



NACHHALTIGKEIT BEI GEA 2018

Auszug aus dem Geschäftsbericht

Nachhaltigkeit bei GEA

Über die nichtfinanzielle Berichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von GEA folgt auch für das Geschäftsjahr 2018 wieder den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards „Option Core“ erstellt.

Im Jahr 2018 hat GEA die wesentlichen Themen überprüft und neu geordnet, um sie sichtbarer und verständlicher zu machen und um den Anforderungen des Handelsgesetzbuches (§§ 315b–c i. V. m. 289b–e HGB) zur Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen zu entsprechen. Die zusammengefasste „nichtfinanzielle Konzernklärung“ ist Teil dieses Nachhaltigkeitsberichts. Ihre Inhalte sind durch eine Linie am Rand als „NFE“ (nichtfinanzielle Erklärung) gekennzeichnet. Um die in der nichtfinanziellen Erklärung zu berichtenden Themen zu ermitteln, hat GEA den Wesentlichkeitsansatz angepasst. So ist zusätzlich zu berücksichtigen, ob ein Thema zum Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage von GEA (Vermögens-, Finanz- und Ertragslage) erforderlich ist. Außerdem müssen Angaben zum Thema für das Verständnis der Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens gemacht werden. Folgende Themen erfüllen diese Anforderungen:

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Treibhausgasemissionen
- Produktqualität und -sicherheit
- Nachhaltiges Produktdesign und Innovation
- Compliance-Management
- Schutz personenbezogener Daten

Nicht wesentlich im Sinne der HGB-Kriterien ist das Thema Menschenrechte; allerdings ist die Achtung der Menschenrechte für GEA Grundlage der Geschäftstätigkeit und unverzichtbarer Teil des Selbstverständnisses. Über die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen wird nach den GRI-Standards berichtet.

Die Details sind in der Wesentlichkeitsanalyse auf Seite 90 sowie im Berichtsprofil auf den Seiten 111 ff. dargestellt.

Das Geschäftsmodell von GEA wird im gleichnamigen Abschnitt des Konzernlageberichts, Kapitel „Grundlagen des Konzerns“, auf den Seiten 24 ff. beschrieben. Dies ist ebenfalls Teil der nichtfinanziellen Erklärung von GEA.

GEA ist verpflichtet, über alle bekannten wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den Produkten und Dienstleistungen zu berichten, wenn diese sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte haben oder haben werden. Es wurden keine derartigen Risiken festgestellt.

Nicht alle Themen, die GEA im Sinne der GRI-Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich erachtet, erfüllen auch die Wesentlichkeitskriterien des HGB. Diese Themen bespricht GEA ebenfalls innerhalb der nichtfinanziellen Berichterstattung, jedoch außerhalb der nichtfinanziellen Erklärung, ohne besondere Markierung.

Soweit nicht anders gekennzeichnet, umfasst die nichtfinanzielle Berichterstattung 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 248 ff.).

Die nichtfinanzielle Berichterstattung umfasst folgende Kapitel:

- Soziale Verantwortung
- Verantwortung für die Umwelt
- Produktverantwortung
- Verantwortliche Wertschöpfung
- Berichtsprofil

Wesentlichkeitsanalyse 2018

Belange entsprechend der EU-CSR-Richtlinie	Zuordnung der relevanten Handlungsfelder zu Belangen	Relevante Handlungsfelder	Nichtfinanzielle Erklärung
Sozialbelange			
	• •	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz
	• • •	Produktqualität und -sicherheit	Produktqualität und -sicherheit
	• •	Informationssicherheit	
	• •	Schutz geistigen Eigentums	
Umweltbelange			
	• •	Treibhausgasemissionen	Treibhausgasemissionen
	• •	Nachhaltiges Produktdesign und Innovation	Nachhaltiges Produktdesign und Innovation
	•	Produktlebenszyklus/ Kreislaufwirtschaft	
	•	Kundeninformation und -support	
Menschenrechtsbelange			
	• • •	Menschenrechte	
Arbeitnehmerbelange			
	•	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und Mitbestimmung	
	• •	Datenschutz	Schutz personenbezogener Daten
	•	Arbeitsbedingungen (einschl. Aus- und Weiterbildung)	
Diversitätskonzept*			
	• •	Vielfalt und Chancengleichheit	
Bekämpfung von Korruption und Bestechung			
	•	Compliance	Compliance-Management
	• • • •	Verantwortung in der Lieferkette	
	• • •	Wertschöpfung	

• Umweltbelange • Sozialbelange • Menschenrechtsbelange • Arbeitnehmerbelange • Bekämpfung von Korruption und Bestechung • Diversität der Unternehmensleitung
 *) vgl. auch Corporate-Governance-Bericht inklusive Erklärung zur Unternehmensführung

Soziale Verantwortung

Der Erfolg des Konzerns ist das Ergebnis der Leistung von mehr als 18.000 Mitarbeitern. Der Beitrag eines jeden Einzelnen ist für das Gesamtergebnis wichtig, denn Mitarbeiter sind die Basis für die zukünftige Wertsteigerung des Unternehmens.

Detaillierte Mitarbeiterzahlen befinden sich im Wirtschaftsbericht (vgl. Seite 50 f.).

Gemeinsamer Managementansatz für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt

Der GEA Vorstand hat sich mit der im Juli 2018 neu gefassten „Quality, Health, Safety & Environment (QHSE) Policy“ auf die Fortsetzung einer klaren Qualitäts-, Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltpolitik festgelegt. Sie umfasst im Wesentlichen:

- Identifizierung, Analyse und wirksame Beherrschung aller Qualitäts-, Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltrisiken im Rahmen der Geschäftsaktivitäten
- Schaffung unfall- und vorfallfreier Arbeitsbedingungen zur Verhinderung von Berufskrankheiten für Mitarbeiter, Geschäftspartner und Dritte zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und -erkrankungen
- 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
- Weiterentwicklung von sicheren, qualitativ hochwertigen und umweltverträglichen Produkten und Dienstleistungen, um die Marktpräsenz und Kundenzufriedenheit zu sichern und zu verbessern
- Weiterentwicklung und Ausbau des Gesundheitsmanagements und weiterer Programme zur Vorbeugung von Berufskrankheiten

- Förderung einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Beschaffung einschließlich der Vermeidung des Bezugs von Konfliktmaterialien aus Konfliktregionen

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 2018 wieder konkrete Ziele definiert und die Zielerreichung im Vergleich zum Vorjahr eingeschätzt (vgl. gea.com):

- Integration von 14 Unternehmen in das GEA Dachzertifikat
- Erstzertifizierung von zwei Gesellschaften
- Keine Unfälle
- Lost Day Frequency Rate $\leq 6,0$
- Lost Day Severity Rate ≤ 130
- Proactive Injury Rate (PAIR) ≥ 65
- Kontinuierliche Senkung der CO₂-Emissionen um 1,5 Prozent.

Zur Zielerreichung vgl. im Bericht Seiten 92 f., 99 ff., 103.

Im Berichtsjahr 2018 hat GEA die QHSE-Organisation vor allem durch eine gewachsene regionale Präsenz weiter gestärkt. Organisatorisch ist Quality & HSE (QHSE) in allen Bereichen 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 sowie Ziele 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 fachlich sowie in Form von funktionalen Richtlinien und Schulungen.

- 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.

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 entsprechen. In der QHSE-Organisation von GEA sorgt die Excellence-Ebene dafür, dass Verträge mit Kunden und Lieferanten/Unterauftragnehmern im Einklang mit den GEA Standards stehen; die Governance-Funktion stellt dies mit Standardprozessen sicher.

GEA hält Unfälle und Gesundheitsgefahren für die Belegschaft sowie infolgedessen Fehlzeiten, Imageschäden und mögliche Strafen oder Schadenersatzzahlungen für nicht tolerabel. Deshalb gibt es eine klare Null-Unfälle-Strategie. Das Konzept zur Handhabung der Risiken beinhaltet die Zertifizierung der Standorte nach OHSAS 18001 (vgl. Übersicht und Anzahl der Zertifizierungen unter Produktverantwortung, Seite 103; wird 2019 auf die neue ISO 45001 umgestellt), klare Vorgaben in der QHSE-Policy sowie die kontinuierliche Verbesserung der regionalen QHSE-Organisation. Eine Überprüfung erfolgt in internen „HSE Legal Compliance Audits“ sowie durch die künftigen psychologischen Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen des Gesundheitsmanagements (vgl. Seite 93 f.). Die QHSE-Ziele 2018 sahen als Maßnahmen u. a. die Reduktion der Unfälle und das Pilotprojekt zum konzernweiten Ausbau des Gesundheitsmanagements vor (vgl. gea.com).

Im Zuge des Ausbaus der weltweiten QHSE-Organisation hat GEA im Berichtsjahr Verantwortlichkeiten weiter geschärft. Auf diesem Weg wurden das Kennzahlensystem ausdifferenziert und die Datenqualität verbessert. So ließen sich in diesem Jahr erstmals die Arbeitsunfälle und die Ausfallzeiten auch nach dem Unfallort zentral unterscheiden: in der Produktion bei GEA, bei Servicetätigkeiten oder Projekten beim Kunden oder im Büro.

Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Anzahl der Unfälle konstant. Durch die größere Zahl eingebrachter Arbeitsstunden verzeichnete GEA jedoch eine wesentlich geringere „Lost Day Frequency Rate“ 2018 mit 5,97 (Vorjahr 6,18) Unfällen pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden. Im Berichtsjahr wurden 243 Unfälle (Vorjahr 242) gemeldet, wobei 93 Gesellschaften – zwei Drittel aller GEA Gesellschaften – unfallfrei blieben (Vorjahr 53 Prozent). Tödliche Arbeitsunfälle gab es auch 2018 nicht. Die Unfallschwere („Lost Day Severity Rate“) nahm ebenfalls deutlich ab und lag bei 117,58 Ausfalltagen nach Unfällen je einer Million geleisteter Arbeitsstunden (Vorjahr 172,18). Das heißt, die Unfälle zogen geringere Ausfallzeiten nach sich.

Dies liegt an der konsequenten Umsetzung des Vorsorgeansatzes im Arbeitsschutz: So erfasst und analysiert GEA seit 2017 weltweit die Beinahe-Unfälle, um Gefahrenquellen frühzeitig zu erkennen und Unfälle zu verhindern. Wie die faktischen Unfälle unterzieht GEA auch die Beinahe-Unfälle einer Analyse und einem gezielten Folgeprozess mit festen Zuständigkeiten und einem definierten Maßnahmenpaket. Dieses Vorgehen zählt in das Null-Unfälle-Ziel ein: GEA konnte die Arbeitssicherheitsziele für 2018 erfüllen. Darüber hinaus sind bereits seit 2017 die wichtigsten Sicherheitsregeln, die „GEA Safety Core Rules“, definiert und in 14 Sprachen übersetzt, um Mitarbeiter entsprechend zu schulen und die Sicherheitskultur bei GEA weiter zu stärken.

Kennzahlen Arbeitssicherheit	2018 ✓	2017 ✓	2016
Anzahl Arbeitsunfälle	243	242	264
BA Equipment	151		
BA Solutions	92		
Anzahl Ausfalltage	4.786	6.716	6.338
BA Equipment	2.984		
BA Solutions	1.802		
Lost Day Frequency Rate ¹	5,97	6,18	6,69
BA Equipment	7,09	8,90	8,44
BA Solutions	4,86	3,37	5,18
Lost Day Severity Rate ²	117,58	172,18	159,82
BA Equipment	140,15	229,37	195,30
BA Solutions	95,11	113,89	130,99
Beinahe-Unfälle (Proactive Injury Rate, PAIR) ³	145,76	97,1	
BA Equipment	243,14		
BA Solutions	39,90		
Gesamt-Verletzungsrate (Total Injury Rate, TIR) ³	37,88	45,2	
BA Equipment	58,52		
BA Solutions	15,62		
Unfallfreie Gesellschaften (in Prozent aller Standorte) ⁴	59,62	53,0	

✓ geprüft von KPMG

1) Unfallhäufigkeit: Unfälle mit Ausfallzeit je eine Million geleisteter Arbeitsstunden, GEA zählt seit 2018 Ausfallzeiten bis zu 182 Tage gemäß Europäischer Statistik für Arbeitsunfälle (ESAW), zuvor galten 365 Tage

2) Unfallschwere: Ausfalltage nach Unfällen je eine Million geleisteter Arbeitsstunden, GEA zählt seit 2018 Ausfallzeiten bis zu 182 Tage gemäß ESAW, zuvor galten 365 Tage

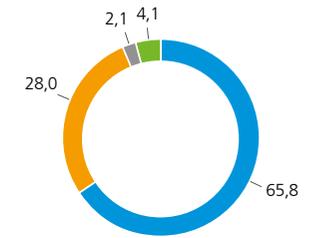
3) je eine Million geleisteter Arbeitsstunden

4) von 156 Gesellschaften

Arbeitsunfälle nach Tätigkeitsort

(in %)

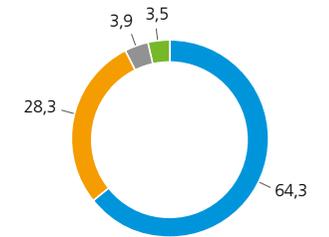
- in der Produktion
- bei Servicetätigkeiten
- in Projekten
- im Büro



Ausfalltage nach Tätigkeitsort

(in %)

- in der Produktion
- bei Servicetätigkeiten
- in Projekten
- im Büro



Gesundheitsmanagement

GEA baut das Gesundheitsmanagementsystem GEA Care weiter aus. Im Rahmen eines konzernweiten Programms plant GEA zum Beispiel Angebote zur Stressbewältigung und Achtsamkeit für Mitarbeiter, die unter einer besonderen Belastung stehen. Ein externer Dienstleister, den GEA für diese Aufgaben beauftragt hat, wurde im Berichtsjahr bewertet. Ein Pilotprojekt startete im Dezember 2018.

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 (vgl. auch Seite 106).

Sicherheitsmanagement

GEA kommt der Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter auch durch ein umfassendes Sicherheitsmanagement nach. Beispielsweise beschreibt das „Major Incident Management Manual“, 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 Security Management bietet schon im Vorfeld einer Dienstreise einen umfangreichen Service, auf den sich Mitarbeiter, die für GEA 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 für den Transport nach Hause. Mit einer freiwilligen „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 ein-

greifen. 2018 erfasste GEA auf diese Weise 20.415 Reisende bei 52.979 Reisen. Bei 25 Zwischenfällen ist das Security-Management aktiv geworden, in weiteren 16 Fällen waren Auskunft und Beratung zu sicherheitsrelevanten Fragen ausreichend.

Interne HSE-Audits

Die Einhaltung der lokal geltenden gesetzlichen Vorschriften für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz wird regelmäßig durch Audits eines vom Vorstand beauftragten externen Dienstleisters überprüft. Dies ist eine freiwillige Selbstverpflichtung von GEA. 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 2018 fanden 13 neue Audits in sieben Ländern (Vorjahr 0) statt. 2018 wurden außerdem insgesamt weitere 307 Einzelhinweise aus vorangegangenen Audits der Jahre 2013 bis 2016 abschließend geklärt.

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und 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 (EBR) von GEA 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 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. Aktuell werden gemeinschaftlich vom EBR und dem GEA Vorstand unter Beteiligung der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL die Grundlagen der EBR-Arbeit in einem neuem EBR-Vertrag weiterentwickelt und angepasst.

Die „Grundsätze sozialer Verantwortung“ gelten weltweit (vgl. unten, Abschnitt Menschenrechte). Ein professionelles, zertifiziertes Hinweisgebersystem, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze sozialer Verantwortung zu melden, ist weltweit verfügbar (vgl. unten, „Integrity System“).

Angabe 102-41

Für etwa 48 Prozent der Mitarbeiter weltweit gelten Tarifvereinbarungen. Diese Angabe basiert nunmehr auf Daten aus dem neuen Personalmanagementsystem „Workday“.

Menschenrechte

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

Im Geschäftsjahr 2019 ist vorgesehen, diesen Kodex zu modernisieren und zu erweitern. In den „Grundsätzen unternehmerischer Verantwortung“ („Code of Corporate Responsibility“) wird sich GEA über die oben genannten Prinzipien hinaus zu fairem Welthandel bekennen. Der Entwurf beinhaltet die Achtung der Grundsätze der Rechenschaftspflicht und der Transparenz, der Interes-

sen der Anspruchsgruppen, der Rechtsstaatlichkeit, der Einhaltung internationaler Standards, der Menschenrechte sowie ethischen Verhaltens. Zusätzlich wird GEA den „Code of Corporate Responsibility“ nach den Grundsätzen und Kernthemen des „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung“ (ISO 26000) ausrichten. Der neue Kodex wird weltweit für alle Beschäftigten gelten.

Integrity System (Hinweisgebersystem)

Ein professionelles Hinweisgebersystem ist ein effektives Instrument zur Sicherstellung und Kontrolle der Einhaltung der Grundsätze unternehmerischer Verantwortung und der Compliance-Regeln. 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 ausgewählte Meldekategorien, die ein besonderes Risiko für das Unternehmen, seine Mitarbeiter und alle sonstigen Interessensgruppen 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, Konzernrevision 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 eine Meldung, wird diese dem passenden Fachbereich zugeordnet (z. B. Personal) und der zugehörige Sachverhalt ermittelt, um eine Entscheidung herbeizuführen. Ist eine finale Klärung des Sachverhalts ohne Informationen nicht möglich, die eventuell die gewünschte Anonymität des Hinweisgebers gefährden, wird der Hinweisgeber von einem der oben genannten Fachbereiche kontaktiert, ob eine weitere Untersuchung gewünscht ist. Die zuständigen Fachabteilungen klären konkrete Einzelfälle und prüfen, ob beispielsweise Verbesserungen in der Kommunikation oder in der Mitarbeiterführung, Prozessänderungen oder etwa eine bestimmte Software beitragen können, künftige Fälle zu vermeiden.

Im Berichtsjahr gingen fünf Meldungen im BKMS ein, die in die Zuständigkeit des Personalbereichs fielen. Diese betreffen vier Mitarbeiter. Adressiert wurden Themen wie Compliance, Führungsverhalten, Kommunikationsstil, Transparenz oder auch ein möglicher Schulungsbedarf von Führungskräften.

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 Herkunft, Geschlecht, Alter und Qualifikation. 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, 57,7 Prozent sind 30 bis 50 Jahre alt und 32,4 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 %)	31.12.2018	
	davon Männer	davon Frauen
Aufsichtsrat	58,3	41,7
Vorstand	80,0	20,0
Führungskräfte*	89,6	10,4
Mitarbeiter insgesamt	83,5	16,5

*) 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. Generell achtet GEA darauf, dass bei der Besetzung von Führungspositionen aller Ebenen ein Mindestanteil weiblicher Kandidaten im Auswahlverfahren gewahrt wird.

Seit 2017 bietet GEA das „Women Career Programm“ für weibliche Nachwuchs- und Führungskräfte an, um Frauen gezielt für Führungspositionen zu entwickeln. 2018 nahmen 15 Mitarbeiterinnen an dem Programm teil. Ziele des Programms sind die persönliche Standortbestimmung, Persönlichkeitsentwicklung sowie eine konkrete Planung nächster Karriereschritte. Die Teilnehmerinnen werden durch weibliche Führungskräfte unterstützt. Gleichzeitig stellt GEA sicher, dass Frauen zu mindestens 25 Prozent in den weiteren Talent-Programmen vertreten sind.

Angaben zum Diversity-Konzept von GEA finden sich außerdem im Corporate-Governance-Bericht inklusive Erklärung zur Unternehmensführung auf Seite 64 f.

Arbeitsbedingungen

Talentmanagement und Führungskräfteentwicklung

Um den aktuellen und künftigen Bedarf an Führungskräften zu sichern, identifiziert GEA Leistungs- und Potenzialtragende in einem globalen, funktionsübergreifenden und vernetzten Talentprozess. Ziel dieses Prozesses ist es, Talente gezielt zu entwickeln, an das Unternehmen zu binden und bestmöglich im Unternehmen zu platzieren.

Zur Entwicklung von Nachwuchs- und Führungskräften führte GEA auch 2018 verschiedene Talentprogramme durch. Zur Zielgruppe des „First Professional Program“ gehören Mitarbeiter mit Führungspotenzial, während sich „Professionals on Stage“ an Führungskräfte mit mehrjähriger Erfahrung richtet. 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. Insgesamt haben 2018 mehr als 90 Potenzialträger unterschiedlicher Nationalitäten, Funktionen und Business Units an den verschiedenen Programmen teilgenommen. Davon waren 25,8 Prozent weiblich.

Darüber hinaus bietet GEA Trainings für Führungskräfte an. Dazu gehören „Leading Others“, „Leading Leaders“, „Engaging Employees“ und „Leading Virtual Teams“, die sich mit der Erweiterung

von Führungskompetenzen beschäftigen. In diesem Jahr wurde zudem erstmals mit Senior Managern das „GEA Strategic Leadership Programm“ mit dem Fokus auf Strategie, Führung, Innovation, Kundenorientierung und Digitalisierung durchgeführt. Allen Nachwuchs- und Führungskräften steht zudem seit 2018 die „GEA Leadership Toolbox“, eine ständig wachsende Sammlung von Best-Practice und bewährten Management- und Führungsinstrumenten, zur Verfügung. Ein breites Spektrum an E-Learnings, die 2018 auf den aktuellen Bedarf der GEA abgestimmt und modernisiert wurden, rundet das Lernangebot ab.

Seit 2018 bietet GEA ein neues internationales Graduate-Programm an. In diesem Programm lernen junge Nachwuchsführungskräfte und -experten verschiedene Facetten von GEA bereichsübergreifend kennen und bilden sich im Rahmen zielgerichteter, individueller Entwicklungsmaßnahmen weiter.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

GEA unterstützt ausdrücklich eine gute 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, oder auch flexible Arbeitszeitmodelle. Alternierende Telearbeit, Teilzeit und Vertrauensarbeitszeit werden von vielen Mitarbeitern genutzt. Im Berichtsjahr haben 3,2 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen, darunter 67,2 Prozent Väter und 32,8 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 der zentrale Lern- und Weiterbildungsanbieter für alle Mitarbeiter weltweit. Dies umfasst Führungs-, Vertriebs- und Projektmanagementtrainings sowie GEA Produkt- und Anwendungstrainings und wurde 2018 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 10.001 Mitarbeiter, entsprechend 53,7 Prozent der Belegschaft, das Lern- und Trainingsangebot genutzt. GEA zählte 3.853 Teilnehmer an Präsenzs Schulungen, 920 an integrierten Schulungsinitiativen und 1.802 Teilnehmer an trainergeführten Webinaren. Insgesamt wurden 20.160 E-Learning-Seminare absolviert, wovon ein Großteil auf mehrere Compliance- und Datenschutz-Trainingsinitiativen entfiel. Für Präsenzs Schulungen investierten die Teilnehmer durchschnittlich je 1,4 Lerntage.

Ausbildung in Deutschland

	31.12.2018	31.12.2017
Auszubildende	358	358
Ausbildungsquote (in %)	5,8	6,0

Im Berichtsjahr hat GEA in Deutschland an 13 Standorten 358 junge Menschen in zehn kaufmännischen und gewerblich/technischen Berufen ausgebildet, die sich je nach Produktportfolio der GEA Standorte noch in unterschiedliche Fachrichtungen unterteilen. Der Standort Oelde ist dabei das Zentrum der technischen Ausbildung und koordiniert diese in Deutschland. Des Weiteren wurden 16 duale Studiengänge in Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten realisiert. Diese Ausbildungen führen in sechs Semestern zu Bachelorabschlüssen in verschiedenen Fachbereichen. Für dual Studierende hat GEA die Praxisphasen mit Projekten in ausländischen GEA Gesellschaften internationaler ausgerichtet.

Alterssicherung

GEA gewährt seinen Mitarbeitern Versorgungsleistungen im Rahmen von beitrags- oder leistungsorientierten Pensionssystemen. Abhängig von den Standorten und Betriebsvereinbarungen können Mitarbeiter ihre Alterssicherung gemeinsam mit GEA gestalten. Für GEA bietet die betriebliche Altersversorgung die Möglichkeit, auf den demografischen 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 ermöglicht die Gleichbehandlung aller international mobilen Mitarbeiter.

GEA Aid Commission

GEA unterstützt Mitarbeiter, die Hilfe benötigen, auf vielfältige Weise. Beispielsweise hat sich das Unternehmen durch eine Konzernbetriebsvereinbarung verpflichtet, in individuellen Not-situationen 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.

Mitarbeiterbefragung

Im Berichtsjahr hat GEA in einem Pilotprojekt einen neuen Ansatz zur Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit implementiert. Hierzu wurden GEA Mitarbeiter aus Abteilungen mit Optimierungspotenzial ausgewählt und im Juni sowie November zu ihrer Zufriedenheit mit der direkten Führungskraft, zu persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, dem Vertrauen in die Unternehmensführung, einem positiven Arbeitsumfeld und zu strukturellen Themen im Konzern befragt. Die

Teilnahmequote der ersten Befragung im Juni 2018 betrug 70 Prozent. Bei der zweiten Befragung im November wurde eine Teilnahmequote von ebenfalls knapp 70 Prozent erreicht.

Aus den Ergebnissen der ersten Befragung ergab sich Handlungsbedarf in verschiedenen Themenfeldern. Das Verhältnis zwischen Mitarbeitern und der direkten Führungskraft wurde dabei als strukturell gut bewertet, an teamübergreifenden Themen, wie beispielsweise dem Austausch zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen, sollte gearbeitet werden. Nach der ersten Befragung wurden die Ergebnisse analysiert und Maßnahmen auf Teamebene und Feedback für globale Maßnahmen definiert. Hierzu erhielt jede involvierte Führungskraft einen eigenen Ergebnisbericht.

Insgesamt wurden daraufhin über 200 Workshops durchgeführt und Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit vereinbart.

GEA plant als Ergebnis der Reihenbefragung vor allem Verbesserungen im IT-Support, in der Kommunikation der GEA Strategie und in der Zuordnung von Verantwortlichkeiten. Die vereinbarten Maßnahmen sollen im Jahr 2019 weiter umgesetzt werden. Durch den neuen Prozess zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheitsmessung kann GEA nun schneller auf Rückmeldungen der Mitarbeiter reagieren und ihre aktive und kontinuierliche Beteiligung an der Entwicklung des Unternehmens sicherstellen. Zusätzlich wird die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen besser validiert.

Gesellschaftliches Engagement

Mit dem 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 ein strategisches Leitbild, das weltweit gültig ist. Das Dokument ist auf der Internetseite gea.com veröffentlicht.

Als weltweit tätiges Unternehmen beteiligt sich GEA an einer Vielzahl regionaler und lokaler Initiativen und Projekte und tauscht sich in mehr als 200 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 mit-

wirkt. Eine Aufstellung der wesentlichen Mitgliedschaften von GEA findet sich auf gea.com. Sie werden in der Regel dezentral an den Standorten eigenverantwortlich gesteuert.

GEA ist Gründungsmitglied von MassChallenge in der Schweiz. MassChallenge ist eine Nicht-Regierungsorganisation, die Start-up-Unternehmen Zugang zu einem globalen Mentorenetzwerk und Venture-Capital-Investoren ermöglicht, ohne selbst Anteile an Start-ups zu erwerben. Mentorengespräche, Praxistests und Workshops helfen auch GEAs Jungunternehmern, ihre Geschäftsideen auszuarbeiten.

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. Über einige Initiativen informiert GEA auf der Webseite gea.com.

Verantwortung für die Umwelt

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 ausgerichtet an den globalen QHSE-Zielen von GEA definiert. Zum Management der Auswirkungen auf die Umwelt vgl. „Gemeinsamer Managementansatz für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt“, Seite 91 f.

Treibhausgasemissionen

Wie schon in den vergangenen Jahren hat sich GEA auch 2018 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. Der Teilnehmerkreis repräsentiert inzwischen 50 Prozent der Marktkapitalisierung weltweit. In der Umfrage gibt GEA regelmäßig auch über Risiken und Chancen aus dem Klimawandel sowie über Maßnahmen im Bereich des Klimaschutzes Auskunft. Im Berichtsjahr steigerte GEA das Ergebnis der CDP-Abfrage signifikant auf B- (Management-Level).

Seit 2017 zeigt GEA die durch KPMG nach ISAE 3000 geprüften Daten des jeweiligen Berichtsjahres. Im Jahr 2018 stellt GEA zudem die Darstellung der CO₂-Äquivalente über alle drei Scopes auf Regionen um, wie es auch CDP verlangt. Die Datenreihe umfasst die Jahre 2017 (angepasst) und 2018. GEA maß 2018 den CO₂-Ausstoß der 74 größten Standorte, die Produktion, Service und Verwaltung einschließen.

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

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

Weitere Informationen zur Berechnungsmethode der CO₂-Emissionen 2018 finden sich auf der Website gea.com als „begleitende Erläuterungen zur Umweltberichterstattung“. Der Darstellung liegen die Umrechnungsfaktoren des GHG Protocol/IEA (05/2018) – IEA 2017 zugrunde.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1 in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten)	2018 ✓	2017* ✓
Asien Pazifik (ohne China)	618	529
China	503	373
DACH & Osteuropa	19.598	23.772
Lateinamerika	5	9
Nordamerika	9.615	7.199
Nord- und Mitteleuropa	1.402	1.356
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	8.242	8.595
GEA gesamt	39.983	41.833

Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2 in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten)	2018 ✓	2017* ✓
Asien Pazifik (ohne China)	1.561	1.340
China	4.921	4.614
DACH & Osteuropa	18.326	19.628
Lateinamerika	112	109
Nordamerika	6.458	5.513
Nord- und Mitteleuropa	2.550	3.472
Westeuropa, Naher Osten & Afrika	2.141	2.248
GEA gesamt	36.068	36.925

Erweiterte Treibhausgasemissionen (Scope 3 in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten)	2018 ✓	2017* ✓
GEA gesamt	17.267	15.958

Gesamt-Treibhausgasemissionen (Scope 1,2,3 in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten)	2018 ✓	2017* ✓
GEA gesamt	93.319	94.716
Ratio Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten zum GEA Umsatz	19,32	20,59

✓ geprüft von KPMG

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

Im Vergleich zum Vorjahr emittierte GEA durch seine Geschäftstätigkeiten trotz des höheren Umsatzes weniger Treibhausgase (Scope 1). Die moderaten Temperaturen in Europa sowie GEAs Initiativen zur Optimierung der Energieeffizienz an den Standorten wirkten sich günstig aus und minderten den Ausstoß an CO₂-Äquivalenten im Scope 1. Hingegen verursachte die gute Auftragslage ein höheres Reisepensum und führte dementsprechend zu mehr Emissionen im Scope 3. In Summe konnte GEA 2018 seine Treibhausgasemissionen sowohl in absoluten Werten als auch in Relation zum Umsatz senken. GEA erreichte die mit dem Vorstand abgestimmte Zielvorgabe – 1,5 Prozent Reduktion der CO₂-Emissionen 2018.

2018 hat GEA die Methoden, Systeme, Prozesse und internen Kontrollen für die Datenermittlung ausgebaut und weiter automatisiert, beispielsweise durch eine systemgestützte Abweichungskontrolle. Zusätzliches Personal sowie eine neue Software-Generation stellen sicher, dass GEA seiner Verantwortung für dieses vitale Thema effektiv gerecht wird.

Wasserverbrauch und Abfall

GEA ist kein wasserintensives Unternehmen, und es fallen sehr wenig gefährliche Abfälle an – entsprechend sind Wasser, Abwasser und Wasserrisiken sowie Abfall keine wesentlichen Themen. Aber sowohl von Kunden als auch von Investoren, hauptsächlich über Audits und Environment-Social-Governance-(ESG)-Analysen, wird eine möglichst umfangreiche Umweltberichterstattung gewünscht. GEA hat deshalb im dritten Quartal 2017 mit der weltweiten Erfassung von Wasserverbrauch und Abfällen begonnen, um ein konzernweites Berichtswesen für diese Themen zu etablieren und die Bemühungen um Ressourcenschonung auch in diesem Bereich zu forcieren.

GEA erfasste 2018 den Wasserverbrauch der 70 größten Standorte, die Produktion, Service und Verwaltung einschließen. Mit einem Bedarf von 313.900 Kubikmeter Wasser zeigt sich, dass GEA kein wasserintensives Unternehmen ist. Das Wasser stammte nicht aus Gebieten mit Wasserknappheit.

Wasser	2018
Bedarf (in Tsd. Kubikmeter)	313,9
Kommunal- und Leitungswasser (in Tsd. Kubikmeter)	284,8
Brunnen- und Grundwasser (in Tsd. Kubikmeter)	29,1
Verbrauch	
davon Industrie- und Prozesswasser (in Tsd. Kubikmeter)	151,6
Abwasser (in Tsd. Kubikmeter)	261,6
Anteil Prozesswasser an Wasserverbrauch gesamt (in %)	48
Anteil Abwasser an Wasserverbrauch gesamt (in %)	83
Wasserverbrauch meldende Standorte	70

Parallel zum Wasserverbrauch erfasste GEA 2018 zum ersten Mal die Zusammensetzung des Abfalls. Künftig will GEA das Berichtswesen für dieses Thema weiter ausbauen. Von den 24.132 Tonnen Abfall im Jahr 2018 waren 82 Prozent Metalle, die dem Recycling zugeführt werden. Gefährliche wässrige Substanzen machten 0,7 Prozent der Abfälle (163 Tonnen) aus. Im Einzelnen:

Abfall	2018 (in Tonnen)
Wässrige Spülflüssigkeiten, die gefährliche Substanzen enthalten	163
Bearbeitungsemulsionen und -lösungen, die keine Halogene enthalten	427
Verpackungsmaterial: Papier, Karton	509
Verpackungsmaterial: Plastik	98
Verpackungsmaterial: Holz	1.718
Papier und Karton	276
Hausmüll	1.157
Metalle Recycling	19.784
Gesamt	24.132
Abfall meldende Standorte	58

GEA verarbeitet größtenteils Metalle. Daher legt GEA das Hauptaugenmerk auf die Wiederverwertung der Metallabfälle. GEA arbeitet eng mit Lieferanten und Kunden zusammen, um umweltfreundliche Verpackungen und die Entsorgung beziehungsweise das Recycling der Maschinen zum Ende des Anlagenlebenszyklus zu realisieren.

Im Jahr 2019 wird GEA weiterhin die Qualität der Daten für die Umwelt-Kennzahlen verbessern, ein Schwerpunkt werden dabei die Entsorgungsverfahren sein.

Besonderen 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 Landwirtschaft und Kältemittel für kältetechnische Anlagen. Weltweit verarbeiten elf GEA Betriebe unverdünnte Chemikalien für Agraranwendungen, 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.

Produktverantwortung

„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 energie- und wasserintensiv, sodass die Energie- und Wassereinsparung sowie die Verringerung von Emissionen 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 und den Schutz natürlicher Lebensgrundlagen 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.

Managementansatz für Produktqualität und -sicherheit, nachhaltiges Produktdesign und Innovation

Obwohl die von GEA durchgeführten Kundenbefragungen eine hohe Zufriedenheit hinsichtlich Produktqualität und -leistung nachweisen, wären die Auswirkungen möglicher Bruttoisiken in diesem Bereich schwerwiegend (zum Verständnis vgl. Chancen- und Risikobericht, Seite 117). Qualitäts- und Sicherheitsprobleme können zu Unfällen und Produktionsausfällen beim Kunden führen, mit Konsequenzen für Gesundheitsschutz, Reputation und Ertrag. GEA begegnet solchen Risiken, die die Grundlagen des Geschäfts berühren, auf allen Ebenen. Für den gesamten Konzern gilt ein einheitlicher und detaillierter Produktentwicklungsprozess, der sich an den Innovationsprozess anschließt. Darin sind beispielsweise Ressourceneffizienz oder die Berücksichtigung von Gesundheit und Sicherheit im gesamten Lebenszyklus feste Designkriterien. Auch die Berücksichtigung von regionalen oder industriespezifischen Richtlinien und Normen, notwendigen Zulassungen und Prüfsiegeln ist Bestandteil des Produktentwicklungsprozesses. Auslegung und Konstruktion von Prototypen werden vor der Markteinführung engmaschig validiert. Im Innovationsprozess wird der Produktentwicklungsprozess zu Beginn um ein sogenanntes „Front-End“ ergänzt.

NFE Der gesamte Prozess sieht wie folgt aus:



So werden beispielsweise bereits im „Front-End“ bei den Ideengebern Nachhaltigkeitsaspekte abgefragt: Emissionen, Wasserverbrauch oder der Einsatz von Chemikalien und Filtermedien müssen dokumentiert werden.

Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Energiemanagement werden mittels Zertifizierungen überprüft und in ihrer Leistungsfähigkeit abgesichert. Für die Sicherheit der Produkte ist ein GEA internes „Product Safety Committee“ eingerichtet. Der Bereich GEA Service stellt die Verfügbarkeit der Produkte und Prozessanlagen während des gesamten Lebenszyklus sicher und kann auf Wunsch der Kunden auch die Lebensdauer durch (Teil-)Modernisierungen verlängern. Eignung und Erfolg der Managementkonzepte werden regelmäßig durch Kennzahlen gemessen, beispielsweise in Form von Qualitätskosten, Reklamationen, Kundenzufriedenheit oder Abdeckung der zertifizierten Standorte.

Produktqualität und -sicherheit sowie nachhaltiges Produktdesign in der Lieferkette werden im Rahmen des „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ sichergestellt (vgl. Verantwortung in der Lieferkette, Seite 107 f.).

Zertifizierung der Managementsysteme

Bereits 2016 hatte GEA damit begonnen, seine Standorte mit integrierten Managementsystemen unter dem Dach eines GEA einheitlichen Zertifikats 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 wurden zwei weitere deutsche Standorte erstzertifiziert. GEA erreichte seine Vorgabe, 14 Standorte in das Dachzertifikat einzugliedern. Die Gesellschaften haben ihren Sitz in Deutschland, Dänemark, China, Neuseeland, Indien, Irland, Italien und den USA. In Folge der Umsetzung der OneGEA Organisation geht die Anzahl der Zertifikate momentan noch zurück, beispielsweise weil Standorte zusammengelegt wurden und nicht alle Standorte alle Zertifikate wie zuvor weiterführen müssen.

Der Status quo der Zertifizierungen im Konzern stellte sich 2018 wie folgt dar:

Managementsystem	Anzahl der Zertifikate 2018* ✓	Anzahl der Zertifikate 2017*	Anzahl der Zertifikate unter Dachzertifikat 2018	Abdeckung durch Dachzertifikat 2018 (in %)
DIN EN ISO 9001:2015	105	120	86	81,9
DIN EN ISO 14001:2015	30	29	17	56,7
BS OHSAS 18001:2007	25	24	12	48
DIN EN ISO 50001:2011	17	20	5	29,4

✓ geprüft von KPMG

*) 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. Sie wird 2019 auf die neue Norm **ISO 45001** umgestellt.

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 von GEA zusammen. Ziel ist es, sicherzustellen, dass Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich und konsistent den geltenden Normen, Spezifikationen und Kundenanforderungen entsprechen. Die Online-Plattform mit ihren verlinkten Dokumenten 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.

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 hatte GEA den Innovationsprozess und das Kennzahlensystem angepasst. Die ersten Schritte („Front-End“) des Innovationsmanagements, also die systematische Ideengenerierung und Machbarkeitsprüfung, umfassen beispielsweise Werkzeuge zur Problemlösung sowie zur Verbesserung von Anzahl und Qualität der eingereichten

Ideen, die systematische Analyse markt- und technologiegetriebener Trends und Kundenbedürfnisse sowie eine zeitgemäße Ideenplattform.

Im Jahr 2018 hat GEA das neue Innovationsmanagement weiter ausgerollt, das aus dem Innovationsprozess, dem modernen IT-System „InnoVate“ zur Ideengenerierung und -reifung sowie definierten Rollen und Verantwortlichkeiten für die Weiterentwicklung der Innovationsideen besteht.

Ausgewählte Kennzahlen aus dem Innovationsprozess (Prozesseffizienz und Markteinführungszeit) sind Bestandteil der Vorstandsvergütung bei GEA.

Zentrales Instrument, um Ideen auf ein strategisches Ziel hin auszurichten, sind die sogenannten Ideenkampagnen. 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 Jahr 2018 hat GEA acht Innovationstage durchgeführt, von denen fünf Ideenworkshops, Kampagnenaufaktveranstaltungen und allgemeine Informationen über den Rahmen des Innovationsmanagements beinhalteten. Bei drei Kompakttagen stand Informationsvermittlung ohne eine konkrete Ideenkampagne im Fokus. In China, Indien, Lateinamerika und Nordamerika wurden 2018 sechs Ideenkampagnen veranstaltet, die sich an den wichtigsten Bedürfnissen der jeweiligen Geschäftseinheiten orientieren.

Im Sinne eines agilen Innovationsmanagements vernetzt sich GEA aktiv mit Akteuren aus Forschung und Wissenschaft. Um Ideen und Entwicklungen in einer frühen Phase zu beschleunigen, engagiert sich GEA zum Beispiel im Business-Accelerator-Programm MassChallenge Schweiz. Seit 2016 ist GEA einer der Gründungssponsoren und aktiver Teil der Start-up-Community, die sich vor allem mit den Themen Ernährung, Gesundheit und Energie beschäftigt. Diese Art der Zusammenarbeit fördert die Produktentwicklung mit einer ganzheitlichen Denkweise und erreicht Experten innerhalb und außerhalb des GEA Netzwerks. Im Berichtsjahr verlängerte GEA sein Engagement um weitere drei Jahre.

In diesem Jahr schickte GEA wieder ein eigenes Team zur MassChallenge in die Schweiz, um sich mit anderen Start-ups zu messen und die Produktidee mithilfe erfahrener Mentoren zu schärfen. Die Nachwuchskräfte arbeiteten an einem Schlauchfilter aus reinem Naturmaterial anstelle der üblichen Polyesterbeutel, die derzeit in Trocknergehäuse gespannt werden. Getestet in Milchsprüh-trocknungsprozessen, sind Naturschlauchfilter jedoch ebenso für viele weitere Anwendungen denkbar. Damit ließe sich der Herstellungsprozess bei Kunden nachhaltiger gestalten und der Abfall reduzieren.

Integraler Bestandteil des Innovationsprozesses von GEA ist die Digitalisierung, die durch das Innovationsmanagement aktiv gesteuert wird. Digitale Werkzeuge verändern die Art der Ideenfindung und -qualifizierung und beschleunigen die Produktentwicklung an sich. Dadurch erreicht GEA eine Agilität, die hilft, schneller zu funktionsfähigen Produkten zu gelangen. Zudem führen diese Tools zu disruptiven Geschäftsideen, die Anwendungswissen von GEA in ein bisher unerschlossenes Marktsegment übertragen und eine neue Art von Nachfrage generieren können.

Digitalisierung kann den Weg zur Innovation ebnen und gleichzeitig die Lösung charakterisieren. Um die digitale Herausforderung zu meistern, vernetzt sich GEA mit starken Partnern: mit Lieferanten und Kunden genauso wie mit Marktteilnehmern und Wissenschaft. Der so genannte kooperative Wettbewerb zielt darauf ab, einen Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen: Ein Beispiel ist die Zusammenarbeit mit MachIQ, einem Start-up der MassChallenge. So entstand ein offenes und unabhängiges Instandhaltungsmanagement-Tool für digitale Dienstleistungen, einschließlich Fernwartung, Ersatzteilhandel im Internet sowie Datenanalyse für von GEA gewartete Technologien. Darüber hinaus ist das Portal in die meisten ERP-Systeme integrierbar und ermöglicht so eine lückenlose Digitalisierung vom Kunden bis zum Lieferanten.

Um den Erfolg der eingesetzten Mittel im Innovationsbereich unternehmensübergreifend zu messen, verwendet GEA Kennzahlen entlang des Innovationsprozesses. Ende 2018 gab es circa 400 (Vorjahr 300) aktive Ideen oder Projekte in der „Front-End“- und Grundlagenphase und circa 230 (Vorjahr 240) künftige Produktinnovationen in Entwicklung und Markteintritt. Im Jahr 2018 ver-

zeichnete das „InnoVate-Portal“ rund 280 neue Ideeneinreichungen, davon stammten rund 150 aus den themenbezogenen Ideenkampagnen. Während circa 130 Ideen und Projekte zurückgestellt oder gestoppt wurden, konnte GEA 60 konkrete Vorhaben starten. Diese verließen den Innovationsprozess zumeist als neue, marktfähige Produkte. Hier wird erkennbar, dass GEA die Ideen im „Front-End“ deutlich stärker selektiert. Neu ist, dass Ideen, die nicht gleich weiterverfolgt werden, als „inaktiv“ gespeichert und nicht mehr mitgezählt werden. So will GEA sicherstellen, dass vielversprechende Ideen zügiger und zielgerichteter verfolgt und weiterentwickelt werden. Die Kennzahlen werden regelmäßig an die Entwicklungsleiter, Führungsgremien sowie an den Konzernbetriebsrat und Konzern-IT-Ausschuss berichtet.

Über seine Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten informiert GEA detailliert unter [Forschung und Entwicklung](#) (vgl. Seite 32 ff.).

Produktlebenszyklus

Um nachteilige Auswirkungen auf die natürlichen Lebensgrundlagen bei der Entwicklung und Projektierung, bei Einkauf und Transport, Produktion, Lieferung, Betrieb und Entsorgung von Produkten (und ggf. auch von Verfahrenslösungen) zu vermeiden oder zu mindern, hat GEA begonnen, jede Phase des Produktlebenszyklus zu erfassen. Die sogenannte Lebenszyklusperspektive wurde im Berichtsjahr am größten deutschen GEA Standort Oelde für die dort hergestellten Produkte detailliert erfasst. GEA verfolgt damit das Ziel, mögliche Umweltauswirkungen in jedem Abschnitt des Lebenszyklus eines Produkts transparent und verfolgbar zu machen. Standorte mit einem Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015 müssen entsprechende Bewertungen vorweisen. Auf mittlere Sicht sollen alle Produktgruppen und Anwendungen die Lebenszyklusbetrachtung einführen.

Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit GEA Produkten und Anlagen

Mit Hilfe des „Serious Events Reporting System“ (vgl. Seite 94) werden schwerwiegende Ereignisse wie tödliche und schwere Unfälle, Feuer und Explosionen sowie Umwelt- und Sicherheitsvorfälle gemeldet. Darin sind auch alle Vorfälle enthalten, die im Zusammenhang mit GEA Produkten und Anlagen stehen. Solche Vorfälle werden erfasst und untersucht, unabhängig davon, ob ein GEA Produkt oder eine GEA Anlage ursächlich für den Vorfall war. Hierzu steht konzernweit eine Meldeplattform zur Verfügung, die sicherstellt, dass die definierten Meldewege eingehalten werden.

Qualität, Innovation und Service in Kundenbefragungen

Die höchsten Werte bei der Kundenzufriedenheit erreicht GEA für Qualität und Leistung seiner Maschinen sowie für technologische Innovationen. Dies war eines der wichtigen Ergebnisse der zweiten globalen Kundenbefragung, die GEA Ende 2016 initiiert hatte. Insgesamt nahmen circa 3.500 Kunden aus 41 Staaten teil. Erstmals wurden auch Nichtkunden in ausgewählten Ländern und Kundenindustrien in die Studie einbezogen. Die Ergebnisse beider Erhebungen sind seither Grundlage für Verbesserungsprozesse.

2017 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.

Service, Service-Zufriedenheit und Beschwerdemanagement waren die Fokusthemen einer Kundenbefragung im Sommer 2018. Die Ergebnisse fließen unmittelbar in die aktuellen Initiativen und Verbesserungsprojekte der Serviceorganisation ein.

GEA Service

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

Mit einer jährlichen Wachstumsrate von rund fünf Prozent und der erfolgreichen Einführung mehrerer neuer Service-Produkte und -Initiativen hat sich das globale Servicegeschäft von GEA seit der Einführung der OneGEA Organisation gut entwickelt. 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. Hinsichtlich der Erfüllung der Kundenerwartungen sieht die Organisation noch Verbesserungspotenzial. Die aktuellen strategischen Initiativen und Maßnahmen orientieren sich an den Ergebnissen der Kundenbefragungen 2016 und 2017, der ereignisbasierten Kundeninterviews im Berichtsjahr sowie an zwei internen Befragungen in der eigenen Serviceorganisation. Mit dem 2018 gestarteten Projekt „Deliver“ will die globale Serviceorganisation ihre eigene Umsetzungsstärke weiter verbessern, um die Kundenzufriedenheit nachhaltig zu steigern. Dabei stehen insbesondere verbesserte Arbeitsabläufe im Vordergrund.

Das Managementsystem, das individuelle Fähigkeiten und Expertise auf Organisations-, Team- und Individualebene strukturiert und verwaltet, wurde im Berichtsjahr weiter verfeinert. Dieses „Skill-Management-System“ unterstützt die Bereitstellung passender Schulungs- und Lernaktivitäten und hilft bei der Identifizierung des richtigen Servicemitarbeiters für bestimmte Serviceaufgaben. Seit 2018 gibt es Aufschluss darüber, wie sich die Fähigkeiten in der Serviceorganisation in jedem Land oder jeder Region entwickelt haben, jeweils aufgeschlüsselt nach Produkten und Applikationen. In nahezu allen Ländern, die GEAs Servicebereich abdeckt, wurden sogenannte Training Officers eingesetzt. Sie werten die Ergebnisse des Skill-Management-Systems aus und leiten daraus Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen ab, die dann im GEA Learning Center (vgl. auch Seite 97 f.) verfügbar sind. Dazu gibt es nun für alle Mitarbeiter im GEA Service festgelegte Lernpfade für die persönliche Entwicklung.

Mit dem Life-Cycle-Ansatz begleitet GEA die Kunden als Wertschöpfungspartner über den gesamten Lebenszyklus: Dimensionierung der Anlage, Inbetriebnahme, Ersatzteilversorgung mit kurzen Reaktionszeiten, Service Level Agreements, Reparatur nach Ausfall sowie präventive und vorausschauende Wartung. Dabei spielen auch digitale Dienste wie Zustandsüberwachung in Echtzeit eine zunehmende Rolle. Bei der Produktgruppe Milking & Dairy Farming beispielsweise sind über 1.800 Melkroboter mit dem FarmView- und Herdenmanagementsystem verbunden.

Zudem baut GEA das Servicegeschäft mit digitalen Lösungen weiter aus, denn die Auswertung kontinuierlich gemessener Prozessparameter durch eine detaillierte Datenanalyse erlaubt es, die Anlagen und Prozesse stabiler zu steuern. Zum Beispiel setzt GEA OptiPartner dort an, wo herkömmliche Maßnahmen zur Prozesssteuerung an ihre Grenzen stoßen: bei Schwankungen und Störungen der Rohstoffqualität oder der Umgebungsbedingungen. GEA OptiPartner bietet eine hochmoderne Autopilot-Steuerung, um Produktionslinien stabiler und damit leistungsfähiger zu machen. Dieses digitale Produkt deckt den gesamten Lebenszyklus der Prozessanlagen ab – von Remote-Services in puncto Tuning über Software-Updates bis hin zur Leistungsüberwachung für eine kontinuierliche Prozessoptimierung.

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

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 50.000 Unternehmen, darunter die Einkaufsorganisationen in mehr als 300 weltweit führenden multinationalen Unternehmen, auf die CSR-Ratings dieser Plattform. GEA verbesserte

das EcoVadis-CSR-Rating 2018 erneut und liegt mit 59 Punkten weiterhin auf Silber-Niveau (Vorjahr „Silber“ mit 52 Punkten).

Verantwortung 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 entlang der gesamten Lieferkette wichtig. Nur die Einhaltung grundlegender Compliance-Standards sowie Arbeitssicherheit und Umweltschutz auch in der Liefer- und Wertschöpfungskette stellen das notwendige Vertrauen für eine langfristige Geschäftsbeziehung sicher und genießen daher höchste Aufmerksamkeit. GEA praktiziert eine Null-Toleranz-Politik im Hinblick auf unethisches Verhalten im Geschäftsleben, insbesondere bei Bestechung, Korruption, Geldwäsche oder Kinder- und 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 Lieferanten, die GEA qualifiziert hat.

Mit der neuen Konzernstruktur wurde auch eine optimierte Beschaffungsorganisation etabliert. Im Zuge dessen wurde ein neues Beschaffungsportal auf der GEA Internetseite gea.com bereitgestellt. Der Registrierungsprozess für Lieferanten beinhaltet die Verpflichtung auf den eigenen „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ („Code of Conduct for Suppliers and Subcontractors“), den GEA im Berichtsjahr veröffentlicht und in Kraft gesetzt hat. Er löst den zuvor geltenden „Code of Conduct“ des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik ab. Der GEA Verhaltenskodex definiert die Grundsätze und Anforderungen für alle Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen, für ihre Unterlieferanten sowie für die Konzernunternehmen der Zulieferer und Unterauftragnehmer hinsichtlich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und den Personen, die an der Herstellung von Waren und der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt sind. Die Pflichten umfassen die Anerkennung der Grundsätze sozialer Verantwortung aus ISO 26000, die Beachtung internationaler Standards, Achtung der Menschenrechte einschließ-

lich des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung, faire Löhne und Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Des Weiteren schreibt der Verhaltenskodex die Verpflichtung zu umweltgerechtem Wirtschaften, zum Verzicht auf Konfliktrohstoffe, zu fairem Wettbewerb, Datenschutz und Schutz geistigen Eigentums ebenso fest wie die Einhaltung der Außenhandelsgesetze und das Verbot von Korruption, Bestechung und Geldwäsche. Wenn GEA Fälle von Verstößen gegen den Verhaltenskodex feststellt oder vermutet und GEA den Lieferanten hierüber informiert, erwartet GEA, dass der Lieferant die Probleme der Nichteinhaltung so bald wie möglich und innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens untersucht und korrigiert. Wenn der Lieferant nicht bereit ist, diese Probleme zu beheben, behält sich GEA das Recht vor, angemessene rechtliche Schritte einzuleiten, darunter Maßnahmen zur vollständigen Beendigung der Geschäftsbeziehung oder zur Förderung, Verfolgung und Durchsetzung von Korrekturmaßnahmen.

Wesentliche Lieferanten werden jährlich besucht. Im Berichtsjahr fanden 492 Überprüfungen (Vorjahr 453) bei Lieferanten statt. GEA evaluiert durch Besuche beim Zulieferer, Audits und Selbstauskünfte, die die Länderorganisationen ebenso wie beide Business Areas realisieren. Im Lauf des Geschäftsjahres 2019 wird das System der Lieferantenaudits durch die Fachbereiche Einkauf und QHSE überarbeitet.

Verantwortliche Wertschöpfung

Alle Interessensgruppen erwarten von GEA wirtschaftliche Stärke. Sie gewährleistet sichere Arbeitsplätze, effiziente und innovative Produkte, einen angemessenen Unternehmenswert („Shareholder Value“) und sichere Investitionen, Wertschöpfung auch außerhalb des Unternehmens sowie gesellschaftliches Engagement.

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 Konzern auf die Cash-Flow-Generierung auszurichten, war die Cash-Flow-Treiber-Marge (vgl. Seite 49) im Berichtsjahr eine Kennzahl des Konzerns, die auch bei der Incentivierung berücksichtigt wurde. Deshalb berichtet GEA diese Kennzahl als Indikator für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Untrennbar damit verbunden ist korrektes Verhalten. Beim Streben nach nachhaltiger Wertschöpfung ist Corporate Governance ein wesentliches Element der Unternehmensführung, das jeden Bereich des täglichen Handelns im Konzern durchdringt.

Über das Thema Lieferkette informiert GEA im Kapitel Supply-Chain-Management (vgl. Seite 30), über Compliance in der Lieferkette im Kapitel Produktverantwortung (vgl. Seite 107 f.).

Compliance-Management

Compliance gilt als konzernweites Prinzip zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien. Alle Mitarbeiter von GEA sind gehalten, dafür zu sorgen, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Compliance-Verstöße begangen werden. Die ausführliche Darstellung des GEA Compliance-Management-Systems findet sich im Corporate-Governance-Bericht (vgl. Seite 60 f.) sowie auf gea.com.

Um die schwerwiegenden Auswirkungen möglicher Compliance-Verstöße zu vermeiden, begegnet GEA diesen Risiken mit einem im Berichtsjahr aktualisierten Compliance-Management-System zur Analyse, Information und Aufklärung, Kontrolle, Prozessdefinition und Überwachung. Das neue System wurde in den Teilbereichen Anti-Korruption und Kartellrecht zum Stichtag 1. Januar 2019 nach IDW PS 980 geprüft, der Abschluss der Prüfung wurde am 29. Januar 2019 testiert. Außerdem gibt es ein zertifiziertes Meldesystem („Business Keeper Monitoring System“, BKMS). Überprüft wird der Managementansatz durch interne und externe Audits der Konzernrevision bzw. der Wirtschaftsprüfer.

Neuer Verhaltenskodex

Im Juli 2018 hat der GEA Vorstand den neuen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) sowie darauf basierende Compliance-Richtlinien – bestehend aus Integritätsrichtlinie, Drittparteienrichtlinie und Wettbewerbsrichtlinie – beschlossen. Der Verhaltenskodex löst die bisherige „Business Conduct Policy“ ab. Die Regelungen sind konzernweit am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Die genannten Richtlinien regeln die Korruptions- und Geldwäschebekämpfung, Interessenkonflikte sowie das Kartell- und Wettbewerbsrecht bei GEA. Sie sind für alle Mitarbeiter weltweit in 17 Sprachen verfügbar. Weitere Details finden sich im Corporate-Governance-Bericht (vgl. Seite 60).

Meldesystem und alternative Meldewege

Das BKMS-Meldesystem von GEA ist ein Instrument, das die Einhaltung des „Code of Conduct“ sicherstellen soll. Es steht Mitarbeitern und Externen in neun Sprachen zur Verfügung, um mögliche Verstöße gegen Gesetze und Regeln zur Verhinderung von Korruption und Wettbewerbsbeschränkungen IT-basiert zu melden. In den Ländern, in denen es erlaubt ist, können Hinweise anonym bleiben. Zugriff auf die Meldungen zu Korruption und Wettbewerbsbeschränkungen haben ausschließlich zwei ausgewählte Mitarbeiter der Abteilung „Compliance and Principle Legal Matters“ sowie ein Mitarbeiter der Konzernrevision. Über das GEA Integrity System können auch potenzielle Menschenrechtsverletzungen eingereicht werden (vgl. Seite 95 f.).

Mitarbeiter und Externe können auch auf anderen Wegen vermeintliche Verstöße angeben. So gehen Meldungen zum Beispiel über E-Mails oder Briefe an den Vorstand, an Mitglieder der Compliance-Organisation oder den Leiter der Konzernrevision bei GEA ein. Es ist üblich und festgelegt, dass der Empfänger solche Meldungen unverzüglich an ausgewählte Mitglieder der Compliance-Organisation weiterleitet.

Präventive Prozesse

Im Compliance-Management von GEA spielen Prozesse zur Prävention von Compliance-Verstößen eine wesentliche Rolle. So müssen beispielsweise kundennah tätige Personen wie Vertriebsagenten und Handelsvertreter sich zum Zwecke der Korruptionsprävention schon vor Vertragsabschluss

einer strengen Prüfung auf risikobehaftete Sachverhalte unterziehen. Jeder Vertrag bedarf der vorherigen Prüfung und Genehmigung durch die Rechtsabteilung. Für Sponsoring und Spenden gelten strenge interne Genehmigungsvorschriften.

Schulungen und Beratung

GEA hat rund 4.300 Mitarbeiter identifiziert, die besonderen Compliance-Risiken ausgesetzt sind. Im Kontext der Themen Anti-Korruption und Kartellrecht sind darunter alle Führungskräfte, alle Mitarbeiter mit Vertriebs- oder Einkaufsaufgaben sowie sonstige Mitarbeiter mit Entscheidungskompetenz und mit direktem Kontakt zu Kunden oder Zulieferern zu verstehen. Diese Mitarbeiter sollen mindestens alle zwei Jahre zu den Themen Anti-Korruption und Kartellrecht im Rahmen eines Präsenztrainings geschult werden.

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

- Compliance-Trainings sind umfassende Gruppenschulungen unter anderem zu den Themen Korruptions- und Geldwäschebekämpfung, Kartellrecht und Interessenskonflikte; im Jahr 2018 wurde eine weltweite Schulungsrunde zu den letztgenannten Themen für mehr als 4.300 Mitarbeiter initiiert, von denen ein großer Teil bereits bis zum Jahresende geschult wurde.
- 2018 wurden zudem weitere Compliance-E-Learnings durchgeführt. Themenschwerpunkte waren Anti-Korruption, Kartellrecht, Geldwäsche sowie Datenschutz. Hier wurden alle Mitarbeiter aus den Risikozielgruppen einbezogen. Der Teilnehmerkreis bestand aus circa 6.863 eingeladenen Teilnehmern für das Thema Anti-Korruption, circa 6.360 für das Thema Kartellrecht, 6.158 für das Thema Geldwäsche und 15.239 für das Thema Datenschutz.

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 intensiv in der Betrugs-, Korruptions-, Geldwäsche- und Kartellprävention geschult werden. Sie dienen als Ansprechpartner für Compliance-Fragen vor Ort und unterstützen die Compliance-Fachabteilung bei ihren Aufgaben.

Prüfung

Die Konzernrevision prüft im Rahmen ihrer Standard- und Sonderprüfungen auch Compliance-Aspekte. Im Berichtsjahr wurden 21 Prüfungen an GEA Standorten weltweit durchgeführt. Die Aufgaben der Konzernrevision umfassen Vermögenssicherung, Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Prozesse sowie der Vollständigkeit der Unterlagen. Hierzu zählen auch Compliance-Prüfungen hinsichtlich Antikorruption und Exportkontrolle. Im Berichtsjahr realisierte die Revision zusätzlich fünf Prüfungen zu Reisekosten des Vorstands und drei zum Risikomanagementsystem beider Business Areas sowie des Global Corporate Centers und der Shared Service Centers.

Schutz personenbezogener Daten

Für ein innovatives und weltweit tätiges Unternehmen wie GEA sind Informationen und ihre Nutzung zur Verwirklichung der Unternehmensziele von herausragender Bedeutung. GEA schützt die Persönlichkeitsrechte eines jeden, dessen personenbezogene Daten es verarbeitet. Dies schließt Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, sonstige Vertragspartner sowie Bewerber ein und gilt für alle GEA Unternehmen und Fachbereiche, die mit personenbezogenen Daten umgehen. Datenschutzverstöße können zu erheblichen Bußgeldern und in einigen Ländern sogar zu Geld- und Freiheitsstrafen führen. So sieht die seit dem 25. Mai 2018 einzuhaltende EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) vor, dass Verstöße mit Bußgeldern in Höhe von bis zu vier Prozent des Konzernumsatzes geahndet werden können. Überdies können sie den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen zur Folge haben. Schließlich können Datenschutzverstöße die Reputation von GEA nachhaltig beschädigen. GEA besteht deshalb auf der Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben und behält sich Maßnahmen gegenüber jedem vor, der das Datenschutzrecht missachtet. Hierunter fallen beispielsweise disziplinarische Maßnahmen aber auch die Geltendmachung von Schadensersatz.

Mit einer neu gefassten Richtlinie zum Datenschutz, die im Jahr 2019 – vorbehaltlich einzelner arbeitsrechtlicher und mitbestimmungsrechtlicher Anforderungen auf Länderebene – eingeführt werden soll, werden allen Mitarbeitern Leitlinien und Verhaltensempfehlungen an die Hand

gegeben, um Datenschutzvorfälle oder Datenschutzverstöße zu vermeiden. Sie ist Teil der weltweiten Compliance-Grundsätze von GEA und wird durch Präsenztrainings für Mitarbeiter in sensiblen Bereichen – zirka 400 Beschäftigte wurden im Jahr 2018 geschult – sowie E-Learning-Maßnahmen für alle Mitarbeiter mit einem Benutzerkonto ergänzt. Ebenfalls 2019 eingeführt werden soll das zugehörige Datenschutz-Management-System. Es deckt alle organisatorischen Aspekte, d. h. die Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, ab. Dies ist unabhängig von der Art der betroffenen Personen (einschließlich Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Aktionäre) oder den technischen Mitteln der Verarbeitung. Es sieht außerdem zusätzliche Meldewege für Gefährdungen und Verstöße vor; die gesetzlich geforderten kurzen Reaktionszeiten sind bei GEA bereits sichergestellt.

Die Einhaltung der Datenschutzvorgaben und der geltenden Datenschutzgesetze wird regelmäßig überprüft. Die Durchführung obliegt den jeweiligen betrieblichen Datenschutzbeauftragten und weiteren mit Auditrechten ausgestatteten Unternehmensbereichen oder beauftragten externen Prüfern. Die Prüfung von Drittanbietern erfolgt über Lieferanten-Selbsterklärungen, Audits sowie Zertifikate.

Informationssicherheit und Schutz geistigen Eigentums

Informationssicherheit umfasst die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen, welche die Organisation speichert und verarbeitet – unabhängig davon, ob dies in technischen oder nichttechnischen Systemen geschieht. Informationssicherheit schließt den Schutz vor Gefahren bzw. Bedrohungen, die Vermeidung von Schäden und die Minimierung von Risiken ein. GEA schützt eigene und anvertraute Informationen organisatorisch und technisch gegen unbefugten Zugriff. Neben dem gesamten Instrumentarium der Fachabteilungen für Informationstechnologie und IT-Sicherheit werden auch alle geeigneten rechtlichen Instrumente im Rahmen der Corporate Governance und bei Verträgen ausgeschöpft. Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen ist außerdem in einer GEA Richtlinie zur Informationssicherheit („Information Security Policy“) geregelt.

Im Zuge der Digitalisierung wird die Übertragung von Produktions- und Prozessdaten des Kunden an GEA bedeutsamer, um beispielsweise vorausschauende Wartung und Instandhaltung zu realisieren oder Fernwartung durchzuführen. Der Schutz der Daten und Übertragungswege wird in der Regel in enger Zusammenarbeit zwischen dem Kunden und GEA sichergestellt und vertraglich fixiert. Im Berichtsjahr gingen keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten bei GEA ein.

Geistiges Eigentum umfasst im Wesentlichen Know-how, Ideen, Erfindungen, Entwicklungen, Zeichnungen, Pläne, Ergebnisse und Daten. Diese vertraulichen Informationen, das Know-how, Patente und andere geistige Eigentumsrechte sind ein Eckpfeiler der GEA Technologieführerschaft bei Systemen und Verfahren. Patent-, Marken- und Urheberrechte werden daher konsequent gesichert und verteidigt. GEA Know-how wird erst nach Absicherung durch schriftliche Vertraulichkeits- bzw. Geheimhaltungsvereinbarungen offengelegt. Über Patente berichtet GEA unter Forschung und Entwicklung (vgl. Seite 34 f.).

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

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.

GEA erwartet von allen Mitarbeitern die Meldung von Anzeichen für Compliance-Verstöße. Die Führungskräfte haben sicherzustellen, dass schwerwiegendes Fehlverhalten, insbesondere im Bereich Korruption, Wettbewerbsrecht und Datenschutz, dem Global Corporate Center Legal & Compliance gemeldet wird.

- Gegen GEA sind im Berichtsjahr 2018 keine Bußgelder verhängt worden.

Berichtsprofil

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von GEA folgt auch für das Geschäftsjahr 2018 wieder den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards „Option Core“ erstellt.

Die für GEA zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerkklärung für das Geschäftsjahr 2018 wurde im Auftrag des Aufsichtsrats von GEA durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bezüglich der gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) geprüft. Beachtet wurde hierbei der International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“.

Angabe 102-45

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 102-48

Neudarstellungen erfolgten nicht; allerdings wurden die wesentlichen Themen überarbeitet und neu abgegrenzt, vgl. Angabe 102-49.

Angabe 102-46

Im Jahr 2018 hat GEA die wesentlichen Themen eingehend überprüft und neu geordnet, um sie sichtbarer und verständlicher zu machen. Dazu wurde die Liste aller möglichen Themen aus dem

Jahr 2016 anhand praktischer Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele unter Federführung des Global Corporate Center redigiert und noch einmal vollständig zur Diskussion gestellt. Die aus den Vorjahren bekannten Einschätzungen der Stakeholder wurden zuvor zugeordnet und eingearbeitet. Die interne Wesentlichkeitsanalyse erfolgte in einem ganztägigen Workshop mit dem Finanzvorstand sowie Experten aus den Fachbereichen Recht und Compliance, Personal, Vertrieb, Einkauf/Supply Chain, Controlling, Risikoreporting, Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt, Strategie, Kommunikation und Marketing, Forschung und Entwicklung sowie Innovationsmanagement. Für die Beurteilung griffen die Experten auf ihre Erfahrungen aus dem Austausch mit den ihnen nahestehenden Interessensgruppen 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. Das Ergebnis wurde abschließend mit allen betroffenen Fachbereichen sowie dem gesamten GEA Vorstand abgestimmt und verabschiedet.

Um die im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung zu berichtenden Themen zu identifizieren, wurde gemäß §§ 315c i. V. m. 289c (3) HGB als zusätzliche Voraussetzung geprüft, ob ein Thema zum Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage von GEA (Vermögens-, Finanz- und Ertragslage) erforderlich ist. Für diese Themen wurden potenzielle Risiken bestimmt, verortet und bewertet.

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“ nun als „Investoren“ definiert. Sie umfasst neben (potenziellen) Investoren auch Aktionäre,

Analysten und Wertpapierhäuser sowie Ratingagenturen. Insgesamt wurden folgende Anspruchsgruppen von GEA identifiziert, die außerdem 2018 neu geordnet wurden:

Bisherige Bezeichnung	Aktualisierte Bezeichnung
Kapitalmarkt	Investoren
Kunden	Kunden
Lieferanten/Auftragnehmer	Industrie/Peer Group
Wettbewerber	Industrie/Peer Group
Lokale Gemeinschaften	NGOs/Zivilgesellschaft
Öffentlichkeit/Medien	NGOs/Zivilgesellschaft
Schulen/Hochschulen	Nachhaltigkeitsexperten (Wissenschaft, Beratung)
Regulatoren/Behörden	Behörden/Politik
Mitarbeiter	Mitarbeiter

Angabe 102-43

Zur Absicherung der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse wurden wieder zahlreiche Quellen ausgewertet, darunter die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen 2018, Kundeninterviews und interne Befragungen zum Thema Service aus dem Berichtsjahr. Das Feedback des Kapitalmarkts (insbesondere Ratings und ESG-Analysten) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde auch 2018 wieder gemeinsam mit den QHSE-Experten eingehend analysiert. Aus deren Anforderungen folgte beispielsweise die Entscheidung, erstmals und nur mit Basisdaten über Wasserverbrauch und Abfall zu berichten, obwohl diese Themen in der Gesamtbetrachtung nicht wesentlich sind. GEA nimmt jährlich am Climate Change Information Request des Carbon Disclosure Project (CDP) teil. Auch diese Unterlagen wurden berücksichtigt. Gegenstand vergleichender Analyse waren auch die Nachhaltigkeitsberichte wichtiger Kunden und Wettbewerber. 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 beachtet.

Angabe 102-47

Die Berichterstattung behandelt 2018 diese wesentlichen Themen:

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und Mitbestimmung
- Menschenrechte
- Arbeitsbedingungen (einschl. Aus- und Weiterbildung)
- Emissionen
- Produktqualität und -sicherheit
- Nachhaltiges Produktdesign und Innovation
- Produktlebenszyklus/Kreislaufwirtschaft
- Kundeninformation und -support
- Verantwortung in der Lieferkette
- Wertschöpfung
- Compliance
- Datenschutz
- Informationssicherheit
- Schutz geistigen Eigentums

Die als wesentlich ermittelten Themen sind grundsätzlich konzernweit relevant.

GEA berichtet darüber hinaus über Vielfalt und Chancengleichheit – in Ergänzung der Angaben zum Diversitätskonzept im Corporate-Governance-Bericht inklusive Erklärung zur Unternehmensführung.

Angabe 102-49

Folgende Themen haben sich geändert bzw. wurden neu abgegrenzt:

Thema 2017	Thema 2018	Erklärung zur Änderung
Wirtschaftliche Leistung	Wertschöpfung	Nur redaktionell
Beschaffungspraktiken; Umweltbewertung/ soziale Bewertung der Lieferanten	Verantwortung in der Lieferkette	Redaktionelle Zusammenfassung; Anteil lokaler Beschaffung wird unverändert im Kapitel Supply-Chain-Management berichtet
Sozioökonomische Compliance; Korruptionsbekämpfung	Compliance	Redaktionelle Zusammenfassung
-	Datenschutz; Informationssicherheit; Schutz geistigen Eigentums	Neu als wesentlich bewertet wegen signifikant höherer Risiken durch EU-Datenschutz-Grundverordnung, zunehmender Digitalisierung der Geschäftsprozesse sowie der Produkte und Verfahren und wegen der zunehmenden Bedeutung geistigen Eigentums als Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb
Aus- und Weiterbildung	Arbeitsbedingungen (einschl. Aus- und Weiterbildung)	Redaktionelle Zusammenfassung mehrerer Arbeitnehmer-Themen, die bereits berichtet wurden, unter neuem Oberbegriff
Einfluss des Klimawandels	Produktqualität und -sicherheit; Nachhaltiges Produktdesign und Innovation; Produktlebenszyklus/ Kreislaufwirtschaft; Kundeninformation und -support	Der Nachweis verbesserter Effizienz gegenüber dem Kunden ist regelmäßig entscheidendes Kaufkriterium. Ein globaler Nachweis über das gesamte Produkt- und Leistungsportfolio zur Abschätzung der Folgen des Klimawandels ist wegen der Vielzahl der Komponenten und Verfahren und vor allem wegen der Notwendigkeit, dafür außerhalb des eigenen Einflussbereichs flächendeckend Betriebsdaten zu erheben, nicht möglich. Daher wurden die Berichtsinhalte zur Produktverantwortung neu geordnet und erweitert.

Angabe 102-44

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

Bewertung der Wesentlichkeit von Aspekten durch Anspruchsgruppen	Investoren	Kunden	Industrie/ Peer Group	NGOs/ Zivilgesellschaft	Nachhaltigkeitsexperten (Wissenschaft, Beratung)	Behörden/ Politik	Mitarbeiter
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	•	•	•	•		•	•
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und Mitbestimmung	•			•			•
Menschenrechte	•	•		•	•	•	•
Arbeitsbedingungen (einschl. Aus- und Weiterbildung)							•
Emissionen	•	•		•	•	•	•
Produktqualität und -sicherheit	•	•	•			•	
Nachhaltiges Produktdesign und Innovation	•	•			•	•	•
Produktlebenszyklus/Kreislaufwirtschaft	•	•			•	•	
Kundeninformation und -support		•				•	
Verantwortung in der Lieferkette	•	•		•	•	•	
Wertschöpfung	•	•					•
Compliance	•	•	•	•	•	•	•
Datenschutz	•				•	•	•
Informationssicherheit	•	•					•
Schutz geistigen Eigentums	•	•					•



Wir leben Werte.

Spitzenleistung • Leidenschaft • Integrität • Verantwortung • GEA-versity

GEA ist einer der größten Systemanbieter für die nahrungsmittelverarbeitende Industrie sowie für ein breites Spektrum weiterer Branchen. Das international tätige Technologieunternehmen konzentriert sich auf Maschinen und Anlagen sowie auf Prozesstechnik und Komponenten. Darüber hinaus bietet GEA nachhaltige Lösungen für anspruchsvolle Produktionsverfahren in unterschiedlichen Endmärkten und hält ein umfassendes Serviceportfolio bereit.

Das Unternehmen ist im deutschen MDAX (G1A, WKN 660 200) und im STOXX® Europe 600 Index notiert sowie Teil der MSCI Global Sustainability Indizes.

[GEA Group Aktiengesellschaft](#)

Peter-Müller-Straße 12

40468 Düsseldorf

Tel.: +49 211 9136-0

[gea.com](https://www.gea.com)