolg der eingesetzten Mittel im Innovationsbereich unternehmensübergreifend zu messen, verwendet GEA Kennzahlen entlang des Innovationsprozesses. Ende 2017 gab es circa 300 aktive Ideen oder Projekte in der Anfangs- und Gründungsphase und circa 240 zukünftige Produktinnovationen in Entwicklung und Markteinführung. Eine weitere Kennzahl ist der Umsatz mit neuen Produkten und Technologien, die jünger als drei Jahre sind: Bei typischen GEA Produktgruppen liegt der Anteil bei durchschnittlich 20 Prozent. Der entsprechende Berichtsprozess wird im Laufe der Zeit weiter verfeinert.

Best Practice: Digi@GEA

Die Initiative Digi@GEA soll die digitale Reise bei GEA beschleunigen. Sie umfasst fünf Leuchtturmprojekte auf dem Feld der Digitalisierung, die leistungsfähige Produkte von hoher Relevanz für GEA entwickeln:

1. Das inzwischen in den Markt eingeführte Optiprocess nutzt Produktionsdaten und maschinelles Lernen, um Kunden bei der Optimierung ihrer Anlagenleistung zu unterstützen.
2. Process Business Modelling zielt darauf ab, einen Echtzeitüberblick über zentrale Finanz- und Betriebsdaten einer Anlage zu erlangen. So sollen Kunden bessere Geschäftsentscheidungen treffen und ein optimales Benchmark-Niveau festlegen können.
3. Digital Twin soll virtuelle Anlagenmodelle erstellen, in denen echte Daten und Komponenten berücksichtigt werden, sodass GEA einen effizienten Service erbringen, Produkteinführungszeiten verkürzen und dem Kunden modernste Simulationen anbieten kann.
4. ServiceMe zielt auf die Entwicklung einer offenen, globalen und cloudbasierten Plattform ab, die Kunden mit Service-Technikern für eine Unterstützung in Echtzeit zusammenbringt.
5. Big Data Analytics steht für eine Plattform, auf der GEA große Datenmengen sammeln, speichern, pflegen und analysieren kann, um daraus effektive und profitable Geschäftsempfehlungen ableiten und aussprechen zu können.

Best Practice: Brewery 4.0

Auf der Drinktec 2017 stellte GEA sein Konzept „Brewery 4.0“ für die Brauindustrie der Zukunft vor. Es verbindet eine kontinuierliche Bierproduktion mit Just-in-time-Produktionstechnologie und den Potenzialen aus der Digitalisierung. Ziel von Brewery 4.0 ist es, den Kunden größtmögliche Flexibilität entlang der Lieferkette zu ermöglichen und gleichzeitig das gebundene Kapital zu reduzieren. Dabei berücksichtigt GEA Nachhaltigkeitsaspekte, die sowohl den Umgang mit den Rohstoffen Malz und Wasser als auch den Energie- und Platzbedarf der Anlagen betreffen.

Zum Digitalisierungsaspekt erarbeitet GEA derzeit, wie in einer IT-gestützten Brauereiumgebung die Produktionstechnologie mit dem Lager-, Liefer- und Bestellwesen verknüpft werden könnte.

Ebenso soll das Konsumverhalten des Endkunden etwa im Supermarkt in die Organisation der Lieferkette integriert werden. Durch die Digitalisierung der Prozessschritte stehen Brauern immer größere Datenmengen zur Verfügung, die sinnvoll qualifiziert, verdichtet und in automatische Handlungsaufforderungen umgesetzt werden müssen. Beispielsweise lassen sich dadurch Trendanalysen generieren sowie die Anlageneffizienz und -verfügbarkeit erhöhen. Diese Daten sind für betriebswirtschaftliche Abläufe wie die Rohstoffausbeute, die Anlagenverfügbarkeit und -effizienz ebenso unerlässlich wie für Serviceangebote wie die vorbeugende Instandhaltung.

Über seine Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten einschließlich der Ausgaben und der eingesetzten Mitarbeiter informiert GEA detailliert unter Forschung und Entwicklung (vgl. Seite 28 ff.).

Verantwortung für korrektes Verhalten

Compliance als konzernweites Prinzip zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien stellt ein wesentliches Element der Unternehmensführung dar, das jeden Bereich des täglichen Handelns im Konzern durchdringt. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter von GEA sind gehalten, dafür zu sorgen, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Compliance-Verstöße begangen werden. Die ausführliche Darstellung des GEA Compliance-Managementsystems findet sich im Corporate-Governance-Bericht (vgl. Seite 58 ff.) sowie auf der GEA Internetseite.

Menschenrechte

Die Grundsätze sozialer Verantwortung („Codes of Conduct“) wurden bereits im Jahr 2007 vom Vorstand und dem Europäischen Betriebsrat der GEA Group Aktiengesellschaft sowie vom Europäischen und vom Internationalen Metallgewerkschaftsbund entwickelt und verabschiedet. Sie gelten weltweit für jeden Beschäftigten des Konzerns. Darin bekennt sich GEA unter anderem zu den unveräußerlichen Menschenrechten, zu Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot, zur Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer, zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie zu fairen Löhnen und Arbeitsbedingungen.

Integrity System (Hinweisgebersystem)

Ein effektives Instrument zur Sicherstellung und Kontrolle der Einhaltung der Grundsätze sozialer Verantwortung und der Compliance-Regeln ist ein professionelles Integrity System. Seit 2014 bietet GEA mit dem zertifizierten „Business Keeper Monitoring System“ (BKMS) seinen Mitarbeitern und auch Außenstehenden ein gesichertes Portal an, das für die Meldung von derartigen Verstößen verwendet werden kann.

Das Integrity System ist keine allgemeine Beschwerdeplattform. Es enthält nur ausgewählte Meldekategorien, die ein besonderes Risiko für das Unternehmen, seine Mitarbeiter und alle sonstigen Anspruchsgruppen darstellen. Hierzu zählen Korruption, Betrug und Untreue, Geldwäsche, Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht, gegen Exportkontrollvorschriften, sowie gegen Datenschutz und Bilanzierungsvorschriften. Verstöße gegen die Grundsätze sozialer Verantwortung bilden eine eigene Meldekategorie, die dabei auch Meldungen zu möglichen Menschenrechtsverletzungen umfasst.

Das Integrity System steht weltweit rund um die Uhr in neun Sprachen zur Verfügung und ist von jedem internetfähigen PC zugänglich. Die eingesetzte Informationstechnologie des externen Anbieters garantiert Sicherheit und Vertraulichkeit für die Hinweisgeber. Zugriff auf die Meldungen hat – entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit – nur ein sehr eingeschränkter Kreis von GEA Mitarbeitern aus den Bereichen Compliance, Interne Revision und Personalwesen. Eingegangene Meldungen werden zum Schutz von Hinweisgebern und Beschuldigten vertraulich behandelt. Wenn der Hinweisgeber dies wünscht, besteht auch die Möglichkeit, Meldungen anonym abzugeben, soweit das in dem entsprechenden Land erlaubt ist.

Alle Schritte bei der Bearbeitung und Lösung der gemeldeten Fälle werden im System nachvollziehbar dokumentiert. Erfolgt im Integrity System eine Meldung, wird diese dem passenden Ansprechbereich zugeordnet (z. B. Personal) und der zugehörige Sachverhalt ermittelt, um eine Entscheidung herbeizuführen. Ist eine finale Klärung des Sachverhalts ohne Informationen, die eventuell den Hinweisgeber außerhalb des Integrity Systems zuordenbar machen, nicht möglich, wird der Hinweisgeber von einem der oben genannten Fachbereiche kontaktiert, ob eine weitere Untersuchung

gewünscht ist. Beispiele aus dem Jahr 2017 waren einzelne Fälle zur Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen, Fälle von angeblichem Betrug von Mitarbeitern gegenüber GEA oder auch Fälle von möglichem Mobbing oder Diskriminierung innerhalb des Konzerns. Die zuständigen Fachabteilungen klären konkrete Einzelfälle und prüfen, ob möglicherweise Verbesserungen in der Kommunikation oder in der Mitarbeiterführung, Prozessänderungen oder etwa eine Nutzung von Software helfen können, künftige Fälle zu vermeiden.

Im Berichtsjahr gingen drei Meldungen im BKMS ein, die in die Zuständigkeit des Personalbereichs fielen.

Präventive Prozesse

Im Compliance-Programm von GEA spielen Prozesse zur Prävention von Compliance-Verstößen eine wesentliche Rolle. So müssen beispielsweise kundennah tätige Personen wie Handelsvertreter sich zum Zwecke der Korruptionsprävention schon vor Vertragsabschluss mit GEA einer strengen Prüfung auf risikobehaftete Sachverhalte unterziehen. In Ländern mit erhöhtem Korruptionsrisiko, bei Überschreitung bestimmter Provisionsätze oder bei Vorliegen anderer vordefinierter Risikokriterien muss ein Compliance Officer dem Vertragsabschluss zustimmen. Für Sponsoring und Spenden gelten besondere interne Genehmigungsvorschriften. So müssen Spenden und Sponsoringleistungen bereits ab einem Betrag von 5.000 EUR von einem zuständigen Mitglied des Konzernvorstands freigegeben werden; für die Freigabe von Beträgen ab 10.000 EUR ist ein Beschluss des Gesamtvorstandes erforderlich.

Schulungen und Beratung

Auch im Berichtsjahr wurden wieder kontinuierlich Schulungen zu Compliance-Themen durchgeführt:

- Basic-Compliance-Trainings sind umfassende Gruppenschulungen; sie wurden 2017 für ausgewählte Mitarbeitergruppen in Australien, Deutschland, Dubai, Frankreich, Japan, Südamerika, der Ukraine und den USA durchgeführt.
- Präsenzs Schulungen für ausgewählte Local Export Manager und Mitarbeiter mit regelmäßigem Geschäft in von Teilembargos betroffenen Ländern galten den Themen Sanktionen, Embargos und US-Reexportkontrollrecht.
- Zum Exportkontrollrecht wurde außerdem ein E-Learning-Seminar für alle lokalen Exportkontrollmanager weltweit veranstaltet.
- 2017 wurden zudem weitere Compliance-E-Learnings durchgeführt. Themenschwerpunkte waren Anti-Korruption und Kartellrecht. Hier wurden alle Mitarbeiter aus den Risikozielgruppen einbezogen. Der Teilnehmerkreis bestand aus circa 7.000 (Anti-Korruption) bzw. circa 6.600 (Kartellrecht) Mitarbeitern.
- Relevante Zielgruppen – IT-Mitarbeiter, Projektleiter – wurden zum Thema Datenschutz geschult.

Um korrektes Verhalten im operativen Alltag sicherzustellen und jederzeit einen kompetenten Ansprechpartner anbieten zu können, gibt es neben dem zuständigen Compliance Officer an den größeren Standorten auch sogenannte „Local Compliance Manager“, die regelmäßig in der Betrugs-, Korruptions-, Geldwäsche- und Kartellprävention sowie im Datenschutz besonders geschult sind. Sie dienen als Ansprechpartner für Compliance-Fragen vor Ort und sollen ein erstes Beratungsangebot schaffen.

Prüfung

Die Konzernrevision prüft im Rahmen ihrer Standard-, Schwerpunkt- und Sonderprüfungen auch Compliance-Aspekte. 2017 wurden weltweit GEA Standorte bei 23 Prüfungen untersucht. Die Aufgaben der Konzernrevision umfassen Vermögenssicherung, Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Prozesse sowie der Vollständigkeit und Dokumentation der Unterlagen. Hierzu zählen auch Compliance-Prüfungen hinsichtlich Anti-Korruption und Exportkontrolle. Die Prüfungen der Konzernrevision wurden im Geschäftsjahr 2017 um den Prüfungsschwerpunkt im Bereich Compliance des Konzernabschlussprüfers ergänzt.

Verstöße

Verstoßen Mitarbeiter gegen Compliance-Regeln, wird der Verstoß nach dem Grad der Vorwerfbarkeit und der Schwere sanktioniert. Die Sanktionen reichen von Ermahnung über Abmahnung bis zur Kündigung. In besonders schweren Fällen behält sich GEA vor, den Betroffenen auf Schadensersatz zu verklagen bzw. den Verstoß bei der zuständigen Behörde anzuzeigen.

Droht die Einleitung von staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahren oder ordnungsbehördlichen Verfahren von grundsätzlicher Bedeutung gegen ein Konzernunternehmen oder einen Mitarbeiter in Bezug auf dessen Tätigkeit für GEA, so ist dies unverzüglich dem Global Corporate Center zu melden.

Ob Bußgelder signifikant sind, wird bei GEA analog zur Risikomatrix (vgl. Seite 109) ermittelt. Signifikant ist ein Risiko, und damit auch ein Bußgeld, wenn es einen Betrag von 10 Mio. EUR überschreitet. Gegen GEA sind im Berichtsjahr 2017 keine signifikanten Bußgelder verhängt worden.

Compliance in der Lieferkette

Qualität, Effizienz und Sicherheit sowie korrektes Verhalten im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit sind den GEA Kunden nicht nur in Hinblick auf GEA Produkte und Dienstleistungen, sondern auch im Zusammenhang mit der gesamten Lieferkette wichtig. Nur die Einhaltung grundlegender Compliance-Standards sowie Arbeitssicherheit und Umweltschutz entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette gewährleisten das notwendige Vertrauen für jede Geschäftsbeziehung und genießen daher höchste Aufmerksamkeit. GEA praktiziert eine Null-Toleranz-Politik im Hinblick auf unethisches Verhalten im geschäftlichen Verkehr, insbesondere bei Bestechung, Korruption oder Zwangsarbeit. GEA erwartet von allen Lieferanten die Einhaltung vergleichbarer Standards und ein ethisch korrektes Verhalten bei der Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit. Als Technologiekonzern mit hoher Werkstoffkompetenz bezieht GEA weltweit Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen lediglich bei qualifizierten Lieferanten, um mit innovativen Produkt- und Servicelösungen den nachhaltigen Erfolg der Kunden zu sichern.

Mit der neuen Konzernstruktur konnte eine optimierte OneGEA Beschaffungsorganisation etabliert werden. Im Zuge dessen wurde ein neues Beschaffungsportal auf der GEA Internetseite gea.com bereitgestellt. Der Registrierungsprozess für Lieferanten beinhaltet die Verpflichtung auf den Code of Conduct des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik. Dieser nimmt Bezug auf die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Seit dem Start des Portals im Mai 2016 bis zum Ende des Berichtszeitraums haben sich 740 Lieferanten registriert.

Neben der laufenden Verbesserung der internen Verhaltensrichtlinien erachtet GEA es auch für notwendig, einen eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten zu definieren. Im September 2017 hat der Bereich „Quality, Health, Safety and Environment“ (QHSE) gemeinsam mit dem Bereich Beschaffung ein entsprechendes Projekt initiiert.

GEA führt kontinuierlich Überprüfungen bei allen Lieferanten durch. Diese umfassen regelmäßig auch Umwelt- und soziale Kriterien. Wesentliche Lieferanten werden jährlich besucht. Im Berichtsjahr fanden 453 Überprüfungen (Vorjahr 300) bei Lieferanten statt.

Verantwortung für die Mitarbeiter

Der Erfolg des Konzerns ist das Ergebnis der Leistung von fast 18.000 Mitarbeitern. Der Beitrag eines jeden Einzelnen ist für das Gesamtergebnis wichtig. Die Mitarbeiter und Führungskräfte machen den Unterschied und sind die grundlegende Basis für die zukünftige Wertsteigerung des Unternehmens.

Detaillierte Mitarbeiterzahlen befinden sich im Wirtschaftsbericht (vgl. Seite 49).

Mitbestimmung

Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis bei GEA ist geprägt durch einen langjährigen, wertschätzenden Dialog und Umgang mit Arbeitnehmervertretern sowie durch die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat des Unternehmens. Der Aufsichtsrat besteht je zur Hälfte aus Vertretern der Kapitaleigner und der Arbeitnehmer. Da die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von der gesamten deutschen Belegschaft gewählt werden, werden die Interessen aller deutschen Beschäftigten – Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte – in Form der Mitbestimmung auf Unternehmensebene vertreten. Neben den zahlreichen lokalen Betriebsräten und Gemeinschaftsbetriebsräten existiert bei GEA auch ein Konzernbetriebsrat nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz. Auf betrieblicher Ebene werden lokale Fragen in Form von Betriebsvereinbarungen geregelt.

Der Europäische Betriebsrat von GEA hat das Recht auf Information und Anhörung durch die Unternehmensleitung. Er steht im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand und dem Personalbereich. Seine Arbeit fokussiert der Europäische Betriebsrat auf grenzüberschreitende Auswirkungen von Entscheidungen und Entwicklungen auf die Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedsstaaten, den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums sowie in der Schweiz.

Die vom Vorstand und dem Europäischen Betriebsrat unterzeichneten Grundsätze sozialer Verantwortung („Codes of Conduct“) gelten weltweit. GEA bekennt sich darin zur Beachtung der Menschenrechte sowie zu den generell akzeptierten Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO). Ferner wendet GEA die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen in vollem Umfang an. Ein professionelles, zertifiziertes Hinweisgebersystem, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze sozialer Verantwortung zu melden, ist weltweit verfügbar. (vgl. Seite 87 f.)

Angabe 102-41

Für etwa 42 Prozent der Mitarbeiter weltweit gelten Tarifvereinbarungen. Hierzu gab es eine länderspezifische Erhebung. Im folgenden Geschäftsjahr werden die Daten aus dem neuen Personalmanagementsystem „Workday“ erhoben.

Neues Personalmanagementsystem

GEA hat im Berichtsjahr das Personalmanagementsystem „Workday“ global implementiert. Damit wurde eine weltweit einheitliche Basis für Personaldaten geschaffen. Des Weiteren wurden auch globale Prozesse und Instrumente für eine Personalplanung, Rekrutierung und Förderung von Talenten bereitgestellt. Diese sind in Zukunft adaptierbar, um frühzeitig auf interne und externe Anforderungen wie beispielsweise den demographischen Wandel reagieren zu können. Durch das neue flexible System kann das Personalmanagement Geschäftsprozesse zielgerichtet unterstützen und so der Wertschöpfung dienen. Nicht zuletzt trägt die Konsistenz einer weltweit einheitlichen Datenbasis den steigenden Anforderungen an die Unternehmenssteuerung Rechnung.

Mitarbeiterbefragung

Im vierten Quartal des Berichtsjahres 2016 fand zum zweiten Mal die Mitarbeiterbefragung „GEA Voices“ statt. Die Mitarbeiter wurden zu verschiedenen Themen, wie zum Beispiel Unternehmensimage, direkte Führungskraft, Führung und Strategie, Personalentwicklung, nachhaltiges Engagement und Kundenorientierung, befragt. Die Teilnahmequote (Anteil aller Teilnehmer weltweit an der Gesamtbelegschaft) betrug 80 Prozent. Im Berichtsjahr 2017 wurden die Ergebnisse umfassend analysiert und Maßnahmen definiert. Hierzu hat jeder Manager einer Organisationseinheit im Februar 2017 einen eigenen Bericht erhalten, sofern mindestens sechs Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen haben. Die bisherigen Stärken von GEA aus der ersten Befragung 2013 in den Bereichen betriebliche Effizienz, nachhaltiges Engagement und Mitarbeiterbindung wurden bestätigt. Besonders verbessert hat sich GEA nach Ansicht seiner Mitarbeiter in der Kundenorientierung. Alle Mitarbeiter wurden bis April 2017 über die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung informiert. Ebenso fand in den jeweiligen Organisationseinheiten mindestens ein Workshop zur Ableitung von Maßnahmen statt. Den Folgeprozess stellte eine Kombination globaler und lokaler Maßnahmen sicher. Insgesamt wurden aus der Mitarbeiterbefragung mehr als 1.500 Maßnahmen aus den Befragungsergebnissen abgeleitet. Hierdurch konnten sich die Mitarbeiter aktiv an der Entwicklung von GEA beteiligen.

Vielfalt und Chancengleichheit

GEA agiert in einem anspruchsvollen internationalen Marktumfeld mit einer Vielzahl von Akteuren, die auf verschiedenste Weise auf das Unternehmen einwirken – von den Kunden und Wettbewerbern über die Mitarbeiter bis hin zu Staat und Gesellschaft. Den vielfältigen Herausforderungen dieses kulturell sehr unterschiedlich geprägten Umfelds begegnet GEA mit dem Prinzip der Vielfalt (Diversity). GEA betrachtet Vielfalt als strategischen Erfolgsfaktor. Diversity bedeutet dabei die Zusammensetzung der Belegschaft in Hinblick auf die Kriterien Internationalität, Geschlecht, Alter und Ausbildung. Insgesamt beschäftigt GEA Menschen aus etwa 70 Nationen. Die Altersstruktur der GEA Mitarbeiter gliedert sich wie folgt: 9,9 Prozent sind jünger als 30 Jahre, 58,5 Prozent sind 30 bis 50 Jahre alt und 31,6 Prozent sind älter als 50 Jahre.

Um Vielfalt möglichst auf allen Ebenen zu fördern und dadurch eine attraktive Arbeitswelt zu schaffen, berücksichtigt GEA auch Aspekte moderner Arbeitsflexibilisierung und fördert die Mobilität innerhalb des Konzerns.

Zur Verankerung und zum Management von Vielfalt im Unternehmen existiert die „Diversity Management Policy“, zusammen mit einer entsprechenden Richtlinie für Führungskräfte: Die Policy beschreibt die übergeordnete Absicht und den implementierten Zustand von Diversity Management bei GEA. Die Richtlinie stellt das Führungsinstrument für die Umsetzung von Diversity Management auf allen Ebenen des Konzerns dar. Sie definiert Vielfalt anhand von vier personenbezogenen Kriterien – Herkunft, Geschlecht, Alter und Qualifikation – und zwei organisatorischen Kriterien – Mobilität und flexibles Arbeiten. Letzteres bezieht sich sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf den Arbeitsort. GEA hat einen Mix von Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt implementiert. Beispielsweise liegt bei Personalbesetzungen ein Augenmerk darauf, Diversity-Kriterien standardmäßig einzubeziehen. Eines der Ziele ist es, trotz der branchenspezifisch schwierigen Ausgangslage mehr Frauen für GEA zu gewinnen und mehr weibliche Talente in den internen Förderprogrammen zu berücksichtigen. Das Diversity-Management schafft darüber hinaus Voraussetzungen für eine zuverlässige Identifizierung von Potenzialträgern und Talenten.

Organmitglieder und Mitarbeiter nach Geschlecht (in %)	31.12.2017	
	davon Männer	davon Frauen
Aufsichtsrat	58,3	41,7
Vorstand	80,0	20,0
Führungskräfte*	90,8	9,2
Mitarbeiter insgesamt	83,6	16,4

*) Anzahl der Mitarbeiter in Führungspositionen, ohne ruhende Arbeitsverhältnisse. GEA definiert die ersten drei Führungsebenen unter dem Vorstand als Führungskräfte.

Die Berücksichtigung von Vielfalt und Chancengleichheit wird seit einigen Jahren besonders in die Personalprozesse integriert. Ein Thema im Berichtsjahr 2017 war die Förderung von Frauen, insbesondere bei der Personalentwicklung. Generell achtet GEA darauf, dass bei der Stellenbesetzung von Führungskräften aller Ebenen ein Mindestanteil weiblicher Kandidaten im Auswahlverfahren gewahrt wird. Für die Besetzung von Positionen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands wurden im Berichtsjahr durchschnittlich 40 Prozent Frauen im engeren Auswahlprozess berücksichtigt.

2016 wurde darüber hinaus beschlossen, zukünftig noch stärker Frauen für Führungspositionen zu entwickeln. Aus diesem Grund wurde ein eigenes Programm für weibliche Nachwuchs- und Führungskräfte entwickelt, welches im Februar 2017 mit 27 internationalen Teilnehmerinnen gestartet ist. Ziele des Programms sind die persönliche Standortbestimmung, die Persönlichkeitsentwicklung sowie die konkrete Planung nächster Karriereschritte. Das Pilotprogramm läuft noch bis März 2018.

Entgelttransparenzgesetz

Mit dem im Jahr 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz soll die Transparenz beim Vergleich von Gehältern zwischen Frauen und Männern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, erhöht sowie auf eine nachhaltige Vermeidung von Lohnlücken hingewirkt werden. GEA ist der Überzeugung, dass das Geschlecht für eine markt- und leistungsgerechte Festlegung von Entgelten nicht relevant ist. Aus Unternehmenssicht kann erhöhte Transparenz sowohl bei Beschäftigten als auch bei Bewerbern zusätzliches Vertrauen in ein rechtlich einwandfreies und verantwortungsvolles Entgeltmanagement schaffen. So können wiederum die Mitarbeiterbindung erhöht, der Betriebsfrieden gestärkt und die Personalfluktuation gesenkt werden. Die Umsetzung des im Gesetz geregelten, individuellen Auskunftsanspruchs findet im Dialog mit der Arbeitnehmervertretung statt.

Führungskräfteentwicklung

Um den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Führungskräften zu sichern, bewertet und erfasst GEA seit Mitte 2016 Führungskräfte in einem global einheitlichen, funktionsübergreifenden und vernetzten OneGEA Talent-Identifikationsprozess. Die jeweiligen Vorgesetzten führen gemeinsam mit dem Personalbereich sogenannte „Talent Days – Leadership Pipeline Reviews“ durch, in denen Potenzial- und Leistungseinschätzungen stattfinden sowie Nachfolgepläne erstellt werden. Ziel dieses globalen Prozesses ist es, die Potenziale und Fähigkeiten der GEA Leistungsträger zu identifizieren und sie für aktuelle und zukünftige Bedürfnisse der Organisation effizient weiter zu entwickeln. So möchte GEA zum künftigen Erfolg des Konzerns beitragen.

GEA fördert Nachwuchs- und Führungskräfte in diversen Programmen. So identifiziert und entwickelt das Talent-Entwicklungs-Programm „First Professional Program“ Mitarbeiter mit Führungspotenzial. Außerdem nimmt GEA zusammen mit weiteren fünf renommierten internationalen Unternehmen am Global Business Consortium der London Business School teil. Das Programm richtet sich an Top-Führungskräfte, um deren strategische Kompetenzen auszubauen. Darüber hinaus bietet GEA Trainings für erfahrene Führungskräfte an. Dazu gehören „Leading Others“, „Leading Leaders“ und „Engaging

Employees“, die sich mit der Erweiterung von Führungskompetenzen beschäftigen. Zudem wurde 2017 das Training „Leading Virtual Teams“ ergänzt. Allen Führungskräften steht außerdem ein breites Angebot an E-Learnings zur Verfügung.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

GEA unterstützt ausdrücklich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördert Mitarbeiter durch eine Vielzahl von Maßnahmen. So gibt es beispielsweise an verschiedenen Standorten erfahrene Ansprechpartner für werdende Mütter und Väter sowie ein Patenprogramm für Mitarbeiter in Elternzeit, betrieblich organisierte Kinderbetreuung oder auch flexible Arbeitszeitmodelle. Alternierende Telearbeit, Teilzeit und Vertrauensarbeitszeit werden von vielen Mitarbeitern genutzt. Im Berichtsjahr haben 1,5 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen, darunter 65,5 Prozent Väter und 34,5 Prozent Mütter. Darüber hinaus kooperiert GEA mit einem internationalen externen Dienstleister, um Mitarbeiter bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. Das Angebot umfasst zudem eine kostenlose Sozialberatung.

Lernen und Weiterbildung

Das GEA Learning Center ist seit 2015 die zentrale Lern- und Trainingsplattform für alle Mitarbeiter weltweit. Sie umfasst Führungs-, Vertriebs- und Projektmanagementtrainings sowie GEA Produkt- und Anwendungstrainings und wurde 2017 um weitere Angebote ergänzt. Zusätzlich sind E-Learning-Programme zu fachlichen und betriebswirtschaftlichen sowie produktbezogenen Themen verfügbar. Diese Programme sind allen GEA Beschäftigten zugänglich und können ortsunabhängig absolviert werden. Ziel ist es, die Mitarbeiter individuell und beruflich weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr haben 7.925 Mitarbeiter, entsprechend 44,4 Prozent der Belegschaft, das Lern- und Trainingsangebot genutzt. GEA zählte 1.337 Teilnehmer an Präsenzs Schulungen, 987 an integrierten Schulungsinitiativen und 2.007 Teilnehmer an trainergeführten Webinaren. Insgesamt wurden 11.559 E-Learning-Seminare absolviert, wovon ein Großteil auf eine Compliance-Trainingsinitiative entfiel. Für Präsenzs Schulungen investierten die Teilnehmer durchschnittlich je 3,2 Lerntage.

Ausbildung in Deutschland

	GEA 31.12.2017	GEA 31.12.2016	Maschinenbau 31.12.2016*
Auszubildende	358	381	65.174
Ausbildungsquote (in %)	6,0	6,5	6,3

*) Ausbildungsquote im Maschinenbau in Deutschland am 31.12.2016, Quelle: VDMA 2018 (vdma.org)

Im Berichtsjahr hat GEA in Deutschland an 16 Standorten 358 junge Menschen in 21 kaufmännischen und gewerblich/technischen Berufen ausgebildet. Der Standort Oelde ist dabei das Zentrum der technischen Ausbildung und koordiniert diese in Deutschland. Des Weiteren wurden 15 duale Studiengänge in Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten realisiert. Diese dualen Ausbildungsgänge führen in sechs Semestern zu Bachelorabschlüssen in verschiedenen Fachbereichen.

In der OneGEA Organisation konnte der Austausch von Auszubildenden innerhalb der deutschen Standorte ausgeweitet werden. Für dual Studierende hat GEA die Praxisphasen mit Projekten in ausländischen GEA Gesellschaften internationaler ausgerichtet.

Alterssicherung

GEA bietet Mitarbeitern individuelle Pensionssysteme an. Gemeinsam mit dem Unternehmen kann jeder Mitarbeiter seine Alterssicherung aktiv gestalten. Für GEA bietet die Unterstützung von betrieblichen Versorgungssystemen die Möglichkeit, auf den demographischen Wandel zu reagieren und qualifizierte Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. GEA ist bestrebt, die bestehenden Administrationsprozesse sowie die weltweiten Dienstleistungsstrukturen der Altersvorsorge ständig zu optimieren, um auf diesem Weg sowohl die Transparenz als auch die Wirtschaftlichkeit der Versorgungssysteme zu erhöhen. Dabei wird stets gewährleistet, dass die Pensionssysteme den rechtlichen und regulatorischen Anforderungen in vollem Umfang genügen.

Mobilität der Mitarbeiter

Das Know-how und die Erfahrung der GEA Mitarbeiter müssen zunehmend weltweit verfügbar sein, um die Anforderungen des Marktes zu erfüllen und um die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen. Daher hat GEA bereits 2014 ein zentrales Kompetenzzentrum für internationale Mitarbeitermobilität eingerichtet. So wird nicht nur Professionalität in der rechtlich einwandfreien Implementierung von globalen Vertragsstandards sichergestellt, sondern es wird auch die Effizienz der operativen Umsetzung von internationalen Arbeitseinsätzen erhöht. Die Arbeit des Kompetenzzentrums gewährleistet die Gleichbehandlung aller international mobilen Mitarbeiter.

Katastrophenhilfe für Mitarbeiter

Im Berichtsjahr wurde infolge der Wirbelstürme in Nordamerika das „Emergency Response Team“ (ERT) ins Leben gerufen. Dieses Team identifiziert, begleitet und unterstützt Mitarbeiter, die an ihrem Standort einem hohen Risiko ausgesetzt sind. Es bietet Hilfe für diejenigen, die besonders hart von solchen Naturkatastrophen betroffen sind. 2017 wurde beispielsweise eine Spendeninitiative gestartet, in deren Verlauf Mitarbeiter rund 15.000 US-Dollar Soforthilfe sammelten. GEA hat diesen Betrag in gleicher Höhe aufgestockt.

GEA Aid Commission

GEA unterstützt Mitarbeiter, die Hilfe benötigen, auf vielfältige Weise. Beispielsweise hat sich das Unternehmen durch eine Konzernbetriebsvereinbarung verpflichtet, in individuellen Notsituationen wie Unfällen oder plötzlichen, schweren Krankheiten, schnelle und unbürokratische finanzielle Hilfe zu gewähren. Betroffene Mitarbeiter, aber auch deren Familien, können sich in solchen Fällen an die „GEA Aid Commission“ wenden.

Verantwortung für Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt

Gemeinsamer Managementansatz für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt

Der GEA Vorstand hatte sich bereits 2016 in der „Quality, Health, Safety and Environment (QHSE) Policy“ auf eine klare Qualitäts-, Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltpolitik festgelegt: GEA führt alle Geschäftsaktivitäten im Einklang mit den Werten und ethischen Prinzipien, dargelegt im Verhaltenskodex und den Codes of Conduct, die die Grundsätze sozialer Verantwortung definieren, aus. Die „QHSE Policy“ beinhaltet im Wesentlichen:

- Identifizierung, Analyse und wirksame Beherrschung aller Qualitäts-, Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltrisiken im Rahmen der Geschäftsaktivitäten
- Schaffung eines unfall- und vorfallfreien Arbeitsbereiches zur Verhinderung von Berufskrankheiten
- Umweltschutz und Verringerung des Energieverbrauchs, des Abfallaufkommens und der Emissionen
- Bereitstellung und Pflege von angemessenen Technologien, Werkzeugen und Verfahren, die die Erreichung der Ziele unterstützen
- Integration von QHSE in die Geschäftsstrategie und die täglichen Prozesse

GEA teilt diese Unternehmensstandards allen Personen mit, die für oder im Auftrag der Gesellschaft tätig sind, und bezieht sie aktiv in die Anwendung dieser Politik ein. Sie wird an allen Standorten bekannt gegeben und steht der Öffentlichkeit auf der Unternehmenswebsite gea.com zur Verfügung.

Ergänzend zur QHSE-Policy wurden im und für das Geschäftsjahr 2017 erstmals konkrete Ziele definiert (vgl. gea.com).

Im Berichtsjahr 2017 hat GEA die QHSE-Organisation umfassend erneuert und an die OneGEA Konzernstruktur angepasst. Organisatorisch ist der Bereich Quality & HSE (QHSE) auf allen Ebenen im Unternehmen verankert und besteht aus drei Verantwortungsebenen.

- Die zentrale Governance-Funktion berichtet direkt an den Vorstand von GEA.
- Das QHSE-Governance-Team erarbeitet die globale QHSE-Strategie und stellt allgemeine Richtlinien und Berichte zur Verfügung. Es definiert das Managementsystem, etabliert und unterstützt die Implementierung sowie die Erfüllung der gesetzlichen und individuellen Anforderungen von Investoren, Kunden, internen und externen Stakeholdern.
- Die „Excellence-Ebene“ teilt sich funktional auf in Produktion, Projektausführung und Service. Diese Teams unterstützen die Organisation in Form von funktionalen Richtlinien.

Die Regionen und Länder auf der dritten Verantwortungsebene setzen Richtlinien und Programme vor Ort um. Aufgrund beispielsweise rechtlicher oder kultureller Unterschiede zwischen den Standorten ist es wichtig, in jeder Region einen zentralen QHSE-Ansprechpartner zu haben, um Know-how auszutauschen, Feedback zu geben und rechtzeitig auf lokale Anforderungen reagieren zu können.

CSR-Rating

Für höchstmögliche Transparenz in den Märkten nimmt GEA – unter anderem – am jährlichen EcoVadis-CSR-PerformanceMonitoring teil. EcoVadis ist die technische Plattform für das Auditprogramm der TFS-Initiative („Together for Sustainability“), die im Jahr 2011 von sechs multinationalen Chemieunternehmen ins Leben gerufen wurde. Ziel ist es, ein globales Auditprogramm bestehend aus Audits und Assessments zu entwickeln und umzusetzen, um die Nachhaltigkeitspraktiken in der Lieferkette zu bewerten und zu verbessern. Nach eigenen Angaben von EcoVadis verlassen sich heute über 40.000 Unternehmen, darunter die Einkaufsorganisationen in mehr als 175 weltweit führenden multinationalen Unternehmen, auf die CSR-Ratings dieser Plattform. GEA verbesserte das EcoVadis-CSR-Rating 2017 mit 52 Punkten auf „Silber“ (2016: „Bronze“ mit 43 Punkten).

Zertifizierung der Managementsysteme

Bereits 2016 hatte GEA damit begonnen, seine Standorte mit integrierten Managementsystemen unter dem Dach eines GEA einheitlichen Zertifikates zusammenzufassen. Seit Juni 2016 ist die GEA Group Aktiengesellschaft mit Sitz in Düsseldorf nach ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, BS OHSAS 18001:2007 sowie ISO 50001:2011 zertifiziert und steht damit an der Spitze des Verbunds. Alle GEA Unternehmen, die eines der genannten Managementsysteme unterhalten, werden schrittweise in das Dachzertifikat integriert. Die Priorität für die Integration wird durch das Ablaufdatum der vorhandenen Zertifikate festgelegt. Im Berichtsjahr ist es gelungen, alle zertifizierten Standorte der Business Area Equipment in das Dachzertifikat sowie die ersten drei Standorte der Business Area Solutions zu integrieren. Darüber hinaus wurde die GEA Food Solutions Germany GmbH in Wallau nach den Normen DIN EN ISO 9001:2015 sowie BS OHSAS 18001:2007 erstzertifiziert.

Der Status-quo der Zertifizierungen im Konzern stellte sich 2017 wie folgt dar:

Managementsystem	Anzahl der Zertifikate 2017*	Anzahl der Zertifikate 2016*	Anzahl der Zertifikate unter Dachzertifikat 2017	Abdeckung durch Dachzertifikat 2017 (in %)
DIN EN ISO 9001:2015	120	104	76	63
DIN EN ISO 14001:2015	29	23	15	51
BS OHSAS 18001:2007	24	17	12	50
DIN EN ISO 50001:2011	20	15	5	25

*) umfasst Produktionsstandorte, Service- und Vertriebsbüros

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.

BS OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) ist eine international anerkannte Grundlage für Managementsysteme zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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

Qualität und Prozesse

Die „Process Description and Procedure Platform“, kurz PPP, fasst zentral Geschäftsprozesse und Verfahrensanweisungen zur Arbeitsweise der OneGEA Organisation zusammen. Ziel ist es, sicherzustellen, dass GEA Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich und konsistent den geltenden Normen, Spezifikationen und Kundenanforderungen entsprechen. Die Online-Plattform steht allen GEA Mitarbeitern zur Verfügung und wird konzernweit von den zuständigen Organisationseinheiten mit Prozessen und Vorlagen gefüllt. Rollen und Verantwortlichkeiten, wie z. B. interne Freigabeprozesse, werden dort klar definiert und umgesetzt.

Kundenbefragungen 2016 und 2017

Bestätigung für die von GEA gelieferte Qualität kam im Berichtsjahr von einer der wichtigsten Anspruchsgruppen: Kunden sind am zufriedensten mit der Maschinenqualität und -leistung sowie mit den technologischen Innovationen. Dies ist eines der wichtigen Ergebnisse der zweiten globalen Kundenbefragung, die GEA initiiert hat. Sie fand im vierten Quartal 2016 statt. Insgesamt haben rund 3.500 GEA Kunden aus 41 Ländern an der Befragung teilgenommen.

Erstmals wurden auch Nicht-Kunden in ausgewählten Ländern und Kundenindustrien in die Studie einbezogen. Die Ergebnisse beider Erhebungen fließen in Verbesserungsprozesse ein. Die globale Befragung soll auch zukünftig regelmäßig durchgeführt werden. Darüber hinaus organisiert GEA immer wieder Kundenbefragungen auf lokaler Ebene.

Verbesserungspotenzial identifizierte GEA beim Thema Beschwerdemanagement. Einige Kunden vermissten 2016 einen genau definierten Kommunikationskanal, um Beschwerden an den richtigen internen Ansprechpartner zu richten. Tatsächlich wurde das Beschwerdemanagement in der alten GEA Organisation für die Produktgruppen unterschiedlich gehandhabt und wird im Zuge des Konzernumbaus in ein einheitliches System überführt, um die Ziele der neuen OneGEA Organisation zu erfüllen. Ein zentrales Projekt für Kundenbeziehungsmanagement wurde noch 2016 initiiert. Das Thema ist auch Teil des neuen weltweiten Customer-Relationship-Managementsystems. Ein Vertreter des QHSE-Governance-Teams arbeitet in dem zentralen Projektteam mit.

Im Berichtsjahr wurde in elf Ländern, in denen die Kunden mit dem Service und dem Beschwerdemanagement weniger zufrieden waren, eine auf diese Themen fokussierte Nachbefragung mit knapp 600 Online-Interviews durchgeführt. Insgesamt zeigte sich bereits eine leichte Verbesserung, außerdem konnten hilfreiche Erkenntnisse für weitere Maßnahmen gewonnen werden.

Umgang mit schwerwiegenden Vorfällen, Lernprozess

Mit Hilfe des „Serious Events Reporting System“ werden schwerwiegende Ereignisse wie tödliche und schwere Unfälle, Feuer und Explosionen sowie Umwelt- und Sicherheitsvorfälle an die entsprechenden Mitarbeiter in der Organisation gemeldet. Dadurch kann GEA schnellstmöglich auf solche Ereignisse reagieren, die Auswirkungen minimieren und die Untersuchung dieser Vorfälle zeitnah initiieren. Anschließend wird ein verbindlich definierter Lernprozess gestartet, dessen Untersuchungsergebnisse auch proaktiv genutzt werden, um Risiken vorzubeugen, Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren und in die Organisation zu kommunizieren.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für GEA höchste Priorität. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus sieht sich GEA in der Pflicht, die eigenen Mitarbeiter sowie die Mitarbeiter des Kunden zu schützen. Die Kunden haben in aller Regel selbst strenge Regularien, denen GEA Mitarbeiter durch gute Aus- und Weiterbildung sowie regelmäßige interne Fachschulungen genügen.

Erfreulich ist, dass die Anzahl der Unfälle kontinuierlich zurückgeht. Entsprechend reduzierte sich die Lost Day Frequency Rate 2017 auf 6,18 Unfälle pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden. Im Berichtsjahr wurden 242 Unfälle gemeldet, wobei 85 Standorte – 57 Prozent aller GEA Standorte – unfallfrei blieben. Tödliche Arbeitsunfälle gab es auch 2017 nicht. Die Unfallschwere (Lost Day Severity Rate) stieg auf 172,18. Das heißt, es gab wieder weniger Unfälle, allerdings mit höheren Ausfallzeiten.

Um den Vorsorgeansatz weiter auszubauen, wurden im Berichtsjahr erstmalig weltweit die Beinahe-Unfälle erfasst und umfassend analysiert. So werden potenzielle Gefahren frühzeitig erkannt und vermieden. Darüber hinaus wurden die wichtigsten Sicherheitsregeln, die „GEA Safety Core Rules“, definiert und in 13 Sprachen übersetzt, um Mitarbeiter entsprechend zu schulen, zu sensibilisieren und die Sicherheitskultur bei GEA weiter zu stärken.

Kennzahlen Arbeitssicherheit	2017 ✓	2016	2015
Anzahl Arbeitsunfälle	242	264	295
Anzahl Ausfalltage	6.716	6.338	5.198
Lost Day Frequency Rate ¹	6,18	6,69	7,27
BA Equipment	8,90	8,44	9,57
BA Solution	3,37	5,18	5,24
Lost Day Severity Rate ²	172,18	159,82	128,07
BA Equipment	229,37	195,30	165,10
BA Solution	113,89	130,99	97,14
Beinahe-Unfälle (Proactive Injury Rate, PAIR) ³	97,1		
Gesamt-Verletzungsrate (Total Injury Rate, TIR) ³	45,2		
Unfallfreie Standorte, in Prozent aller Standorte	57,0		

✓ Geprüft von KPMG

- 1) Unfallhäufigkeit: Unfälle mit Ausfallzeit je eine Million geleisteter Arbeitsstunden, GEA zählt Ausfallzeiten bis zu 365 Tage
 2) Unfallschwere: Ausfalltage nach Unfällen je eine Million geleisteter Arbeitsstunden, GEA zählt Ausfallzeiten bis zu 365 Tage
 3) je eine Million geleisteter Arbeitsstunden

Best Practice: 365 Tage unfallfrei

Der GEA Standort Vadodara, Indien, reduzierte seit 2011 kontinuierlich die Arbeitsunfälle. Im November 2017 schließlich wurde ein Jahr unfallfreies Arbeiten gemeldet. 2008 noch als kleine Produktionsstätte mit wenigen Mitarbeitern gegründet, betreibt GEA im westindischen

Bundesstaat Gujarat inzwischen eines seiner wichtigsten global operierenden Multipurpose-Werke. Mit dem konsequenten Arbeitssicherheitsmanagement und dem Erfolg setzt Vadodara nun einen neuen Maßstab innerhalb des Konzerns.

Gesundheitsmanagement

GEA bietet bereits an 19 Standorten das Gesundheitsmanagementsystem GEA Care an. Erfahrungen aus diesen Projekten wurden im Berichtsjahr zusammengetragen, um ein konzernweites Programm zu entwickeln. So plant GEA zum Beispiel Angebote zur Stressbewältigung und Achtsamkeit für Mitarbeiter, die unter einer besonderen Belastung stehen. Die Ausschreibung für einen externen Dienstleister dazu lief im Berichtsjahr, die weltweite Umsetzung ist in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat für das Jahr 2018 geplant.

Sicherheitsmanagement

GEA kommt der Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter auch durch ein umfassendes Sicherheitsmanagement nach, das im Berichtsjahr an die OneGEA Unternehmensstruktur angepasst wurde. Das „Major Incident Management Manual“ beschreibt, wie bei risikobehafteten Vorfällen vorzugehen ist, die sich potenziell auf die Sicherheit, den Betrieb oder den Ruf von GEA oder die Sicherheit, Gesundheit und das Leben von Mitarbeitern oder anderen Interessengruppen auswirken können.

Das GEA Sicherheitsmanagement bietet schon im Vorfeld einen umfangreichen Service, auf den sich Mitarbeiter, die für GEA auf Dienstreisen weltweit unterwegs sind, verlassen können. Für alle Regionen der Erde stehen ihnen detaillierte Reise- und Sicherheitsinformationen zur Verfügung. Gerät ein Mitarbeiter auf Reisen dennoch in eine Notsituation, kann er die „GEA Security and Support Hotline“ rund um die Uhr erreichen: Bei medizinischen Fragen hilft die Medical Support Service Hotline und sorgt im Krankheitsfall für eine angemessene medizinische Versorgung oder sogar für den Transport nach Hause. Mit einer Security App können GEA Mitarbeiter auch jederzeit und mobil aktuelle medizinische und sicherheitsrelevante Informationen über einen Standort abrufen oder sich direkt mit der 24-Stunden-Hotline des GEA Security Centers verbinden lassen. Sofern der Mitarbeiter eine Dienstreise über das „GEA Travel Center“ gebucht hat, kann er über den sogenannten „Travel Tracker“ weltweit lokalisiert werden. In Krisenfällen wie Naturkatastrophen oder politischen Unruhen kann das GEA Sicherheitsmanagement schnell eingreifen.

Interne HSE Legal Compliance Audits

Die Einhaltung der lokal geltenden gesetzlichen Vorschriften für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz wird regelmäßig durch Audits eines externen Dienstleisters überprüft. Die Berichte werden einheitlich nach 25 Kriterien dokumentiert und alle Hinweise und Empfehlungen werden in eine konzernweit verfügbare Software übertragen. Auf diese Weise werden notwendige Verbesserungspotenziale aufgedeckt und die lokalen Verantwortlichen können ihre Korrekturmaßnahmen direkt im System dokumentieren. Die betreffende Organisation verpflichtet sich, diese Korrekturmaßnahmen nachhaltig umzusetzen. Der gesamte Prozess wird durch die QHSE-Verantwortlichen der Länder- und der Excellence-Funktion verfolgt und validiert. Der Verbesserungsprozess gilt erst als abgeschlossen, sobald die QHSE-Governance-Funktion dies final genehmigt hat. Im Jahr 2017 fanden keine neuen Audits (2016: 21) statt, um die Ergebnisse der vorangegangenen Audits abzuarbeiten. So wurden 2017 insgesamt 375 Hinweise abschließend geklärt.

Umweltmanagement

GEA unterstützt mit seinen Produkten und Dienstleistungen die Kunden dabei, ihre Geschäftsprozesse effizienter und umweltfreundlicher zu gestalten. Darüber hinaus achtet GEA auch bei den eigenen Geschäftsaktivitäten darauf, Umweltauswirkungen zu reduzieren. Die einzelnen Ziele und Programme werden individuell von den Standorten und in Anlehnung an die globalen QHSE-Ziele von GEA definiert. Zum Management der Auswirkungen auf die Umwelt siehe „Gemeinsamer Managementansatz für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt“, Seite 95.

Emissionen und Energieverbrauch

Wie schon in den vergangenen Jahren hat sich GEA auch 2017 an der Umfrage des „Carbon Disclosure Project“ (CDP) beteiligt. Das CDP ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, in der zurzeit mehr als 800 institutionelle Investoren organisiert sind. Sie erhebt jedes Jahr Informationen über die Strategien der großen börsennotierten Unternehmen zur Bekämpfung des Klimawandels sowie deren unternehmensspezifische Treibhausgasemissionen. Die Ergebnisse werden anschließend aktuellen und potenziellen Investoren zur Verfügung gestellt. In der Umfrage gibt GEA regelmäßig auch über Risiken und Chancen aus dem Klimawandel sowie über Maßnahmen im Bereich des Klimaschutzes Auskunft.

In diesem Bericht stellt GEA erstmals durch KPMG nach ISAE 3000 geprüfte Daten des Berichtsjahres zeitnah dar. Da im Bericht für das Jahr 2016 noch die Werte des Jahres 2015 berichtet wurden, umfasst die Datenreihe diesmal zur besseren Vergleichbarkeit die Jahre 2015, 2016 und 2017.

Weltweit werden die Kennzahlen des Energieverbrauchs über ein einheitliches System gesammelt und wie folgt berichtet:

- Scope 1 – Direkte Treibhausgasemissionen: Hierunter fasst GEA die Verbräuche der Treibstoffe wie Öle, verschiedene Gase, Kohle sowie Diesel und Benzin zusammen.
- Scope 2 – Indirekte Treibhausgasemissionen: GEA berichtet über Strom, Wärme, Dampf und Kühlung.
- Scope 3 – Erweiterte Treibhausgasemissionen: Diese Kennzahl beinhaltet aktuell nur die Berichterstattung der Geschäftsreisen.

Weitere Informationen zur Berechnungsmethode der CO₂-Emissionen 2017 finden sich auf der Website gea.com als „begleitende Erläuterungen zur Umweltberichterstattung“.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1), in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten	2017 ✓	2016	2015
Business Area Equipment	24.688	24.321	25.001
Business Area Solutions	7.988*	14.341	14.703
Global Corporate Center & Shared Service Center	656	686	614
GEA gesamt	33.332	39.348	40.318

✓ Geprüft von KPMG

*) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen wurde 2017 die Basis der meldenden Standorte berichtigt.

Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2), in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten	2017 ✓	2016	2015
Business Area Equipment	28.280	28.885	30.278
Business Area Solutions	9.971	10.871	11.794
Global Corporate Center & Shared Service Center	260	315	285
GEA gesamt	38.511	40.071	42.357

✓ Geprüft von KPMG

Erweiterte Treibhausgasemissionen (Scope 3), in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten	2017 ✓	2016	2015*
GEA gesamt	15.958	19.167	19.558

✓ Geprüft von KPMG

*) Die Kennzahl für 2015 wurde rückwirkend neu berechnet

Gesamt – Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2, 3), in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten	2017 ✓	2016	2015
GEA gesamt	87.801	98.586	102.233

✓ Geprüft von KPMG

Insbesondere durch eigene Initiativen zur Optimierung der Energieeffizienz konnte GEA die Treibhausgasemissionen weiter senken. Dies gelang in erster Linie durch geringeren Verbrauch fossiler Brennstoffe.

Eine weltweite Abfrage hat gezeigt, dass allein an 22 Produktionsstandorten in 53 lokalen Projekten an einer Reduktion der Treibhausgasemissionen gearbeitet wird.

2018 wird GEA weiterhin die Qualität der Daten für die Energie- und CO₂-Kennzahlen verbessern. Insbesondere werden die Methoden, Systeme, Prozesse und internen Kontrollen für die Datenermittlung weiter automatisiert und formalisiert. Eine höhere Datenqualität wird Grundlage zukünftiger Entscheidungen des Energie- und Klimamanagements sowie deren Zielsetzungen sein.

Wasser und Abfall

GEA hat im dritten Quartal 2017 mit der weltweiten Erfassung von Wasserverbrauch und Abfällen begonnen, um erstmals ein konzernweites Berichtswesen für diese Themen zu etablieren. Eine umfangreichere Umweltberichterstattung ist auch seitens der Kunden und Investoren gewünscht. Eine konzernweite Abfrage hat ergeben, dass zwölf lokale Projekte auf eine Reduktion des Frischwasserverbrauchs zielen.

Besonderen regulatorischen Anforderungen unterliegende Produkte

Im GEA Portfolio existieren zwei relevante Produktgruppen bzw. für den Betrieb der Produkte benötigte Substanzen, die besonders reguliert sind: Chemieprodukte für die Landtechnik und Kältemittel für kältetechnische Anlagen. Weltweit verarbeiten fünf GEA Betriebe – in Österreich, Neuseeland, Großbritannien sowie zwei in den USA – unverdünnte Chemikalien für Landtechnik-Anwendungen, beispielsweise Dippmittel für die Melkhygiene. Bei den Kältemitteln für kältetechnische Anlagen von GEA hat sich in weiten Teilen das natürliche und klimaneutrale Kältemittel Ammoniak durchgesetzt.

Alle GEA Produkte entsprechen den jeweils geltenden gesetzlichen Anforderungen der Märkte, verfügen über notwendige Zulassungen bzw. erfüllen die fachspezifischen Richtlinien und weitergehenden Ansprüche der Kunden.

Verantwortung für die Gesellschaft

Mit dem 2017 verabschiedeten Statement „Nachhaltige Wertschöpfung bei GEA“ hat der Vorstand Anspruch und Ziele des Konzerns in Sachen Nachhaltigkeit formuliert und in die GEA Werte eingeordnet. Damit existiert jetzt ein strategisches Leitbild, das weltweit gültig ist. Das Dokument ist veröffentlicht auf der Internetseite gea.com.

Als weltweit tätiges Unternehmen beteiligt sich GEA an einer Vielzahl regionaler und lokaler Initiativen und Projekte und tauscht sich in circa 100 Fach- und Branchenverbänden zu Fach- und Marktthemen aus. So ist GEA Mitglied im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), in dessen 2017 gegründetem Arbeitskreis „Corporate Responsibility“ GEA auch aktiv mitwirkt. Eine Aufstellung der wesentlichen Mitgliedschaften von GEA findet sich auf gea.com. Sie werden in der Regel dezentral an den Standorten eigenverantwortlich gesteuert.

Gesellschaftlich engagiert sich GEA – zum Beispiel in Form von Sponsoringaktivitäten – schwerpunktmäßig für karitative Projekte im direkten Wirkungsfeld der GEA Standorte sowie für weitere Aktionen mit Bezug zum Maschinenbau und zum Bereich Innovation. So hat beispielsweise GEA am Standort Parma, Italien, im Berichtsjahr eine Lebensmittelspende an die Tafel Banco Alimentare übergeben. Banco Alimentare sammelt, lagert und verteilt Nahrungsmittel an Wohltätigkeitsorganisationen für Bedürftige in Parma. GEA in York, USA, hat zum zweiten Mal das Children’s Miracle Network unterstützt. Die Spende geht an Kinderkrankenhäuser in der Region, um kritische Behandlungen und Gesundheitsdienste, medizinische Geräte und karitative Versorgung zu finanzieren. Stellvertretend einige weitere Beispiele aus 2017:

Im Berichtsjahr leistete GEA mit der Innovation GEA OxyCheck (vgl. Seite 29) einen Beitrag im Kampf gegen Nahrungsmittelverschwendung, wie es in den Statuten von Save Food steht. Save Food ist eine gemeinsame Initiative der Welternährungsorganisation FAO, des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP), der Messe Düsseldorf und der interpack. GEA und weitere Mitglieder engagieren sich dafür, Lebensmittelverluste entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren. GEA ist der Ansicht, dass der Fehlentwicklung der vergangenen Jahre nur durch maximale Produktsicherheit entgegenzuwirken ist. Deshalb befähigt GEA die Industrie, Nahrungsmittel sicher herzustellen und schon in der Produktion Ausschuss zu vermeiden.

GEA schickte in diesem Jahr erstmals ein junges Entwicklerteam aus dem Konzern zur MassChallenge in die Schweiz, wo GEA seit 2016 Gründungsmitglied ist. MassChallenge ist eine Nicht-Regierungsorganisation, die Start-up-Unternehmen Zugang zu einem globalen Mentorennetzwerk und Venture-Capital-Investoren ermöglicht, ohne selbst Anteile an Start-ups zu erwerben. Mentorengespräche, Praxistests und Workshops halfen GEAs Jungunternehmern, ihre Geschäftsidee auszuarbeiten: So entstand die Idee zu einer mobilen Engineering-Lösung zum Sammeln, Verarbeiten und Transportieren von Milch, die sich in erster Linie an Entwicklungs- und Schwellenländer richtet.

In Deutschland existiert darüber hinaus eine Vielzahl von GEA Kooperationen mit Schulen und Hochschulen. Die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und Unternehmen fördert den Übergang in die Arbeitswelt und die Berufs- und Studienorientierung von Schülern, um künftig genügend Nachwuchs insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen zu finden. Deswegen engagiert sich der größte GEA Standort Oelde im Kooperationsnetz Schule-Wirtschaft, das u. a. Informationsveranstaltungen in den beteiligten Schulen, Bewerbungstrainings für Schüler sowie gemeinsame Projekte von Schülern und Auszubildenden umfasst.

Ebenfalls in Oelde trafen sich erstmals angehende Ingenieure, um das Thema Arbeitssicherheit in der Praxis eines global produzierenden Technologiekonzerns kennenzulernen. GEA Verantwortliche zeigten, wie wichtig Produkt- und Maschinensicherheit, Arbeitsschutz, Gesundheitsprävention und Qualitätsma-

nagement für das Wohl der eigenen Mitarbeiter und des Kunden sind. Die Seminarreihe „ing.meet.safety“ wird vom Verein Deutscher Ingenieure (VDI) initiiert. Erstes Partnerunternehmen war GEA.

Am Standort Niederahr hat GEA mit einer benachbarten Berufsschule eine Bildungspartnerschaft aufgebaut. Gemeinsam beteiligen sie sich am XarXa-Projekt, in dem mehr als 20 europäische Städte seit 1999 europaweit Auslandsaufenthalte und Arbeitserfahrungen in verschiedenen Unternehmen ermöglichen. Durch XarXa kommen Auszubildende anderer europäischer Länder für ein Praktikum zu GEA, im Berichtsjahr beispielsweise aus Finnland und Spanien.

Der Förderung qualifizierten Nachwuchses dient auch das 2017 bereits zum zehnten Mal veranstaltete Industriekontaktforum am GEA Standort in Büchen, Deutschland. Es wurde erneut gemeinsam von den Experten für Brauerei- und Milchwirtschaft ausgerichtet. Rund 40 Studenten der HAW Hamburg, der Hochschulen Flensburg, Hannover und Fulda erhielten einen Einblick in die Arbeit eines Projektingenieurs.

Berichtsprofil

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde für den GRI Materiality Disclosures Service eingereicht. GRI hat die Richtigkeit der Position der Materiality Disclosures bestätigt (Angaben 102-40 bis 102-49).

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft führte eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit (limited assurance) ausgewählter Kennzahlen zu den Themen Emissionen sowie Arbeitssicherheit durch. Die Prüfung erfolgte unter Anwendung des „International Standard on Assurance Engagements“ (ISAE) 3000, vgl. Angabe 102-56. Zum Ergebnis vgl. Seite 242 ff.

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. Die Auflistung der Tochterunternehmen, assoziierten Unternehmen sowie der Gemeinschaftsunternehmen, die dieser Definition entsprechen, findet sich in der Beteiligungsliste im Konzernanhang unter Ziffer 12.4.

Angabe 102-45

Folgende Informationen wurden im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen neu formuliert:

Angabe 102-48

- Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) können erstmals zeitnah für das Berichtsjahr berichtet werden.
- Viele Angaben werden im Vergleich zum Vorjahr ausführlicher dargestellt und mit zusätzlichen Daten angereichert.

Der Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte startete 2016 mit zwei ganztägigen Workshops, in denen mit einer Vielzahl interner Experten die wirtschaftlichen, ökologischen, gesellschaftlichen und führungsbezogenen Leistungen des Konzerns und deren Auswirkungen intensiv diskutiert wurden. Der gesamte Prozess wurde vom Global Corporate Center gesteuert. Folgende Fachbereiche waren mit zum Teil mehreren Spezialisten für zugeordnete Disziplinen einbezogen: Recht, Personal, Vertrieb, Einkauf, Service und Beschwerdemanagement, Controlling, Rechnungswesen, Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz, Strategie, Investor Relations, Kommunikation und Marketing, Compliance, Forschung und Entwicklung sowie Innovationsmanagement.

Angabe 102-46

Angabe 102-46 Die Ergebnisse beider Workshops wurden in einer umfassenden Liste von Nachhaltigkeitsthemen mit einer ersten Einschätzung der Relevanz zusammengefasst, die als Orientierung bei der Einbindung der Stakeholder diente. Für die Beurteilung griffen die Experten auf ihre Erfahrungen aus dem Austausch mit den ihnen nahestehenden Anspruchsgruppen und auf ihre persönlichen Branchen- und Wettbewerbskenntnisse zurück.

Im Business-to-Business-Geschäftsmodell von GEA sind die Fachbereiche tägliche Ansprechpartner ihrer jeweiligen Anspruchsgruppe und insoweit wie eine Primärquelle zu bewerten. Für die Wesentlichkeitsanalyse wurden Interviews mit internen Experten geführt. Begleitend dazu wurden mehrere hundert Dokumente ausgewertet, darunter auch Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen (aus den Jahren 2013 und 2016) sowie Kundenbefragungen (aus den Jahren 2014 und 2016). Mit den Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und weiteren Arbeitnehmern im Aufsichtsrat fand ein ausführliches Gespräch statt.

Für diesen Bericht über das Geschäftsjahr 2017 lagen die endgültigen Auswertungen für die Mitarbeiterbefragung 2016 und die Kundenzufriedenheitserhebung 2016 sowie die Ergebnisse einer thematisch eingeschränkten Nachbefragung von Kunden aus dem Berichtsjahr vor.

GEA nimmt jährlich am Climate Change Information Request der Nichtregierungsorganisation Carbon Disclosure Project (CDP) teil. Auch diese Unterlagen wurden berücksichtigt. Gegenstand der Analyse waren neben den Nachhaltigkeitsberichten wichtiger Kunden und Wettbewerber insbesondere auch Lieferantenleitfäden und -audits von Kunden sowie die Anfragen von Investoren zu Nachhaltigkeitsthemen.

Angabe 102-42 Die internen Experten waren die wichtigste Quelle zur Bestimmung und Einbindung der externen Anspruchsgruppen.

Angabe 102-40 Als börsennotiertes Unternehmen mit einer von institutionellen Investoren geprägten Aktionärsstruktur – ohne dominanten Großaktionär – hat GEA die klassische Anspruchsgruppe „Eigentümer“ hier als „Kapitalmarkt“ definiert. Sie umfasst neben Aktionären auch (potenzielle) Investoren, Analysten und Wertpapierhäuser sowie Ratingagenturen. Insgesamt wurden folgende Anspruchsgruppen von GEA identifiziert:

- Kapitalmarkt
- Kunden
- Lieferanten/Auftragnehmer
- Lokale Gemeinschaften
- Mitarbeiter
- Öffentlichkeit/Medien
- Regulatoren/Behörden
- Schulen/Hochschulen
- Wettbewerber

Zur Absicherung und Verfeinerung der Berichtsinhalte hat GEA 2017 Fokusinterviews mit Nachhaltigkeits- und Produktionsexperten bei wichtigen Kunden geführt. Die Gespräche decken alle wichtigen GEA Abnehmerbranchen ab. Außerdem wurde das Feedback des Kapitalmarkts zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gemeinsam mit den QHSE-Experten eingehend analysiert. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die bisherigen Einschätzungen und die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse Bestand haben. Die Anspruchsgruppen fordern eine Vertiefung der Berichterstattung – insbesondere zu Umweltthemen sowie zur Nachhaltigkeit von Produkten und Lösungen.

Angabe 102-43

Die „CSR-Richtlinie“ 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 sowie das entsprechende deutsche Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten („CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“) wurden wie im Vorjahr beachtet.

Die Berichterstattung behandelt diese wesentlichen Themen:

Angabe 102-47

- Wirtschaftliche Leistung, einschließlich Einfluss des Klimawandels
- Beschaffungspraktiken
- Korruptionsbekämpfung
- Emissionen
- Umweltbewertung/soziale Bewertung der Lieferanten
- Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
- Sozioökonomische Compliance

Die als wesentlich ermittelten Aspekte sind grundsätzlich konzernweit relevant.

Angabe 102-49 Über den Innovationsprozess wird nun im Rahmen des Standards „GRI 201: Wirtschaftliche Leistung“ unter „Folgen des Klimawandels“ berichtet, nicht mehr unter ökologischen Aspekten. Hintergrund ist der Entfall des früheren Indikators G4-EN27 beim Aspekt Produkte und Dienstleistungen durch die Einführung der GRI-Standards.

Angabe 102-44 Diese Übersicht stellt dar, welche Anspruchsgruppen welche Themen besonders hoch gewichtet haben:

Bewertung der Wesentlichkeit von Aspekten durch Anspruchsgruppen	Kapitalmarkt	Kunden	Lieferanten/Auftragnehmer	Lokale Gemeinschaften	Mitarbeiter	Öffentlichkeit/Medien	Regulatoren/Behörden	Schulen/Hochschulen	Wettbewerber
Wirtschaftliche Leistung, einschließlich Einfluss des Klimawandels	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Beschaffungspraktiken	✓	✓	✓	✓					
Korruptionsbekämpfung	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
Emissionen	✓	✓		✓	✓	✓	✓		
Umweltbewertung/soziale Bewertung der Lieferanten	✓	✓	✓						
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	✓			✓	✓	✓			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	✓	✓	✓		✓		✓		
Aus- und Weiterbildung	✓			✓	✓			✓	
Vielfalt und Chancengleichheit	✓				✓	✓		✓	
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
Sozioökonomische Compliance	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓