A close-up photograph of a pine branch with several water droplets hanging from its needles. The branch is positioned above a glass surface, which reflects the scene below. The background is a blurred green, suggesting an outdoor setting. The overall image conveys a sense of nature and freshness.

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2022

INHALT

[Titelbild](#)

Die Wolkenfischer aus Tansania

Mehr zu der Geschichte hinter unserem Coverbild erfahren Sie auf Seite 62 ff.

Vorwort von Stefan Klebert

Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen und Leser,

viele Krisen halten die Welt derzeit in Atem. Sie bestimmen das politische Geschehen und die Schlagzeilen. Kaum scheint die Pandemie überwunden, treten neue globale Herausforderungen in den Vordergrund: Krieg, Inflation, drohende Rezessionen, Versorgungsmängel und Energieknappheit lauten die Stichworte der Stunde.

Vor diesem Hintergrund drohen die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz an Relevanz zu verlieren. Ist nachhaltiges Wirtschaften etwa ein Luxus, den wir uns aktuell nicht leisten können? Ich meine, das Gegenteil ist der Fall. Wir werden noch schneller als bisher unsere Wirtschaft transformieren und neue Lösungen finden müssen. Es war schon immer richtig, Energie zu sparen, Effizienz zu erhöhen und Ressourcen zu schonen. Angesichts des fortschreitenden Klimawandels, aber auch mit Blick auf unsere Resilienz und Versorgungssicherheit sind diese Bemühungen heute dringlicher denn je.

Bei GEA arbeiten wir mit Hochdruck daran, unsere Nachhaltigkeitsziele umzusetzen. Das Thema genießt bei uns den höchsten Stellenwert – jetzt erst recht! Die Überzeugung, damit das Richtige zu tun, zieht sich durch das ganze Unternehmen. Erneut war Nachhaltigkeit in unserer Mitarbeiterbefragung 2022 die bestbewertete Dimension. Das unterstreicht, wie engagiert die Kolleginnen und Kollegen weltweit unseren Unternehmenszweck „Engineering for a better world“ leben und in die Tat umsetzen.



Als Ingenieurinnen und Ingenieure haben wir eine besondere Verantwortung, zur Erhaltung einer lebenswerten Welt beizutragen. Maschinen, Anlagen und Produktionsprozesse sind das Herz der globalen Wertschöpfung. Ohne unser Streben nach stetiger Verbesserung gibt es keinen effektiven Fortschritt. Nachhaltigkeit eröffnet Unternehmen zugleich neue Horizonte und große wirtschaftliche Chancen. Die Zukunft gehört intelligenten Lösungen, die Energie sparen, Emissionen vermeiden und Ressourcen schonen. Mit diesen sichern wir uns und unseren Kunden im Wettbewerb einen Vorsprung.

Auf diesem Weg sind wir im vergangenen Jahr gut vorangekommen. Das Spektrum unserer Aktivitäten war groß und umfasste alle Bereiche des Unternehmens. Die wichtigsten davon möchten wir Ihnen in diesem Bericht vorstellen.

So haben wir unsere Mitarbeitenden mit E-Learnings zu Klimathemen und konzernweiten Nachhaltigkeitswochen weiter mobilisiert. Auch die Umstellung auf nachhaltige Mobilität ist in vollem Gange. In immer mehr Ländern – darunter auch Deutschland – müssen alle neuen Fahrzeuge für GEA-Führungskräfte bereits heute zu 100 Prozent elektrisch fahren.

Ebenfalls im Berichtsjahr konnten wir unsere neue klimaneutrale Fabrik im polnischen Koszalin in Betrieb nehmen und mit ihr höchste Umweltstandards realisieren. Unsere nächste nachhaltige Produktionsstätte ist schon in Planung: Wir investieren 70 Millionen Euro in ein Pharmatechnologiezentrum, das wir 2024 in Elsdorf bei Köln eröffnen wollen – auch dieses Zentrum wird Maßstäbe in Sachen Umwelt- und Klimaschutz setzen.

Um unsere Kunden optimal zu unterstützen, haben wir unser Innovations-tempo 2022 weiter gesteigert und die Einführung eines Green Labels für unsere Produkte vorbereitet. Wir setzen auf immer energieeffizientere Produkte, wie unsere AddCool-Wärmepumpentechnologie, mit der sich der Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen um bis zu 50 Prozent

senken lassen. Wir legen zudem großen Wert darauf, Anlagen so zu konstruieren, dass sämtliche technischen Potenziale bestmöglich ausgeschöpft werden.

Auch unsere Lieferkette machen wir nachhaltiger, indem wir die Anforderungen Schritt für Schritt anheben. Im vergangenen Jahr haben wir Nachhaltigkeitskriterien definiert, die unsere bevorzugten Lieferanten bis 2026 vollständig erfüllen müssen.

Uns ist klar: Fortschritte erreichen wir nur gemeinsam. Über den Erfolg unserer Bemühungen entscheidet die Kooperation entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Zur Umsetzung unserer Agenda stehen wir daher im engen Kontakt mit Kunden und Lieferanten.

Alles, was wir tun, leitet sich aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit sehr anspruchsvollen Zielen ab: So streben wir die Reduzierung unserer Treibhausgas-Emissionen bis 2040 auf Netto-Null an. Bereits bis 2030 wollen wir die Emissionen aus eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) um 60 Prozent und die Emissionen aus der Lieferkette und dem Lebenszyklus unserer Produkte (Scope 3) um 18 Prozent verringern. Durch die Nutzung von 100 Prozent Grünstrom konnten wir im Berichtsjahr die Emissionen aus eigenen Aktivitäten im Vergleich zum Jahr 2019 um 51,1 Prozent senken.

Gesellschaftliches Engagement ist eine weitere, wichtige Dimension unserer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie. So fördern wir freiwillige Aktivitäten und Arbeitseinsätze unserer Kolleginnen und Kollegen. Alle Beschäftigten bei GEA können ab 2023 einen bezahlten Tag im Jahr für Freiwilligenarbeit nutzen. Darüber hinaus haben wir im abgelaufenen Jahr größere Summen an soziale Zwecke gespendet, zum Beispiel an die Hilfsorganisation BILD hilft e.V. „Ein Herz für Kinder“, die gemeinnützige Organisation Viva con Agua sowie das Deutsche Rote Kreuz für die Ukrainehilfe.

Unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz wird auch von externer Seite gesehen und auf vielfache Weise gewürdigt. Zahlreiche Institutionen haben unsere Leistungen 2022 erneut mit Spitzenplätzen in Ratings und Rankings ausgezeichnet. So waren wir Finalist beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis und wurden als einziges deutsches Unternehmen neu in den Dow Jones Sustainability Europe Index aufgenommen. Das CDP setzte uns wieder auf die Klima-A-Liste und von EcoVadis erhielten wir erneut ein Gold-Rating.

Auch wenn die Weltlage herausfordernd ist, wie lange nicht: Die globale Transformation in Richtung Nachhaltigkeit ist zwingend und muss weiter auf der Agenda ganz oben bleiben. Denn letztlich wissen wir alle, dass wir jetzt handeln müssen. Wir dürfen keine Zeit mehr verlieren. Wir bei GEA haben das verstanden, wir gehen voran, setzen uns ambitionierte Ziele und arbeiten beharrlich daran, Fortschritte zu erreichen.

Ich möchte allen Kolleginnen und Kollegen herzlich danken, die uns auf diesem Weg mit Herzblut, Passion und Engagement unterstützen und voranbringen! Sie, liebe Leserinnen und Leser, lade ich ein, sich auf den folgenden Seiten über unsere Aktivitäten zu informieren und sich an unserem gemeinsamen Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu beteiligen.

Ihr



Stefan Klebert

GEA IM ÜBERBLICK



GEA im Überblick

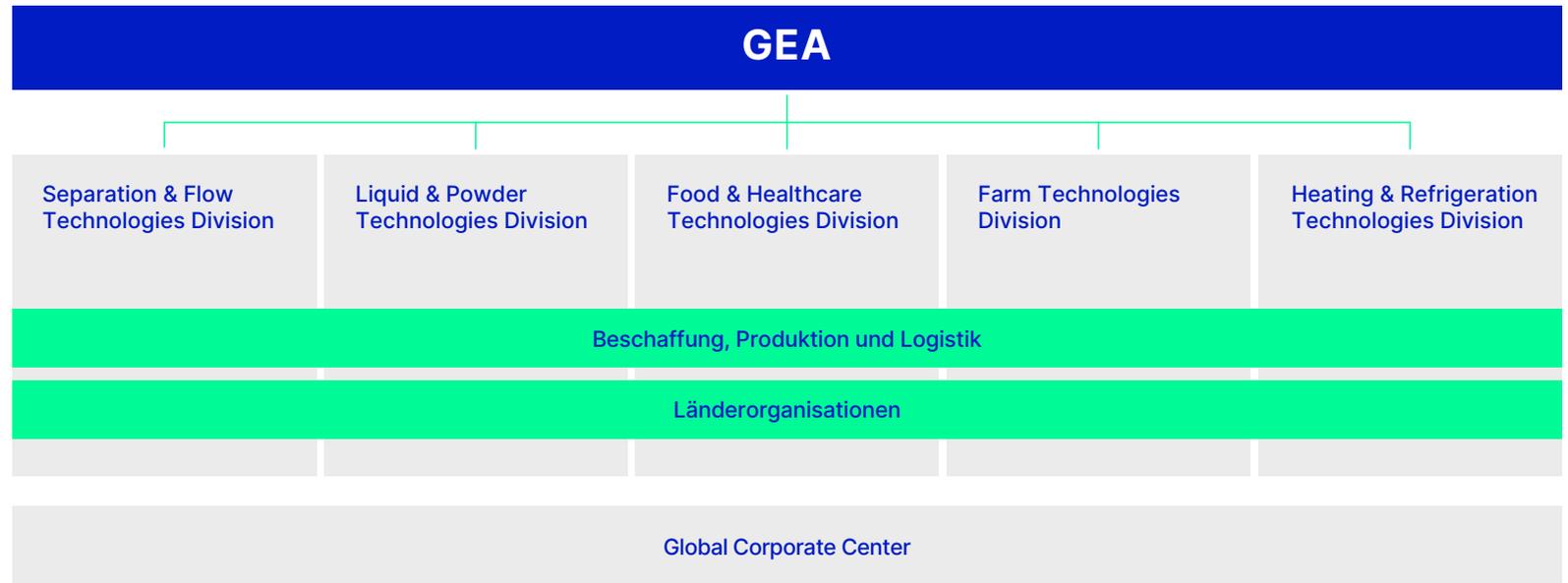
Der GEA-Konzern ist ein international tätiges Technologieunternehmen und fokussiert sich auf Maschinen und Anlagen sowie auf Prozesstechnik und Komponenten. Wir bieten Lösungen für anspruchsvolle Produktionsverfahren in unterschiedlichen Endmärkten an und halten dafür ein umfassendes Serviceportfolio bereit. Damit helfen wir unseren Kunden, die Produktionsprozesse immer nachhaltiger und effizienter zu gestalten. GEA ist einer der größten Systemanbieter für die Nahrungsmittel-, Getränke- und Pharmaindustrie sowie für ein breites Spektrum an Prozessindustrien, wie zum Beispiel die Chemieindustrie. Der Konzern ist auf die jeweiligen Kerntechnologien spezialisiert und nimmt in vielen Absatzmärkten weltweit eine führende Position ein. Dabei fördern wir eine ausgeprägte Innovationskultur, um unseren Technologievorsprung auch in Zukunft zu sichern. Weitere Details finden Sie im Geschäftsbericht 2022 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ unter „Forschung und Entwicklung“.

Der nachhaltige Erfolg von GEA beruht auf wichtigen globalen Megatrends, wie zum Beispiel:

- Wachstum der Weltbevölkerung
- Zunahme der Mittelschicht
- Gesunde und sichere Ernährung
- Lebenswichtige und erschwingliche Medikamente
- Nachhaltige, effiziente und ressourcenschonende Produktionsverfahren

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

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



 GEA Standorte



Separation & Flow Technologies Division

Erstklassige Komponenten und Anlagen für Exzellenz in der Produktion

Separators . Homogenizers . Valves & Pumps

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

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

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

Umsatz

1.416

Millionen EUR
Vorjahr: 1.237 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

360

Millionen EUR
Vorjahr: 303 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

25,4

Prozent
Vorjahr: 24,5 Prozent

Beschäftigte

4.907

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 4.860



Liquid & Powder Technologies Division

Spezialisten für Verarbeitungstechnik und integrierte Lösungen

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

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

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

Umsatz

1.716

Millionen EUR
Vorjahr: 1.546 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

166

Millionen EUR
Vorjahr: 150 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

9,7

Prozent
Vorjahr: 9,7 Prozent

Beschäftigte

5.404

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 5.241



Food & Healthcare Technologies Division

Sichere Lebensmittel und Arzneimittel für eine wachsende Bevölkerung

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

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

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

Umsatz

1.001

Millionen EUR
Vorjahr: 937 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

107

Millionen EUR
Vorjahr: 100 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

10,7

Prozent
Vorjahr: 10,7 Prozent

Beschäftigte

3.571

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 3.577



Farm Technologies Division

Die nächste Generation der Landwirtschaft

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

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

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

Umsatz

742

Millionen EUR
Vorjahr: 634 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

86

Millionen EUR
Vorjahr: 76 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

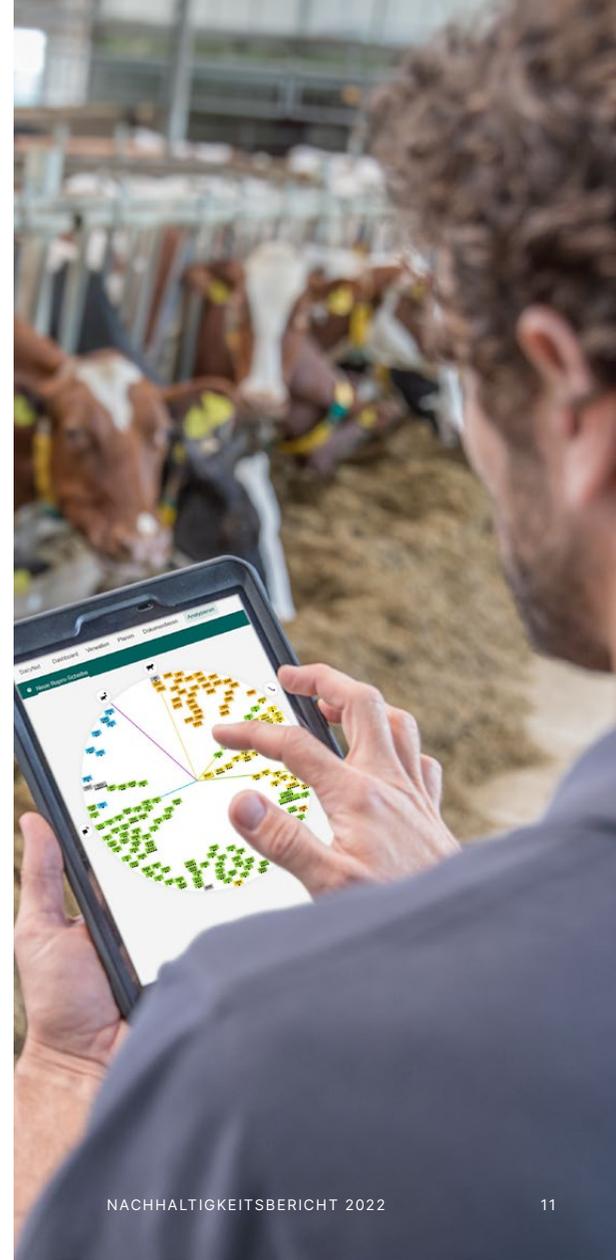
11,6

Prozent
Vorjahr: 12,0 Prozent

Beschäftigte

1.909

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 1.865



Heating & Refrigeration Technologies Division

Industrielle Wärme- und Kältelösungen für klimafreundliche Produktionsprozesse

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

Mit umfassender Expertise im Bereich der Produktionsprozesse, insbesondere der Wärme- und Kältetechnik, liefert Heating & Refrigeration Technologies nachhaltige und energiesparende Lösungen für Kunden aus der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sowie weiteren wichtigen Branchen. Alle Angebote werden durch umfangreiche Digital- und Service-Plattformen unterstützt.

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

Umsatz

524

Millionen EUR
Vorjahr: 584 Mio. EUR

EBITDA vor
Restrukturierungsaufwand

57

Millionen EUR
Vorjahr: 59 Mio. EUR

EBITDA-Marge vor
Restrukturierungsaufwand

10,9

Prozent
Vorjahr: 10,2 Prozent

Beschäftigte

1.716

Vollzeitäquivalente
Vorjahr: 2.091





Interview mit Dr. Nadine Sterley

Chief Sustainability Officer

Hat GEA 2022 trotz des geopolitischen und wirtschaftlichen Gegenwinds Fortschritte beim Thema Nachhaltigkeit gemacht?

Es war ein herausforderndes Jahr, aber wir sind auf Kurs geblieben. In den vergangenen zwölf Monaten haben wir einen besonderen Fokus auf unsere eigenen betrieblichen Aktivitäten gelegt. Alle Nachhaltigkeitsziele von GEA sind nun fest in unserer Organisation verankert; es wurden Personen und Teams benannt, die für den Fortschritt verantwortlich sind. Außerdem haben wir eine interne Energiesparkampagne gestartet und unsere energieintensivsten Standorte identifiziert. Diese wurden in unserem Fahrplan zur Dekarbonisierung bis 2040 als vorrangig eingestuft. Durch die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen konnten wir unsere Scope 1- und 2-Treibhausgasemissionen bereits halbieren im Vergleich zu 2019. Die verbleibenden Emissionen von GEA neutralisieren wir durch Investitionen in Klimaschutzprojekte mit Goldstandard auf der ganzen Welt. Vor dem Hintergrund der globalen Energiekrise haben wir unsere eigenen Nachhaltigkeitsinitiativen mit Nachdruck vorangetrieben.

Ist GEA demnach auf gutem Weg, die Netto-Null bis 2040 zu erreichen?

Ja. Wie erwähnt, sind wir sehr zuversichtlich, was unsere Scope 1- und 2-Emissionen angeht. Unsere Scope-3-Emissionen sind für GEA als Maschinenbauunternehmen zugegebenermaßen eine größere Herausforderung. Die meisten dieser indirekten Emissionen entstehen durch den Einsatz unserer Maschinen beim Kunden, alle übrigen sind vorgelagerte Emissionen durch Zulieferer.

Um unser Netto-Null-Ziel zu erreichen, müssen wir die gesamte Wertschöpfungskette einbeziehen. Mit Blick auf unsere wichtigsten Lieferanten haben wir eine nachhaltige Einkaufsstrategie eingeführt und sprechen regelmäßig mit ihnen über Anforderungen, die sie bis 2026 vollständig erfüllen müssen. Was unsere Kunden betrifft, so liegt unser Hauptaugenmerk auf Produktinnovationen. Wir nutzen Emissionsdaten, die sie uns zur Verfügung stellen, um unsere Lösungen und deren Effizienz kontinuierlich zu verbessern. Unser neues Green Label „AddBetter“ integriert Nachhaltigkeit noch stärker in die Produktentwicklung. Mit seiner Hilfe können Kunden unsere ressourceneffizientesten Produkte leicht erkennen, was ihnen wiederum hilft, ihre – und unsere – Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Welche sozialen Initiativen hat GEA 2022 gestartet?

Wir haben ein umfassendes Konzept für gesellschaftliches Engagement und eine Strategie für Unternehmensspenden eingeführt. Damit verfolgen wir zwei konkrete Ziele: Wir wollen ein Prozent unseres Konzernergebnisses pro Jahr spenden und bis 2026 100.000 Menschen durch wissensbasierte Freiwilligenarbeit unserer Beschäftigten erreichen.

Unsere Spendenstrategie umfasst vier Säulen: Katastrophenhilfe, Förderung von Bildung insbesondere in Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften und Technik, Bekämpfung der Kinderarmut sowie Förderung des Zugangs zu sauberem Wasser, erneuerbaren Energien und medizinischer Versorgung. Was das freiwillige Engagement

der Mitarbeitenden betrifft, so möchten wir alle GEA-Beschäftigten motivieren, ihre Fähigkeiten zum Wohle der Gesellschaft in einem der vier genannten Schwerpunktbereiche einzusetzen. Für ihre ehrenamtliche Tätigkeit erhalten alle Mitarbeitenden ab 2023 jedes Jahr einen Tag bezahlten Urlaub.

Auch in den Bereichen Vielfalt und Inklusion haben wir im vergangenen Jahr wichtige Fortschritte erzielt. Beispiele sind unser Mentoring-Programm für Frauen und die Lean-In-Zirkel – beides Maßnahmen, um Frauen bei GEA zu stärken und präsenter zu machen. Wir wollen mehr weibliche Beschäftigte dazu ermutigen, den Weg in eine Führungsrolle einzuschlagen. Nach wie vor zieht der Maschinenbau weit weniger Frauen als Männer an, weshalb wir uns umso mehr anstrengen müssen. GEA ist ein vielfältiges, offenes und kulturell sensibles Unternehmen. Und damit das so bleibt, haben wir auch die geografische Präsenz unseres Recruiting-Teams erweitert. Intern fördern wir den länderübergreifenden virtuellen Austausch unserer Beschäftigten, wodurch engere Beziehungen entstehen. Alle diese Aktivitäten zielen darauf ab, GEA zu einem bevorzugten Arbeitgeber in unserer Branche zu machen.

Wie verankert GEA Nachhaltigkeit in seiner Unternehmensführung?

Zunächst einmal ist Nachhaltigkeit die erste Säule unserer Unternehmensstrategie, der Mission 26. Sie ist damit grundlegend für alle Entscheidungen, die wir als Unternehmen treffen. Wir haben ein GEA-Nachhaltigkeitskomitee eingerichtet, dem Mitglieder aus unseren Divisionen und globalen Funktionen angehören. Dadurch stellen wir sicher, dass wir uns unternehmensweit abstimmen und unsere Nachhaltigkeitsziele effizient umsetzen.

Im Jahr 2021 hat GEA ihre Nachhaltigkeitsziele in das neue Vergütungssystem für den Vorstand integriert. Ab 2023 werden wir auch unser oberstes Führungsteam, das Global Executive Committee, in dieses Anreizsystem einbeziehen.

„Nachhaltigkeit ist die erste Säule unserer Unternehmensstrategie, der Mission 26. Sie ist damit grundlegend für alle Entscheidungen, die wir als Unternehmen treffen.“





„Ganz besonders freue ich mich über die vielen motivierten und engagierten Beschäftigten von GEA rund um den Globus. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind proaktiv und haben den großen Wunsch, einen Beitrag zu leisten.“

Wir haben auch ein Team für Sustainable Finance innerhalb unserer Finanzorganisation eingerichtet, das uns geholfen hat, in diesem Bereich nachhaltiger zu werden. Zum Beispiel verknüpft GEA jetzt seinen syndizierten Kredit mit Nachhaltigkeitskriterien. Das bedeutet, dass unsere Nachhaltigkeitsleistungen den Zinssatz beeinflussen, den wir für geliehene Gelder aufbringen müssen. Und GEA ist das erste Unternehmen in Deutschland, das ein Aktienrückkaufprogramm mit einer Spende der Ersparnisse verbindet. Im Jahr 2022 haben wir 250.000 Euro an eine Organisation gespendet, die sich dafür einsetzt, Schulen in Tansania mit sauberem Wasser zu versorgen.

Wie wichtig ist es, andere Unternehmen zu mehr Nachhaltigkeit zu inspirieren und anzuregen?

Dies ist ein wesentliches Element unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen und eine aktive Rolle übernehmen, indem wir unsere Erfahrungen und unser Wissen weitergeben und andere mit auf die Reise nehmen. GEA ist Mitglied der Alliance of CEO Climate Leaders des Weltwirtschaftsforums sowie der Alliance for

Clean Air. Im Rahmen dieser Initiativen wollen wir andere Unternehmen motivieren, sich den gemeinsamen Bemühungen zur Reduzierung schädlicher Emissionen anzuschließen und Standards für die Berichterstattung und Offenlegung dieser Emissionen voranzutreiben.

GEA engagiert sich in weiteren Organisationen, die mit Nachhaltigkeit befasst sind, etwa dem International Sustainability Standards Board (ISSB) oder Econsense, einem Nachhaltigkeitsnetzwerk von 47 gleichgesinnten, multinationalen Unternehmen – alle wie GEA Vorreiter bei der Nachhaltigkeit. Durch diese Mitgliedschaften wollen wir den Dialog mit anderen internationalen Unternehmen fördern und die Gesetzgeber in Deutschland und der Europäischen Union anregen, Nachhaltigkeitsstandards zu stärken.

Wo steht GEA Ihrer Meinung nach in Sachen Nachhaltigkeit heute?

GEA engagiert sich seit vielen Jahren für Nachhaltigkeit – lange bevor die Welt begann, über „ESG“ zu sprechen. Daher sind wir heute auf einem sehr guten Weg. Dies bestätigt uns auch die Anerkennung, die wir

regelmäßig erhalten. So waren wir 2022 Finalist des Deutschen Nachhaltigkeitspreises und sind neues Mitglied des Dow Jones Sustainability Europe Index. Außerdem sind wir fester Bestandteil der Nachhaltigkeitsindizes DAX 50 ESG und MSCI Global Sustainability.

Ganz besonders freue ich mich über die vielen motivierten und engagierten Beschäftigten von GEA rund um den Globus. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind proaktiv und haben den großen Wunsch, einen Beitrag zu leisten. Wann immer wir uns an sie wenden, ist die häufigste Frage: „Was kann ich tun?“ Ob es darum geht, konkrete Möglichkeiten zum Energiesparen an unseren Standorten zu finden oder sich an einer Arbeitsgruppe zu beteiligen – sie packen mit an. Und sie wissen, wie sehr wir ihre Beiträge schätzen. Das ist entscheidend, denn wir brauchen die Unterstützung aller GEA-Beschäftigten, um unsere ehrgeizigen Ziele zu erreichen.

MISSION 26



AUCH DIE FINANZEN MÜSSEN GRÜNER WERDEN

Sustainable Finance, also nachhaltiges Finanzwesen, wird für Unternehmen stets bedeutender. Auch GEA berücksichtigt bei ihren Investitionsentscheidungen ökologische, soziale und unternehmensführungsrelevante Faktoren. Wir sind das erste Unternehmen in Deutschland, das einen Aktienrückkauf mit einer Nachhaltigkeitsinitiative verbindet. Die zweite Tranche des mit der Bank BNP Paribas umgesetzten Rückkaufprogramms wurde mit einer Nachhaltigkeitskomponente verknüpft. Dadurch konnte ein Trinkwasserprojekt in Tansania finanziert werden. Weitere Informationen dazu finden Sie auf Seite 62. Damit unser Finanzwesen in einem höheren Maße zu einer nachhaltigeren Zukunft beiträgt, ist unser Hauskreditvertrag im Jahr 2022 vorzeitig um Nachhaltigkeitskriterien ergänzt worden und stellt somit die erste nachhaltige Finanzierung von GEA dar. Diese Indikatoren bilden die Grundlage für unsere Bürgschaften und Garantien, die wir im operativen Geschäft ausgeben, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitskriterien in den lokalen Projekten standardisiert werden.



Mission 26

Unsere Verantwortung für die Zukunft.

Nachhaltigkeit ist für den GEA-Konzern gelebte Realität und ein wichtiger Baustein zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Aus diesem Grund ist Nachhaltigkeit auch ein zentrales Element der Unternehmensstrategie. Das heißt, wir optimieren die Prozesse im eigenen Unternehmen, ermöglichen mit unseren Produkten und Dienstleistungen, dass unsere Kunden ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen, und engagieren uns im Dialog mit lokalen Gemeinschaften für eine klimaneutrale Zukunft.

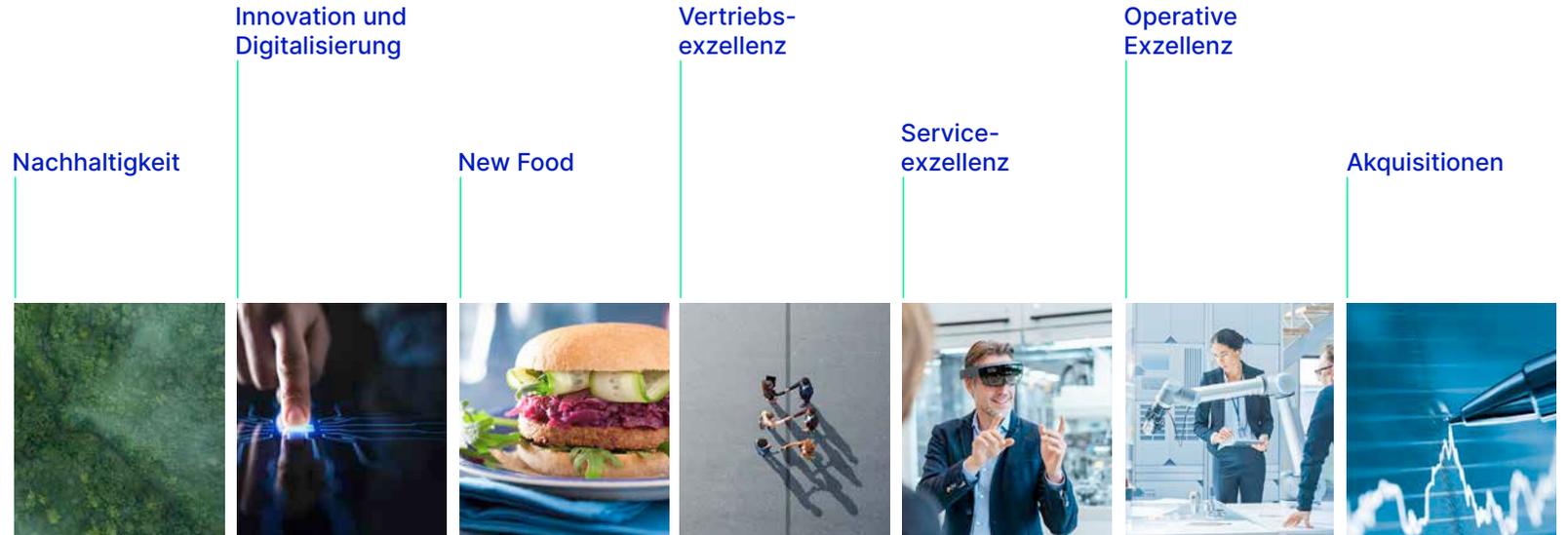


Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Richtlinie für unser tägliches Handeln, sondern hat eine fundamentale strategische Bedeutung. Mit sehr ambitionierten Zielen wollen wir bis zum Jahr 2026 hinsichtlich der ökologischen und sozialen Aspekte des Unternehmens der Spitzenreiter in unserer Branche werden. Aus diesem Grund ist Nachhaltigkeit auch ein elementarer Bestandteil der Konzernstrategie „Mission 26“ und wird darin als einer von sieben erfolgskritischen Hebeln zum Erreichen unserer Ziele definiert. Nachhaltigkeitsaspekte sind aber auch in den anderen sechs Kategorien fest integriert, was den übergeordneten Charakter dieses Themas und seinen hohen Stellenwert für unser Unternehmen unterstreicht. 2022 wurden die ersten der 2021 vorgestellten Maßnahmen der „Mission 26“ umgesetzt und erste Teilziele erreicht.

Mission 26 Sieben entscheidende Hebel



GEA bekennt sich zur eigenen unternehmerischen Verantwortung. Wir sind Mitglied in zahlreichen renommierten Nachhaltigkeitsinitiativen, lassen uns von international anerkannten Organisationen bewerten und: Wir handeln. Jeder dieser Aspekte findet sich in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wieder. Sie ist für die kommenden Jahre der Maßstab, an dem wir uns messen lassen. Als multinationales Unternehmen können und wollen wir einen Beitrag zu einer besseren Welt leisten. Dies kommt nicht zuletzt auch in unserem Unternehmenszweck „Engineering for a better world“ zum Ausdruck. Aus diesem Anspruch hat GEA ihre Vision abgeleitet: „Wir schützen zukünftige Generationen, indem wir nachhaltige Lösungen für die Lebensmittel- und die Pharmaindustrie bieten.“



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist unter anderem an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN), ausgerichtet. Diese Ziele dienen weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene. Sie richten sich an alle: die Regierungen weltweit, die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft. GEA bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und den sieben Grundsätzen der Women's Empowerment Principles (WEPs) für die Gleichstellung der Geschlechter. Der Global Compact ist ein weltweiter Pakt zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die WEPs sind eine gemeinsame Initiative von UN Women und Global Compact. Außerdem bekennen wir uns zu den zwölf Nachhaltigkeitsleitsätzen der Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und sind seit 2022 Mitglied des Unternehmensnetzwerks Econsense.



Unsere ambitionierten Ziele

Bis 2040 wollen wir die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Net-zero reduzieren. Das ist unser anspruchsvollstes Ziel. Die Zwischenziele bis zum Jahr 2030, nämlich die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 um 60 Prozent und in Scope 3 um 18 Prozent jeweils gegenüber dem Ausgangsjahr 2019 zu senken, haben wir uns von der Science Based Targets Initiative (SBTi) validieren lassen. Die SBTi bestätigt damit, dass die Zwischenziele den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-°C-Ziels des Pariser Klimaschutzabkommens leisten (siehe auch Seite 34 „Klimastrategie“).

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

Nachhaltige Lösungen: Wir entwickeln umweltschonende, nachhaltige Lösungen für eine bessere Welt und zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele unserer Kunden.

Verantwortungsbewusster Betrieb: Wir fördern höchste Umwelt- und Sozialstandards an den eigenen Standorten und im Einkauf.

Großartige Menschen: Für ihre Beschäftigten ist GEA Arbeitgeber erster Wahl in der Maschinenbauindustrie. Mit mehr Vielfalt, dem Fokus auf Gleichberechtigung und Integration und der Möglichkeit zum fortwährenden Lernen sowie durch eine langfristige berufliche Entwicklungsperspektive möchten wir der attraktivste Arbeitgeber in der Maschinenbauindustrie werden.

Für eine bessere Welt: Wir schaffen einen gesellschaftlichen Wert durch Lösungen, die die Nahrungsmittel- und Wasserknappheit verringern und die helfen, Ernährung und Gesundheit zu verbessern. GEA bringt ihr Wissen und ihre Fähigkeiten aktiv ein, um lokale Gemeinschaften zu stärken.



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

Wie wir diese Ziele erreichen wollen und welche Fortschritte wir dabei im Jahr 2022 gemacht haben, lesen Sie in den nachfolgenden Kapiteln dieses Berichts.

Nachhaltigkeitsmanagement

Eine nachhaltige Unternehmensführung ist uns bereits seit vielen Jahren sehr wichtig. Wie wir dies umsetzen, ist in unserer Konzernstrategie „Mission 26“ ausgeführt. Alle nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten sind in einer konzernweit verantwortlichen Nachhaltigkeitsabteilung gebündelt. Sie ist die Schnittstelle zu sämtlichen Geschäftsbereichen und Funktionen, die das strategische Rückgrat für alle nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte unseres Unternehmens bilden. So stellen wir sicher, dass die zunehmend komplexeren Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement qualifiziert angegangen werden. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist direkt unserem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Sie hat sämtliche Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens erarbeitet, kommuniziert und methodisch begleitet und wird sie hinsichtlich ihres Erreichungsgrades abgleichen.





Im Jahr 2022 hat GEA ein Nachhaltigkeitskomitee ins Leben gerufen. Das funktionsübergreifende Gremium wurde vom Vorstand beauftragt, sich mit GEAs Nachhaltigkeitsthemen zu befassen und die operativen Geschäftsbereiche in die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen aktiv mit einzubeziehen. Vor allem gilt dies für divisions- und funktionsübergreifende, strategische und operative Entscheidungen zur Implementierung der Vorhaben. Das Komitee fungiert als zentrales Gremium für alle Nachhaltigkeitsthemen in allen Geschäftsbereichen. Es verbindet somit die globalen Funktionen, die Divisionen und den Vorstand. Dadurch wird ein abgestimmtes Vorgehen auf allen Ebenen sichergestellt. Und wir können Implementierungsarbeiten noch schneller vorantreiben, aber auch im Falle von Verzögerungen kurzfristig Maßnahmen ergreifen, die wiederum auf allen Ebenen abgestimmt sind.

Das Nachhaltigkeitskomitee leitet unser Chief Sustainability Officer (CSO), der direkt an den Vorstand berichtet. Dem Ausschuss gehören ständige Vertreter der Bereiche Nachhaltigkeit, QHSE, Finanzen, indirekte und direkte Beschaffung, Produktion, Investor Relations, IT und von jeder Division an. Bei Bedarf werden noch weitere Fachabteilungen hinzugezogen. Das Komitee tagt regulär vierteljährlich sowie zu besonderen Anlässen und erfüllt im Wesentlichen folgende Kernaufgaben: Prüfung und gegebenenfalls Genehmigung von Anpassungen des Nachhaltigkeitsmanagements (Prozesse, Strukturen, Inhalte), wie zum Beispiel Anpassen des Katalogs der Nachhaltigkeitskennzahlen. Darüber hinaus wird die abschließende Koordination von Initiativen und konkreten Anweisungen für die entsprechenden globalen Funktionen, Abteilungen und das Top-Management zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele durchgeführt und zur Freigabe an den Vorstand und erweiterten Führungskreis weitergeleitet. Außerdem priorisiert das Komitee geplante Nachhaltigkeitsinitiativen, legt die Budgets dafür fest und bewertet kontinuierlich die Fortschritte der Maßnahmen.

Veränderungsmanagement

Das Thema Nachhaltigkeit in einem Unternehmen zu verankern, bedeutet eine große Veränderung – in der Organisation als Ganzem, in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Doch Veränderungen in einem Unternehmen vorzunehmen, ist komplex. Jede große Veränderung beginnt daher mit einer ganz individuellen Veränderung. Die Beschäftigten müssen in diesen Fällen oft den größten Teil der Veränderungen aktiv leben und vorantreiben. Sonst bleibt jede Veränderung ohne den gewünschten Erfolg. Der Faktor „Mensch“ ist daher essenziell in der Projektplanung, um diese Veränderungen auch tatsächlich in der Organisation zu implementieren. Wer sich für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen entscheidet, dem gelingt dies am besten mit einem abgestimmten Change-Management für Nachhaltigkeit.

GEA hat für das Veränderungsmanagement daher Ende 2021 einen Zentralbereich gegründet. Dieser setzt bei Veränderungen auf einen systematischen Ansatz, der den von der Veränderung betroffenen Beschäftigten hilft, ihre individuellen Herausforderungen zu bewältigen. Die Mission dabei: Wir wollen Veränderungskompetenz zu einem Teil der GEA-DNA machen und den Wettbewerbsvorteil des Konzerns erhöhen, indem wir unsere Mitarbeiter befähigen, in einer sich ständig verändernden Welt weiterhin erfolgreich zu sein. Als Rahmenwerk nutzen wir dazu das sogenannte ADKAR-Modell (steht für Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement). ADKAR ist ein zielorientiertes Change-Management-Modell, das individuelle und organisatorische Veränderungen steuert. Verfügt eine Person über die fünf genannten Elemente Bewusstsein, Wunsch, Wissen, Können und Verankerung, ist die Veränderung erfolgreich vollzogen.

Grundsätze der Nachhaltigkeit

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei GEA basiert auf den folgenden Grundsätzen, die mithilfe verschiedener Richtlinien und Prozesse umgesetzt werden (siehe Grafik):

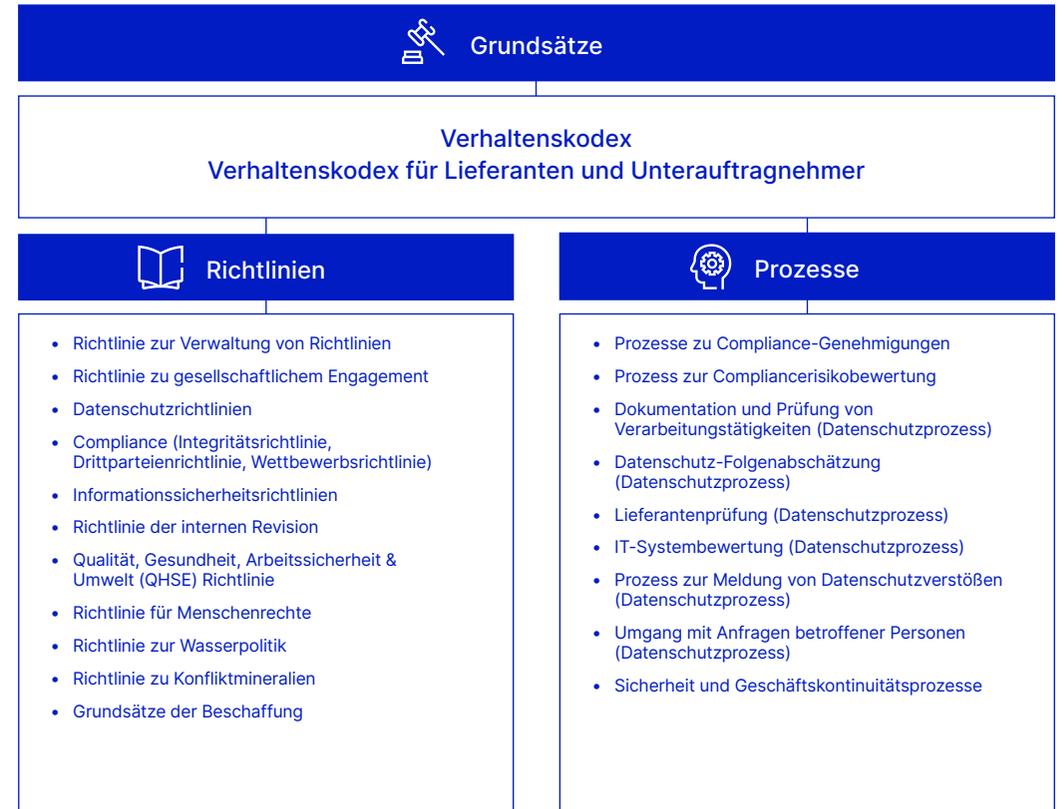
1. Konzernweiter Verhaltenskodex

Der „GEA-Verhaltenskodex“ (Code of Conduct) beschreibt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen, die das unternehmerische Verhalten bei GEA lenken (siehe Grafik). Der Verhaltenskodex hat zum Ziel, unternehmensweit die Einhaltung von Normen sicherzustellen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich durch Integrität, Respekt und ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnet. Er gilt weltweit für alle Beschäftigten und Organe von GEA. In den Verhaltenskodex wurden im Berichtsjahr die ehemals eigenständigen „Grundsätze unternehmerischer Verantwortung“ integriert. Diese enthalten sowohl ethische als auch rechtliche Standards, die für die Beschäftigten im gesamten Konzern bindend sind. Damit ist erstmals auch nachhaltigkeitsorientiertes Verhalten für alle Beschäftigten verpflichtend. Dies betrifft zum Beispiel solche Themen wie Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Diversität und Inklusion oder menschliche Entwicklung und Bildung. Als weltweit erfolgreicher industrieller Technologiekonzern mit mehr als 18.000 Mitarbeitenden und ope-

rativen Gesellschaften in 62 Ländern bekennt sich GEA zu einem fairen Welthandel als entscheidender Voraussetzung für globales Wirtschaftswachstum.

2. Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer

Analog zum „GEA-Verhaltenskodex“ verpflichtet der „Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer“ die Zulieferer von GEA zu umweltgerechtem Wirtschaften, Einhaltung der Menschenrechte und zum Verzicht auf Konfliktrohstoffe. Dieser Verhaltenskodex definiert die Grundsätze und Anforderungen von GEA für alle Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen, für Unterlieferanten sowie für die Konzernunternehmen der Zulieferer und Unterauftragnehmer hinsichtlich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und den Personen, die an der Herstellung von Waren und/oder der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt sind. Auch dieser Verhaltenskodex wurde im Berichtsjahr aktualisiert und umfasst nun zusätzlich die Referenz zum „UK Slavery Act 2015“ und zum seit dem 1. Januar 2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie weitergehende Regelungen zum Umweltschutz. Außerdem bezieht er, neben dem bislang schon geregelten Datenschutz, die Informationssicherheit mit ein.



Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

GEA ermittelt und bewertet jährlich die Themen, die für das Verständnis der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmenshandels wesentlich sind (siehe Grafik). Neben der unternehmens-internen Bewertung fließen dabei auch die Erwartungen und Interessen unserer wichtigsten Interessengruppen ein. Zu diesen zählen Investoren, Kunden und Beschäftigte ebenso wie unabhängige Einrichtungen wie Nicht-regierungsorganisationen (NGOs). Um den Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen (CSR-RUG) und in Anlehnung an die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) zu erstellen, haben wir im Jahr 2021 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. 17 Themen, die sich in der Nachhaltigkeitsstrategie der „Mission 26“ wiederfinden, haben wir als relevant nach den GRI-Wesentlichkeitsgrundsätzen eingestuft. 13 von diesen Themen wurden als relevant im Sinne des CSR-RUG definiert und somit durch Wirtschaftsprüfer geprüft. Für das Berichtsjahr wurde die Aktualität der Themen und Handlungsfelder bestätigt:



Management System

| | Abdeckungsrate 2022 (in %) | Anzahl der zertifizierten Produktionsstandorte 2022 | Anzahl der Produktionsstandorte gesamt |
|-----------------------|----------------------------|---|--|
| DIN EN ISO 9001:2015 | 66 | 38 | 58 |
| DIN EN ISO 14001:2015 | 38 | 22 | 58 |
| DIN EN ISO 45001:2018 | 33 | 19 | 58 |
| DIN EN ISO 50001:2018 | 7 | 4 | 58 |

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

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

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

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

Zertifizierung der Managementsysteme

GEA ruht sich auf dem Erreichten nicht aus, sondern hat den Anspruch, sich ständig zu verbessern. Aus diesem Grund lassen wir unsere Managementsysteme regelmäßig prüfen. Denn Managementsysteme regeln nicht nur die Prozesse der Wertschöpfung, sondern verpflichten auch zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Qualitätsmanagement, Energiemanagement, Umweltmanagement sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden bei GEA an internationalen Standards ausgerichtet sowie durch GEA-spezifische Standards und Regularien wie die QHSE-Richtlinie, die GEA Safety Core Rules und GEA Environmental Core Rules oder global gültige Prozessbeschreibungen ergänzt. Dieses gemeinsam mit QHSE-Experten auf Divisions- und Ländererbene erarbeitete Regelwerk ist in allen GEA-Gesellschaften gültig. Die Umsetzung erfolgt mit Unterstützung der globalen QHSE-Organisationen. Insgesamt hält GEA 182 Zertifikate der unterschiedlichen ISO-Managementsysteme. Diese beziehen sich auf alle Arten von GEA-Standorten, wie Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte.

Bereits 2016 haben wir damit begonnen, unsere Standorte mit integrierten Managementsystemen zertifizieren zu lassen. Die GEA Group Aktiengesellschaft mit Sitz in Düsseldorf ist nach den Standards ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 und ISO 45001:2018 zertifiziert und steht damit an der Spitze des Konzerns. Bestandteil der Konzernstrategie „Mission 26“ ist die Zertifizierung aller GEA-Produktionsstandorte gemäß der Managementsysteme für Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit. Im Berichtsjahr haben wir hier bereits einen Abdeckungsgrad von 66 Prozent bei ISO 9001:2015, 38 Prozent bei ISO 14001:2015 und 33 Prozent bei ISO 45001:2018 erreicht. Bis 2026 soll die Hälfte des jährlichen Energiebedarfs durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018 abgedeckt sein, 2022 waren es bereits 22,5 Prozent des gesamten Energiebedarfs. Umweltschutzmaßnahmen und -projekte sowie die Erhebung der Verbräuche werden unabhängig von einer Zertifizierung in Abstimmung mit der QHSE-Abteilung umgesetzt.

ESG-Ratings und -Rankings

Seit vielen Jahren ist eine nachhaltige Unternehmensführung für GEA ein wichtiges Thema und unsere Produktlösungen erfüllen hohe Ansprüche an Umwelt- und Ressourcenschutz. Doch auch wenn unsere Kunden das wissen, lassen wir uns dies von unabhängigen Dritten gern bestätigen. Internationale Ratings und Rankings belegen immer wieder unser Nachhaltigkeitsengagement. Unter dem Begriff ESG werden Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) berücksichtigt.

DAX 50 ESG

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

CDP

Ende 2022 wurde GEA erneut vom CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) für ihre Performance und Transparenz in der Berichterstattung ausgezeichnet: in diesem Jahr mit Note „A-“ für Wassermanagement und Note „A“ für Klimaschutz. Damit gehören wir zu

den wenigen von knapp 15.000 weltweit untersuchten Unternehmen, die es auf die A-Liste geschafft haben.

EcoVadis

Im Nachhaltigkeitsassessment von EcoVadis bestätigte GEA im Berichtsjahr die Einstufung „Gold-Standard“ und zählt damit zu den besten fünf Prozent aller weltweit von EcoVadis bewerteten Unternehmen im Maschinenbausektor. Seit 2016 lassen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement jährlich durch die unabhängige Ratingagentur EcoVadis immer detaillierter prüfen und konnten das Ergebnis seitdem kontinuierlich verbessern. Mit 68 von 100 Punkten im Rating 2022 erreichte GEA das Gold-Level. EcoVadis analysiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen in den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltiger Einkauf.

MSCI

Im Januar 2023 wurde GEA in der MSCI ESG Rating Bewertung des US-amerikanischen Finanzdienstleisters MSCI von "AA" auf "AAA" hochgestuft.



1) Im Jahr 2023 erhielt die GEA Group im Rahmen des MSCI ESG Ratings die Bewertung AAA (auf einer Skala von AAA-CCC). Die Verwendung von Daten der MSCI ESG Research LLC oder der mit ihr verbundenen Unternehmen („MSCI“) durch GEA sowie die Verwendung von MSCI-Logos, Handelsmarken, Dienstleistungsmarken oder Indexnamen stellen keine Förderung, Unterstützung, Empfehlung oder Werbung für GEA durch MSCI dar. Die MSCI-Dienste und -Daten sind Eigentum von MSCI oder deren Informationsanbietern und werden ohne Gewähr bereitgestellt. MSCI-Namen und -Logos sind Handels- oder Dienstleistungsmarken von MSCI.

Dow Jones Sustainability Index

Im Dezember 2022 wurde GEA erstmals in den Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe) aufgenommen. Die Aufnahme in den Index basiert auf der jährlichen Auswertung des S&P¹ Global Corporate Sustainability Assessments. 2022 wurden mehr als 10.000 Unternehmen eingeladen, an der Bewertung teilzunehmen. GEA konnte seine Punktzahl deutlich von 56 im Jahr 2021 auf 69 von 100 Punkten im Jahr 2022 verbessern. Starke Ergebnisse wurden in den Kategorien „Business Ethics“, „Materiality“, „Information Security/Cybersecurity & System Availability“ sowie „Environmental Reporting“ und „Social Reporting“ erzielt.

Weitere Auszeichnungen

GEA bleibt auch nach der Indexüberprüfung im Dezember 2022 Bestandteil der FTSE4Good Index Series. Diese misst die Leistung von Unternehmen, die sich durch gute Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungs-Praktiken (ESG) auszeichnen. Zudem wurde GEA im September 2022 der „Prime Status“ (führend in der Branchenindexgruppe) im ISS ESG Corporate Rating bestätigt. ISS ESG ist ein Dienstleister für institutionelle Investoren. Im ESG-Risikorating von Sustainalytics hat sich GEA von 22,4 auf 18,3 verbessert und ihr Risiko für wesentliche finanzielle Auswirkungen von ESG-Faktoren wurde als niedrig eingestuft. Das ESG-Risikorating platziert

GEA ins 3. Perzentil (1. Perzentil = geringstes Risiko) in der von Sustainalytics bewerteten Maschinenindustrie. Je geringer der Risikowert, desto besser die Einstufung. Zusätzlich wurde GEA in 2023 von Sustainalytics als ESG Industry Top Rated company ausgezeichnet. Sustainalytics, ein Morningstar-Unternehmen, ist ein führender Anbieter von Analysen, Ratings und Daten im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

- 1) S&P steht für Standard and Poor's. S&P Dow Jones Indices LLC ist ein Joint Venture zwischen S&P Global, der CME Group und der News Corp.
- 2) ESG Corporate Rating / ISS (issgovernance.com)
- 3) Copyright ©2023 Sustainalytics. Alle Rechte vorbehalten. Diese („Veröffentlichung/ Artikel/Abschnitt“) enthält Informationen, die von Sustainalytics (www.sustainalytics.com) erstellt wurden. Diese Informationen und Daten sind Eigentum von Sustainalytics und/oder seinen Drittanbietern (Daten von Drittanbietern) und werden nur zu Informationszwecken bereitgestellt. Sie stellen weder eine Empfehlung für ein Produkt oder ein Projekt noch eine Anlageberatung dar und es wird nicht garantiert, dass sie vollständig, zeitnah, korrekt oder für einen bestimmten Zweck geeignet sind. Ihre Nutzung unterliegt den Bedingungen, die unter <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimer> verfügbar sind.

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA



Treibhausgasemissionen

Bis 2030 werden wir unsere Treibhausgasemissionen aus eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) um 60 Prozent gegenüber 2019 senken.

2022
-51 %

Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen in der gesamten Wertschöpfungskette der Produkte (Scope 3) um 18 Prozent gegenüber 2019 reduziert werden.

2022
40 %

Wasser

Maschinen- und Anlagenbetrieb auch ohne zusätzlichen Frischwasserverbrauch bis 2030.

2022
Produkte identifiziert, Entwicklungsprozesse in Business Units laufen

Alle Standorte in wasserarmen Gebieten haben bis 2026 eine Wasserstrategie umgesetzt.

2022
Erarbeitung der Wasserstrategie mit betroffenen Standorten begonnen

Kreislaufwirtschaft

100 % der Verpackungslösungen verwenden bis 2030 nachhaltige Verpackungsmaterialien.

2022
Prozessdefinition erstellt, Pilotierung erste Business Unit abgeschlossen, ausrollen in allen Business Units gestartet

100 % unserer Ersatzteile und die Verpackung unserer Maschinen erfüllen bis 2026 eines der fünf R's der Kreislaufwirtschaft (Reduce; Re-use; Repair; Remanufacture; Recycle).

Energie

50 % des gesamten Energiebedarfs werden bis 2026 durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem abgedeckt.

2022
22,5 %

Abfall

Die Abfallverwertungsquote beträgt bis 2026 mindestens 95 %.

2022 – Ziel erreicht
96 %

NET-ZERO bis 2040

Bei GEA verstehen wir Nachhaltigkeit ganzheitlich und haben uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie für alle Dimensionen Ziele gesetzt.

Talente

80 % der offenen Stellen in allen Führungsebenen werden bis 2026 mit eigenen Nachwuchskräften besetzt.

2022
59 %

Die neu eingeführten Talentpools unterstützen eine gezielte Weiterentwicklung unserer Nachwuchskräfte und tragen so maßgeblich zur internen Besetzung bei.

2022
Neue Talentprogramme gestartet

Gesellschaftliches Engagement

Bis 2026 wollen wir mit ehrenamtlicher Arbeit Wissen an insgesamt 100.000 Menschen vermitteln.

2022
Prozess definiert, Richtlinie verabschiedet, Start 1.1.2023

Jährlich wird GEA ein Prozent vom Konzernergebnis spenden.

2022
0,4 %

Mitarbeiterzufriedenheit

Bis 2026 sollen mindestens 80 % der Beschäftigten im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung GEA als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.

2022
78 %

Diversität

In den kommenden fünf Jahren werden wir den Anteil der Frauen in den drei oberen Führungsebenen auf 21 % erhöhen.

2022
19 %

Nachhaltiger Einkauf

Bis 2026 erfüllen alle bevorzugten GEA-Lieferanten unsere Nachhaltigkeitskriterien.

2022
Kriterien definiert und kommuniziert, erste Welle der betroffenen Lieferanten gestartet

KLIMASTRATEGIE

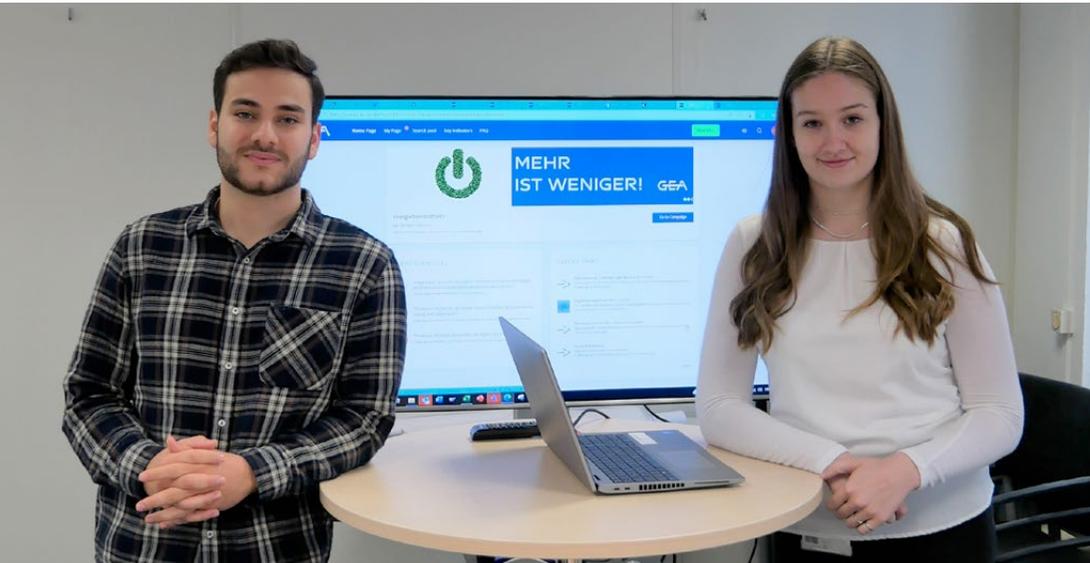


IDEEN SIND GEFRAGT

Energie zu sparen, war auch schon vor 2022 sehr wichtig – um Rohstoffe zu schonen, Kosten zu senken und das Klima zu schützen. Und Energiesparkampagnen hat es ebenfalls schon früher gegeben. Die Älteren unter uns erinnern sich vielleicht noch an die Aufkleber mit dem Slogan „Ich bin Energiesparer“, die in den achtziger Jahren gern auf Autos klebten. Damals hatte das Bundeswirtschaftsministerium eine Kampagne gestartet, um die Bevölkerung nach dem zweiten „Ölpreisschock“ zum Energiesparen aufzurufen. Und jetzt stecken wir wieder mitten in einer Energiekrise. Wieder ist der Preis für Erdöl und Erdgas fast über Nacht explodiert und bedroht die Existenz von Privatpersonen und Wirtschaft. Doch es gibt einen großen Unterschied zu allen Krisen zuvor: Nie war unser Klima dabei so gefährdet wie heute. Und deswegen war es wahrscheinlich auch nie wichtiger, beim Energiesparen mitzumachen, als in diesen Zeiten.

Um den steigenden Energiepreisen entgegenzuwirken, hat GEA ihre Kostensenkungs- und Nachhaltigkeitsambitionen erhöht und sich vorgenommen, den monatlichen Gasverbrauch um 20 Prozent zu senken. Damit wir diese Ziele auch erreichen, wurde im September 2022 die „Global Energy Saving Campaign“ gestartet. Mit dieser Energiesparkampagne stellen wir sicher, dass unsere Beschäftigten ihren Teil dazu beitragen können – entweder durch kleine Schritte jeden Tag oder durch gute Ideen zur globalen Energieeinsparung.





Die Energiesparkampagne wurde freiwillig von Moayad Esmail Basha und Laura Slominski, Studierende im Bereich Ingenieurwesen von unserem Standort in Oelde, unterstützt.

Alle sind zum Energiesparen aufgerufen

GEAs Produktion ist zwar nicht stark von Erdgas abhängig, doch wir müssen die Ressourcen besser verwalten und kostenbewusster handeln. „Das aktuelle Geschäftsumfeld ist herausfordernd und wir müssen dies durch Kosteneinsparungsmaßnahmen angehen“, sagt Johannes Giloth, Chief Operating Officer von GEA. „Die Senkung unseres Energieverbrauchs wird sich unmittelbar auswirken und wir haben bereits globale Energiesparmaßnahmen ergriffen, aber wir brauchen alle Beschäftigten, die täglich einen Beitrag leisten. Deshalb starten wir die Energiesparoffensive und rufen alle zum Handeln auf.“

Die gesamte Belegschaft von GEA ist aufgefordert, alle möglichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Energieverbrauch am Arbeitsplatz zu senken – vom einfachen Ausschalten des Lichts beim Verlassen eines Raumes bis hin zum Abschalten von Geräten nach der Arbeit. Für größere Wirkung sorgt allerdings, die Energiesparideen entweder global oder lokal einzureichen. Alle können ihre Ideen über die eigens für die Kampagne eingerichtete Improve-Plattform beschreiben oder die Ideen von anderen bewerten und Kommentare oder Vorschläge hinzufügen. Die Ideen überprüft regelmäßig ein Expertenteam, das deren Machbarkeit und mögliche Auswirkungen untersucht.

Seit dem Start der „Global Energy Saving Campaign“ wurden bereits 141 Ideen von vielen Kolleginnen und Kollegen von 28 Standorten eingereicht. Doch was genau passiert mit den Vorschlägen? Zunächst werden sie nach Themen oder Standorten sortiert. Da gibt es Dinge, die jeder tun kann, wie das Ausschalten von Computer und Monitor, wenn sie nicht mehr benutzt werden, oder die effiziente Nutzung von Klimaanlage. Eine Vielzahl von Ideen erfordert aber mehr Aufwand bei der Umsetzung, wie zum Beispiel die Installation von Photovoltaikmodulen. Hinzu kommt, dass die Ideen in englischer Sprache eingereicht werden sollten, damit sich auch jeder an der Diskussion beteiligen kann. Und es wird geprüft, ob es bereits an einem Standort eine lokale Kampagne für eine eingereichte Idee gibt. Die Kampagne läuft zunächst ein Jahr.

Wir müssen den Handlungsdruck erhöhen.

Die unkonkreten Ergebnisse der Weltklimakonferenz COP27 im November 2022 in Ägypten haben es noch einmal deutlich gemacht: Der Klimaschutz benötigt die höchste Priorität von allen Herausforderungen weltweit. Denn die ersten großen Auswirkungen des Klimawandels sind längst sicht- und spürbar. Die Folgen der steigenden Temperaturen in der Atmosphäre sind weitreichender als die von jedem anderen Ereignis. Bereits 2015 hat sich die Weltgemeinschaft im Pariser Klimaschutzabkommen auf das verbindliche Ziel festgelegt, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius (°C), wenn möglich auf 1,5 °C, zu begrenzen. Mit der aktuellen Entwicklung steuert die Welt auf eine Erwärmung von 2,7 °C zu. Damit das ambitionierte Klimaziel noch zu schaffen ist, wird auch der industrielle Sektor seinen Beitrag zur Dekarbonisierung leisten. Zum einen brauchen wir dazu eine umfangreiche Energieeffizienzoffensive. Und zum anderen werden eine umfassende Kreislaufwirtschaft und klimaneutrale Produktionsverfahren benötigt.





Innovative Lösungen gegen den Klimawandel

GEA trägt mit ihren innovativen Produkten bereits seit vielen Jahren aktiv zum Klimaschutz bei. So haben wir zum Beispiel in Kooperation mit einem norwegischen Unternehmen ein System entwickelt, das Gülle aus der Nutztierhaltung zu einem umweltschonenden, stickstoffreichen Dünger verarbeitet. Damit lässt sich der Ernteertrag um bis zu 40 Prozent steigern. Das ist gut im Kampf gegen den weltweiten Hunger. Doch mindestens ebenso wichtig: Treibhausgasemissionen aus der Tierhaltung lassen sich um bis zu 30 Prozent und die Methanemissionen aus der Güllelagerung und -verteilung sogar um 99 Prozent reduzieren.

Um wie viel unsere Maschinen und Anlagen von Generation zu Generation energieeffizienter werden – und damit Ressourcen schonen und die Treibhausgasemissionen senken –, weisen wir mit Lebenszyklusanalysen nach. Zudem bieten wir in Einzelfällen bereits heute an, unsere Produkte wieder zurückzunehmen, um sie für viele weitere Betriebsjahre aufzubereiten. Ab 2026 weiten wir dieses Angebot der Wiederverwendung auch auf ausgewählte Ersatzteile aus.

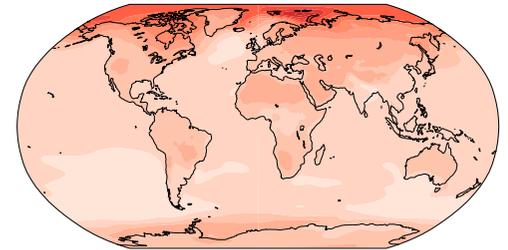
Mit unserer Klimastrategie werden Klimaschutzmaßnahmen zentral und zielgerichtet gesteuert. Denn nur in einem solchen Rahmen sind Ambitionen auch mess- und vergleichbar. Die Klimastrategie setzt den Handlungsrahmen und gibt eine Orientierung für die Weiterentwicklung unserer unternehmerischen Aktivitäten.

Finalist beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis

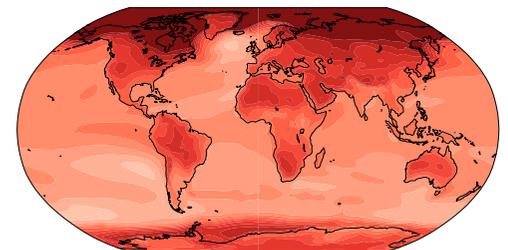
Unsere Klimastrategie hat bereits überzeugt: Im Wettbewerb um den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2022 gehörte GEA zu den Finalisten in der Kategorie Unternehmen im „Transformationsfeld Klima“. Mit unseren ambitionierten Zielen für den Klimaschutz und eine nachhaltige Entwicklung konnten wir die Jury überzeugen und uns für die Finalteilnahme qualifizieren. Die Sieger und Finalisten wurden am 2. Dezember in Düsseldorf bekannt gegeben und ausgezeichnet. Der Deutsche Nachhaltigkeitspreis prämiiert seit 2008 Unternehmen, die Nachhaltigkeit als Teil ihres Geschäftsmodells vorantreiben und mit innovativen Produkten und Dienstleistungen, hohen ökologischen Standards in der Produktion oder besonderem sozialem Engagement in ihrer Lieferkette wirksame Beiträge zur Transformation leisten. Die Auszeichnung wird jedes Jahr von der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung, kommunalen Spitzenverbänden, Wirtschaftsvereinigungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Forschungseinrichtungen vergeben.

Veränderung der Jahresmitteltemperatur im Vergleich zu 1850 – 1900

Simulierte Veränderung bei 1,5 °C globaler Erwärmung



Simulierte Veränderung bei 4 °C globaler Erwärmung



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



Orientierung an TCFD

Die Bewertung der Risiken und Chancen, die sich aus dem Klimawandel ergeben, legen wir im Nachhaltigkeitsbericht offen. So schaffen wir volle Transparenz über unsere Klimaschutzmaßnahmen. Dabei orientieren wir uns an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) des Financial Stability Board. Den ausführlichen TCFD-Bericht finden Sie ab Seite 152.

Ambitionierte Klimaziele wissenschaftlich bestätigt

Bis 2040 wird GEA ihre Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf netto null reduzieren (Net-zero-Ambition). An dieser Ankündigung lassen wir uns jedes Jahr messen. Allerdings überlassen wir das Erreichen dieses Ziels nicht dem Zufall. Die bis zum Jahr 2030 gesetzten Zwischenziele, die Emissionen in den Bereichen Scope 1 und 2 um 60 Prozent und in Scope 3 um 18 Prozent gegenüber den Werten von 2019 zu senken, sind wissenschaftlich bestätigt. Diese sogenannten Science Based Targets werden auf wissenschaftlicher Grundlage berechnet, um sicherzustellen, dass die globale Erderwärmung gegenüber der vorindustriellen Zeit auf möglichst 1,5 °C begrenzt wird. Geprüft wurden GEAs Reduktionsziele von der Science Based Tar-

gets initiative (SBTi), einer weltweit anerkannten, unabhängigen Organisation zur Prüfung von Klimazielen, nach deren Standard wir unsere Kennzahlen berichten. Und wir sind auf dem richtigen Weg: Die SBTi hat bestätigt, dass unsere Verpflichtungen den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-°C-Ziels leisten werden.

Wichtiger als die Emissionsreduktion in Scope 1 und 2 ist der Rückgang der Scope-3-Emissionen. Das sind die indirekten Emissionen aus den vor- und nachgelagerten Aktivitäten wie dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, deren Transport und von Geschäftsreisen. Vor allem aber stammen sie aus der Nutzungsphase der Produkte bei unseren Kunden. Mit immer ressourcenschonenderen und energieeffizienteren Produkten und Prozessen ermöglichen wir einerseits unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, und auf der anderen Seite können wir unsere eigene Treibhausgasemissionsbilanz verbessern. Indirekte Emissionen aus sogenannten nachgelagerten Aktivitäten machten im Jahr 2022 mehr als 96 Prozent von GEAs gesamten Treibhausgasemissionen aus.



2040

GEA ist ein Net-zero-Unternehmen!

WE'VE HAD OUR SCIENCE-BASED TARGET APPROVED



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

Umweltpolitik aktiv mitgestalten

GEA gehört zu den ersten europäischen Maschinenherstellern, die wissenschaftlich basierte Ziele aufgestellt haben. Wir haben eine der umfassendsten und ehrgeizigsten Klimastrategien im Maschinen- und Anlagenbau. Dazu wurde die gesamte Wertschöpfungskette einbezogen, um sowohl die direkten als auch die indirekten Emissionen zu reduzieren. Um die Ziele im Klimaschutz mit Nachdruck voranzutreiben, engagieren wir uns unter anderem in der Alliance of CEO Climate Leaders des Weltwirtschaftsforums (World Economic Forum – WEF). Diese Allianz, eine globale Gemeinschaft aus Vorstandsvorsitzenden großer Konzerne unterschiedlicher Branchen, will den Übergang zu einer Net-zero-Wirtschaft bis spätestens Mitte des Jahrhunderts möglich machen. Sie regt Maßnahmen in allen Sektoren an und bindet politische Entscheidungsträger ein. Gegründet wurde die Allianz, um das Pariser Klimaschutzabkommen und Klimaschutzmaßnahmen von Unternehmen zu unterstützen. Diese setzen sich ehrgeizige Ziele, reduzieren die eigenen Emissionen und fordern andere dazu auf, es ihnen gleichzutun.

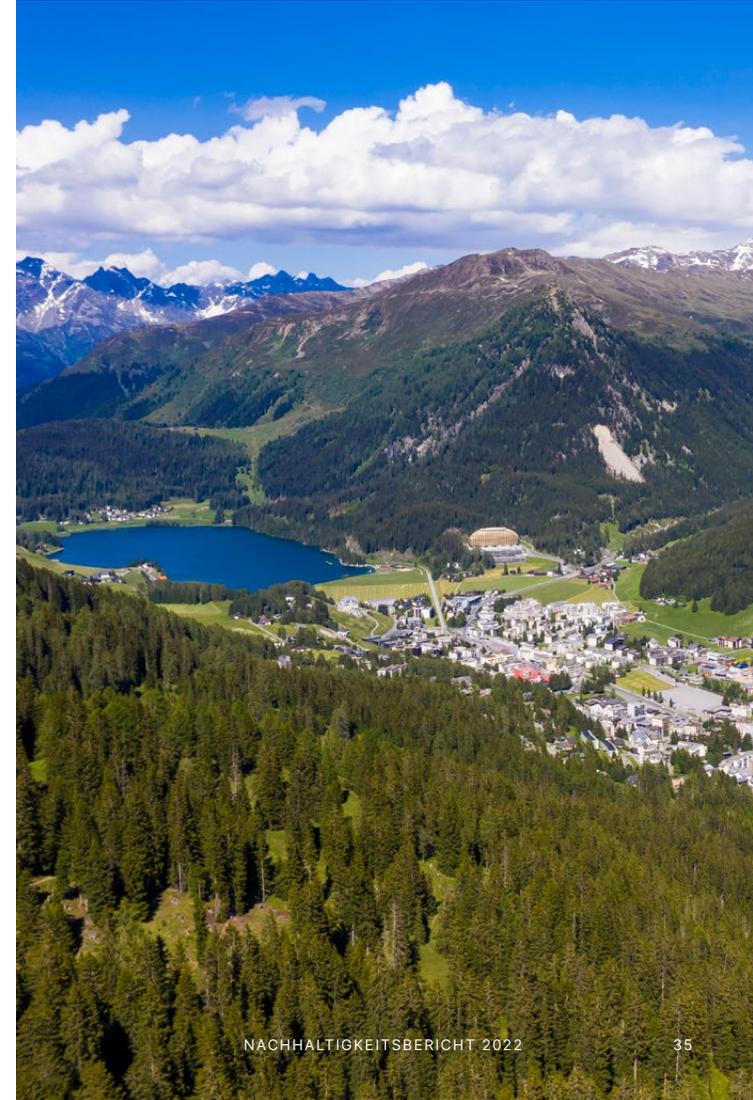
Beim WEF-Jahrestreffen im Mai 2022 stand neben dem Krieg in der Ukraine, den geopolitischen Spannungen und den weltwirtschaftlichen Risiken auch das Thema Nachhaltigkeit auf der Tagesordnung. Denn angesichts der zahlreichen parallelen Herausforderungen darf der fortschreitende Klimawandel nicht aus dem Fokus verschwinden. Im Gegenteil: Wenn wir die Pariser Klimaziele tatsächlich noch erreichen wollen, dann ist ein höheres Tempo erforderlich. „Noch mehr Länder, Unternehmen und Institutionen müssen sich ambitionierte Ziele setzen, entschlossener handeln und dabei enger zusammenarbeiten“, sagt Stefan Klebert, GEAs Vorstandsvorsitzender, der in Davos einen Workshop leitete. „Welcher Weg noch vor uns liegt, das zeigt sich gerade bei den indirekten Treibhausgasemissionen in Scope 3. Für viele Unterneh-

men ist es derzeit die größte Herausforderung, diese in der Regel sehr umfangreichen Emissionen in den Griff zu bekommen. Große Fortschritte können wir vor allem dann erzielen, wenn wir noch deutlich mehr Firmen auf allen Stufen der Wertschöpfungskette davon überzeugen, wirksame Maßnahmen zu ergreifen.“

Doch wie kommt dieser Prozess ins Rollen? „Ich glaube, es ist an der Zeit, dass sich die im Klimaschutz führenden Unternehmen verschiedener Branchen weltweit in dieser Frage noch enger koordinieren“, so Klebert. „Je mehr große Unternehmen sich nicht nur selbst ehrgeizige Ziele setzen, sondern auch gemeinsam von ihren Top-Lieferanten größeres Engagement und höhere Transparenz verlangen, desto mehr Handlungsdruck baut sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf. Es entstehen starke Anreize auch für Unternehmen, die bisher zögerlich unterwegs waren.“

Einer weltweiten Plattform wie dem World Economic Forum könnte dabei eine zentrale Rolle zukommen. Viele Vorreiter beim Klimaschutz sind hier bereits aktiv. Gemeinsam lässt sich ein echter Wandel herbeiführen und ein großer Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Welt machen.

Seit 2022 ist GEA auch Mitglied in der Alliance for Clean Air. Die Allianz für saubere Luft, die das WEF zusammen mit dem Clean Air Fund ins Leben gerufen hat, ist ein Zusammenschluss führender Wirtschaftsvertreter, die sich für die Messung und Reduzierung von Luftschadstoffen in der Wertschöpfungskette einsetzen, in Innovationen investieren und mit politischen Entscheidungsträgern und anderen Akteuren zusammenarbeiten, um die sozialen, wirtschaftlichen und klimatischen Vorteile der Bekämpfung der Luftverschmutzung zu fördern.



Sieben Handlungsfelder im Fokus


60 %

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

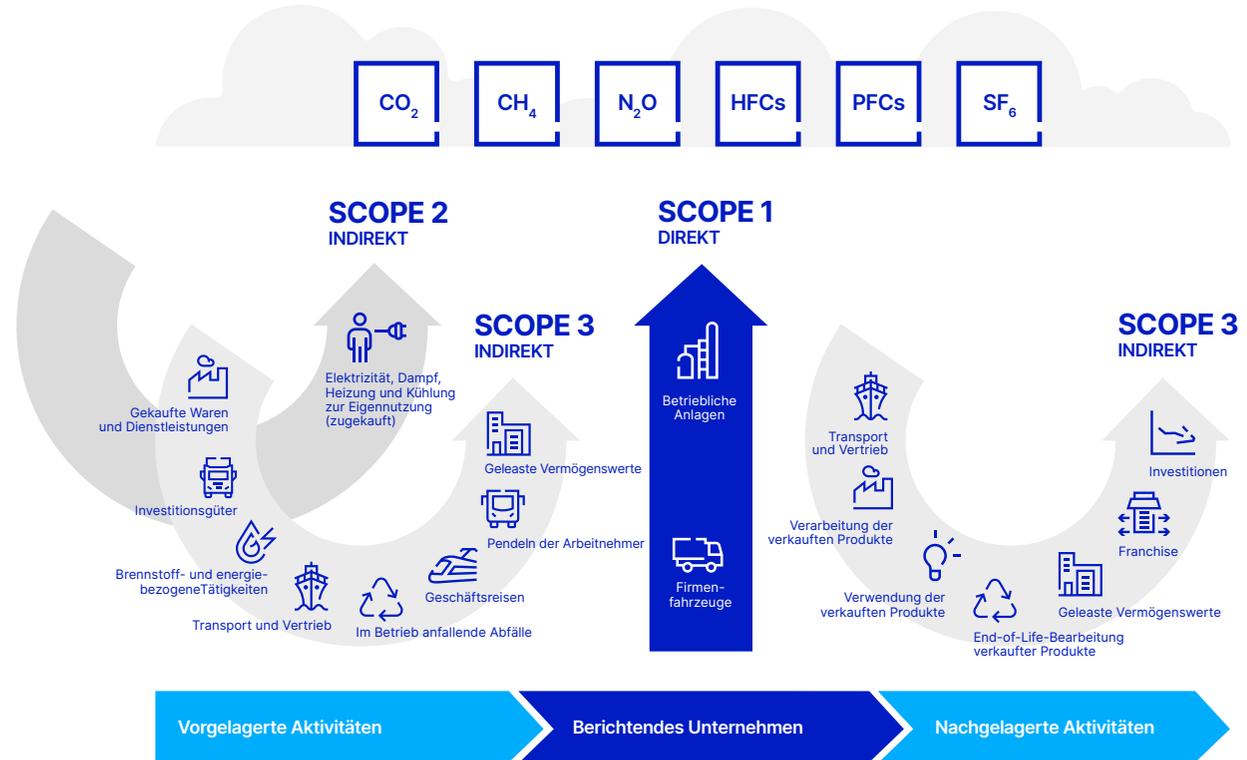


Sieben Handlungsfelder stehen im Fokus

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

Diese Aktivitäten sind geplant:

- **Mitarbeiterbewusstsein:** Wir sensibilisieren unsere Beschäftigten für nachhaltiges Verhalten. 2022 haben wir zum Beispiel eine Energiespar-kampagne gestartet, bei der alle Beschäftigten von GEA aufgerufen sind, Ideen und Vorschläge zum globalen oder lokalen Energiesparen mit der Belegschaft zu teilen, zu bewerten und auch zu kommentieren.
- **Nachhaltige Produkte:** Wir wollen bis 2040 mit einem Net-zero-Produkt-portfolio positiv zur Nachhaltigkeit auf Kundenseite beitragen. Mit der Hochtemperatur-Wärmepumpentechnologie GEA AddCool zum Beispiel lassen sich Primärenergieverbrauch und CO₂-Fußabdruck um bis zu 50 Prozent verringern.
- **Energie und Mobilität:** Wir planen den Bezug von Ökostrom sowie die schrittweise Umstellung auf vollelektrische Dienst- und Servicefahrzeuge. 2022 wurde bereits unser gesamter weltweiter Strombedarf aus erneuerbaren Energien gedeckt und die eigene Stromerzeugung durch Photo-voltaik weiter ausgebaut.
- **Energieeffizienz:** Langfristig setzen wir auf einen treibhausgasneutralen Gebäudebestand durch Modernisierung bis 2040; kurzfristig wollen wir den Energieverbrauch an allen energieintensiven Standorten reduzieren. 2022 hat GEAs klimaneutrale¹ „Fabrik der Zukunft“ in Koszalin den Betrieb aufgenommen: mit eigener Stromproduktion aus Photovoltaik, Kraft-Wärme-Kopplung für Strom, Wärme und Kühlung, LED-Beleuchtung, energetischer Gebäudedämmung und emissionsarmer Verglasung.
- **Einkauf und Logistik:** Bis 2040 wird eine vollständige Dekarbonisierung der eingekauften Güter und Dienstleistungen erreicht sein. Bis 2030 sollen im Einkauf bereits 18 Prozent der Emissionen reduziert werden. Dazu wird im Jahr 2023 ein Projekt durchgeführt, in dessen Rahmen konkrete Reduktionsziele und Maßnahmen zu deren Erreichung pro Warengruppe definiert werden. Parallel dazu wird derzeit eine neue Software eingeführt, mit der die Fortschritte bei der Dekarbonisierung verfolgt und gesteuert werden können.



Wie wir diese Ziele konkret erreichen wollen, lesen Sie in den folgenden Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Quelle: Deutsches Global Compact Netzwerk

1) Mit Ausgleich über zertifizierte Herkunftsnachweise für Gas und Strom sowie zertifizierte Klimaschutzprojekte

Mit Produktinnovationen die Klimabilanz verbessern

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

Mit Wärmepumpen und Kompressoren, die Heizsysteme wie Gasheizkessel oder Ölheizungen ersetzen, die mit fossilen Brennstoffen betrieben werden, sowie mit effizienten Wärmerückgewinnungssystemen in unserem Projektgeschäft konnte GEA im Jahr 2022 bei ihren Kunden über die gesamte Lebensdauer der Produkte betrachtet etwa 686.000 Tonnen CO₂-Äquivalente vermeiden. Wärmepumpen sind deutlich energieeffizienter, da sie keine Abwärme verschwenden, sondern nutzen. Zudem werden sie ausschließlich mit Strom betrieben, der künftig immer häufiger aus emissionsfreien, erneuerbaren Energien erzeugt wird.

Über die Energie- und Emissionseinsparungen, die mit unseren innovativen Maschinen, Anlagen und Technologien möglich sind, informieren wir unsere Kunden proaktiv. Zudem werden wir das Konzept der vermiedenen Emissionen sukzessive auf weitere Produkte unseres Portfolios ausweiten. So bieten sich durch den Klimawandel GEA und vielen anderen auch enorme Chancen. Denn neue energie- und ressourceneffiziente Technologien und Prozesse sichern langfristig den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Gold-Standard-zertifizierte Kompensation

Seit 2021 investiert GEA in sogenannte Gold-Standard-Klimaschutzprojekte zur Kompensation der Treibhausgasemissionen. Dadurch sind wir bereits heute ein bilanziell klimaneutrales Unternehmen (Scope 1 und 2). Berechtig zur Zertifizierung durch „The Gold Standard“ sind laut Umweltbundesamt nur Projekte, die nachweislich zur Reduktion von Treibhausgasen führen und gleichzeitig gut für die lokale Umwelt und soziale Belange der Bevölkerung sind. Dazu zählen weltweite Projekte zur Gewinnung nachhaltiger Energie aus Wind, Sonne, Biomasse und Abgasen. Sie erfüllen die vom Kyoto-Klimaprotokoll aus dem Jahr 2005 geforderten Kriterien und Auflagen.



NACHHALTIGE LÖSUNGEN



Nachhaltige Lösungen

EINEN BEITRAG ZU EINER NACHHALTIGEREN UND ETHISCHEREN ERNÄHRUNG LEISTEN

Eine sichere Versorgung mit Lebensmitteln galt in vielen Ländern lange Zeit als selbstverständlich. Doch Bevölkerungswachstum, Klimawandel und Kriege lassen weltweit die Ressourcen knapp werden. Darauf deuten auch alarmierende Zahlen hin. Und so stellt sich immer häufiger die Frage: Wie werden wir in Zukunft unsere Ernährung sichern?



Die wachsende Mittelschicht einer Weltbevölkerung, die bis 2050 voraussichtlich die Zehn-Milliarden-Marke erreichen wird, lässt die weltweite Nachfrage nach Nahrungsmitteln, insbesondere nach Fleisch und anderen eiweißhaltigen Produkten, rapide ansteigen. Um den künftigen Lebensmittelbedarf zu decken, müsste laut Welternährungsorganisation (FAO) die Produktion um mindestens 70 Prozent zunehmen. Die Wissenschaft sagt uns jedoch, dass wir die bestehenden landwirtschaftlichen Produktionskapazitäten nicht ohne gravierende ökologische und gesellschaftliche Konsequenzen ausweiten können.

Zeitgleich verändern sich die Ernährungsgewohnheiten der Verbraucher. Viele Menschen streben eine gesündere, umweltschonendere Ernährung an, bei der der Tierschutz stärker berücksichtigt wird. Doch dass die Nachfrage ausschließlich mit Ökolandwirtschaft zu decken ist, darf bezweifelt werden.



„Wir müssen nicht nur neue Wege der Ernährung finden, sondern diese Nahrungsmittel auch erschwinglich und verfügbar machen. Als Technologen sehen wir hier gerade GEAs Stärke: Wir sorgen für ein ganz hohes Maß an Investitionssicherheit für unsere Kunden, wenn sie neues New-Food-Terrain betreten.“

Heinz-Jürgen Kroner,
Senior Vice President Business Units Liquid Technologies
und New Food

Alternative Proteine statt noch mehr Fleisch

Mit ihrer Unternehmensstrategie „Mission 26“ gibt GEA ein klares Bekenntnis zum Schutz zukünftiger Generationen durch nachhaltige Lösungen für die Ernährungsindustrie ab. New Food, einer von sieben erfolgskritischen Hebeln zur Realisierung unserer Unternehmensziele, wird einer der Wegbereiter sein, um unsere Vision Wirklichkeit werden zu lassen. Als New Food werden Lebensmittel definiert, die auf alternativen Proteinen wie pflanzlichem Eiweiß, zellbasierten Proteinen und Insektenproteinen basieren. Allerdings entwickelt sich die genaue Definition von New Food auch heute immer noch weiter.

GEA geht davon aus, dass sich bis 2030 der weltweite Konsum von New-Food-Produkten verdreifachen wird. Das eröffnet uns nicht nur ein enormes Geschäftspotenzial, sondern auch die Chance, einen Beitrag zu einer nachhaltigeren und ethischeren Ernährung zu leisten. Mit dem Hebel New Food haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt, um diesen Trend strategisch und sinnvoll zu erschließen.

Und wir haben bereits einen Wettbewerbsvorteil dank technologischer Expertise und breitem Know-how. Als Komplettanbieter verfügen wir schon heute über alle relevanten Technologien, die Kunden in dieser Branche benötigen. Aufgrund unseres Portfolios sind wir derzeit einer der Marktführer der New-Food-Branche. Damit sind wir bestens gerüstet, um die steigende Nachfrage der Kunden in diesem dynamisch wachsenden Markt zu bedienen.

New Food ist bunt, vielfältig und dynamisch

Hinter dem Grundprinzip von New Food steckt das Ziel, mehr Menschen mit weniger Ressourcen zu ernähren. In dieser Kategorie geht es in erster Linie um proteinreiche Lebensmittel und Komponenten sowie andere nahrhafte Verbindungen, die durch traditionelle Verarbeitungsmethoden, Präzisionsfermentation oder sogenanntes Tissue Engineering bzw. eine Kombination aus diesen Methoden hergestellt werden:



Lebensmittel, Getränke und Nahrungsmittelkomponenten auf pflanzlicher Basis



Lebensmittel und Zutaten auf Basis von Pilzen



Präzisionsfermentation: Proteine (zum Beispiel Enzyme), Süßstoffe, Fette, Mikroben (zum Beispiel Hefe, Bakterien und Mikroalgen), Lebensmittel und Zutaten auf Algenbasis



Zellkulturen: kultiviertes Fleisch, kultivierte Meeresfrüchte, Milch auf Zellbasis



Neuartige Lebensmittel: Lebensmittel und Zutaten auf Insektenbasis, Zutaten auf Krustentierbasis (zum Beispiel Krill)



1,36

Mrd. USD wurden 2021 in kultiviertes Fleisch investiert – mehr als doppelt so viel wie zuvor

Der New-Food-Boom, der sich also in erster Linie auf die Herstellung alternativer eiweißhaltiger Lebensmittel konzentriert, ist die Antwort auf das Bedürfnis nach nahrhafteren, nachhaltigeren und ethischeren Lebensmitteln.

Zusammen mit dem dänischen Biotechnologieunternehmen Novozymes baut GEA in den USA ein neues Werk für die Produktion pflanzenbasierter Proteine. Das Werk, das 2023 in Betrieb gehen wird, ist eines der größten Projekte unserer Unternehmensgeschichte. Novozymes entwickelt fermentierte katalytische, also industriell hergestellte, Enzyme, die die Basis für Anwendungen in vielen Branchen sind. Die neue Anlage umfasst die Fertigungsschritte von der Ernte bis zur Separation des Proteins.





GEA als Wegbereiter der New-Food-Industrie

Da GEA den New-Food-Markt als Technologiepartner entscheidend mitprägen möchte, haben wir im Rahmen der Messe Anuga FoodTec 2022 unsere neue Pilotlinie zur Kultivierung und Fermentation vorgestellt – ein Katalysator für die zelluläre Landwirtschaft auf dem Weg vom Labor zur kommerziellen Herstellung. „Unser Messeauftritt unter dem Leitgedanken ‚A Taste of Tomorrow‘ zeigt die beispielhafte New-Food-Initiative, mit der GEA Innovationen in der aufstrebenden zellulären Landwirtschaft fördert“, sagt Heinz-Jürgen Kroner, Senior Vice President Liquid & Filling Technologies bei GEA.

Erstmals präsentierte GEA ein Mobiles Testzentrum (MTC) für New-Food-Anwendungen – eine voll ausgestattete, individuell konfigurierbare Prozesslinie im Pilotmaßstab zur Kultivierung von verschiedenen Zelltypen und zur Fermentation. Mit dem MTC konnten

wir eine neue Art des Konzeptnachweises für die sogenannte zelluläre Landwirtschaft auf den Weg bringen. Diese entwickelt zum Beispiel Fermentationsverfahren für die großtechnische Herstellung von wichtigen Nahrungsbestandteilen wie Proteinen und anderen funktionellen Inhaltsstoffen oder setzt Bakterien und andere Zellen für die Bioproduktion von Hormonen und Enzymen ein.

Um vom Labormaßstab zur kommerziellen Herstellung zu gelangen, müssen Kunden nicht in eine vollständige Pilotanlage investieren. Einfacher ist es, das MTC zu nutzen. Denn hier lassen sich Wachstum und Verhalten von Zellkulturen und Mikroorganismen sowie Fermentationsprozesse studieren, Rezepte modifizieren, Wachstumsmedien und Inhaltsstoffe verändern und Prozessparameter beeinflussen, die den Ertrag und die Reproduzierbarkeit erhöhen.



Und es gab noch einen weiteren Meilenstein im Berichtsjahr: den New-Food-Report von GEA, der unter anderem mit vielen Details zu New Food, einer Befragung unter Chefköchen und einigen Experteninterviews aufwartet. Es ist die erste umfassende Publikation, die zeigt, was New Food beinhaltet und welche Chancen es bietet.

Nachhaltige Lösungen

Mehr Nachhaltigkeit für unsere Kunden erreichen.

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

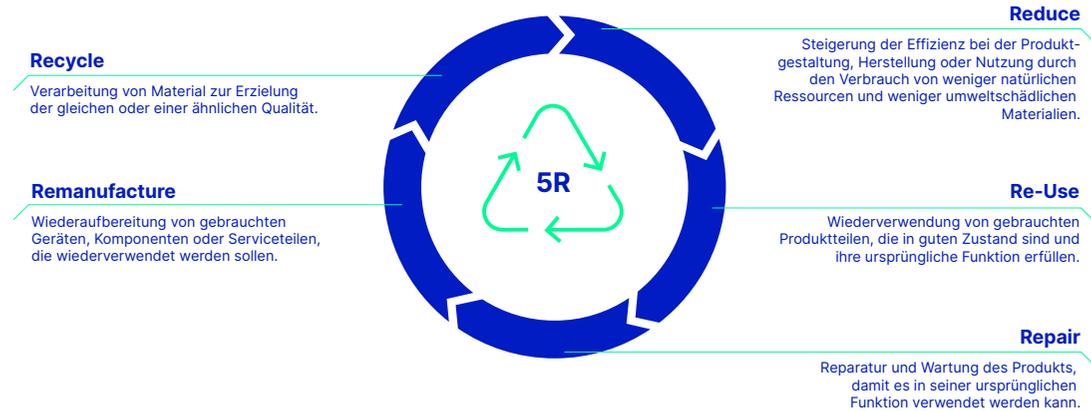
Die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens und unserer Produkte spielt, neben Qualität und Produktsicherheit, für unsere Kunden eine sehr wichtige Rolle beim Lieferantenauswahlprozess. Die Kunden erwarten heute, dass unsere Anlagen, Maschinen und Komponenten zur Verbesserung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsleistung beitragen, beispielsweise um Klimaneutralität zu erreichen oder den ökologischen Fußabdruck zu verringern. Bei unseren Kunden entstehen also geringere Umweltauswirkungen, weil sie weniger Rohstoffe, Energie oder Wasser verbrauchen oder weniger Abfälle produzieren. Selbstverständlich erwarten Kunden aber auch, dass unsere Maschinen über den gesamten Lebenszyklus eine wirtschaftliche Produktion ermöglichen.



Vor diesem Hintergrund hat sich GEA im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ folgende Nachhaltigkeitsziele für ihre Produktentwicklung gesetzt und im Berichtsjahr bereits erste Ergebnisse erzielt:

- Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen in Scope 3 um 18 Prozent gegenüber 2019 reduziert werden. Dazu trägt zum Beispiel die Hochtemperatur-Wärmepumpentechnologie GEA AddCool bei. Damit lassen sich sowohl Primärenergieverbrauch als auch CO₂-Fußabdruck eines Sprühtrockners um bis zu 50 Prozent verringern.
- Bis 2030 wird GEA ihren Kunden die Option „Null-Frischwasser-Verbrauch“ beim Betrieb von Anlagen und Maschinen anbieten. Mit der Entalkoholisierungsanlage GEA AromaPlus Pro lässt sich der Wasserbedarf bei der Diafiltration schon heute um bis zu 100 Prozent reduzieren.
- Bis 2030 verarbeiten relevante GEA-Produkte nachhaltige Verpackungsmaterialien. Bereits heute ist unsere Maschinenserie „Pasta Eco-Pack“ in der Lage, Verpackungsmaterial aus 100-prozentigem Recyclingpapier mit FSC-Zertifikat zu verarbeiten. Gleichzeitig werden damit auch die hohen Ansprüche an die Sicherheit von Lebensmittelverpackungen erfüllt.
- Bis 2026 müssen Ersatzteile und Verpackungsmaterial für GEA-Produkte eines der fünf R der Kreislaufwirtschaft (Reduce, Re-Use, Repair, Remanufacture, Recycle) erfüllen.

Der Ansatz der Kreislaufwirtschaft umfasst fünf R's



Reduce, Re-Use, Repair, Remanufacture und Recycle bilden zusammen die von GEA gewählte R-Strategie zur Einführung einer Kreislaufwirtschaft. Diese Strategie ist ein Modell für Produktion und Verbrauch, bei dem bestehende Materialien und Produkte so lange wie möglich geteilt, wiederverwendet, repariert, aufgearbeitet oder recycelt werden. So lässt sich der Produktlebenszyklus verlängern und lassen sich Ressourcen schonen. Zur Einführung der Kreislaufwirtschaft entwickelte die Business Unit Separation im Berichtsjahr einen Prozess, der für alle Divisionen der Gruppe gültig ist. Bis 2026 werden alle weiteren Business Units die Kreislaufwirtschaft für Ersatzteile und Verpackungsmaterialien einführen. Damit nimmt GEA eine Führungsrolle im Maschinen- und Anlagenbau ein.

Neben der Anwendung der R-Strategie auf Ersatzteile und Verpackungsmaterialien setzt GEA auf die Kreislaufwirtschaft als ein zukünftiges Modell – vom Produktdesign über den Kundenservice während des gesamten Produktanwendungszyklus bis zur Aufarbeitung und gegebenenfalls einer erneuten Nutzung.

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

leisten, um die Lebenszyklen von Maschinen zu verlängern und damit den ökologischen Fußabdruck deutlich zu verkleinern.

GEA wird dazu lebenszyklusverlängernde Maschinen- und Anlagenkonzepte entwickeln, die kontinuierliche Innovationen bei besonders relevanten Maschinenkomponenten ermöglichen. Parallel bieten wir digitale Services an, die die Produktivität einer Maschine maximieren und gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck minimieren. Dieser ganzheitliche Ansatz wird dabei digital über alle Lebenszyklusphasen einer Maschine begleitet. Ein Produktlebenszyklus-Management-Ansatz, der die Werkzeuge „Digitaler Zwilling“ und „Digitaler Produktpass“ bereitstellt, wird GEAs Innovationsgeschwindigkeit erhöhen und unseren

Kunden dabei helfen, ihre Anlagen und Maschinen kapitalschonend auf dem neuesten und nachhaltigsten Stand der Technik zu halten.

Produktmanagement

Das Thema „Nachhaltige Lösungen“ wird bei GEA strategisch von der Abteilung Nachhaltigkeit gesteuert. Hier werden qualitative und quantitative Ziele erarbeitet, kommuniziert, methodisch begleitet und hinsichtlich des Erreichungsgrades kontrolliert. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist die zentrale Einheit, die unsere Nachhaltigkeitsziele auf den Weg gebracht hat und deren Zielerreichung sicherstellt. Die operative Umsetzung, also die Entwicklung der nachhaltigen Lösungen, erfolgt durch die Divisionen.

Ein übergreifender Produktentwicklungsprozess stellt beim Durchlauf von Nachhaltigkeitsprojekten ausgewählte Kriterien in den Fokus. Dabei werden die Entwicklungsaktivitäten auf Energie- und Wasserverbrauch, Materialeinsatz sowie die Kreislaufwirtschaft ausgerichtet. Bei Bedarf greifen wir auf einen Trendscouting-Prozess „Suchen – Bewerten – Beobachten“ zurück, bei dem der Fokus auf den genannten Nachhaltigkeitsunterkategorien liegt. Im Ergebnis liefert der Trendscouting-Prozess einen Trendradar für nachhaltige Technologien und Markt- oder Kundentrends, der von den Divisionen und Geschäftsbereichen für die spezifische Entwicklung nachhaltiger Lösungen genutzt werden kann. Zu einer erfolgreichen Reduzierung von Rohstoffen, Emissionen oder Wasserverbräuchen durch GEA-Produkte gehören auch die Partner in der Lieferkette. Aus diesem Grund tauschen wir uns permanent mit unseren Lieferanten aus.

Produktentwicklung

Neben der Produktfunktionalität und der Wirtschaftlichkeit stehen vor allem Nachhaltigkeitsaspekte im Mittelpunkt der Produkt- und Prozessentwicklung. Denn Entscheidungen, die in der Entwicklungsphase getroffen werden, wirken langfristig über die Unternehmensgrenzen hinweg und müssen deshalb stets einer kritischen Überprüfung hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien standhalten. 2022 haben wir eine methodische Grundlage geschaffen, nach der Kreislaufwirtschaft bei der Produktentwicklung von Anfang an mitbedacht wird. Die genannten Nachhaltigkeitskriterien werden dementsprechend bereits in der Anforderungs- und Konzeptphase des Entwicklungsprozesses berücksichtigt. So ist GEA beispielsweise immer bestrebt, sortenreine Materialien in die Produktentwicklung zu integrieren, um ein späteres Recycling zu ermöglichen.

Ein weiterer Schritt, bereits in der Entwicklungsphase die Innovation auf Nachhaltigkeitskriterien auszurichten, ist die Einführung des neuen grünen Labels „Add Better“. „Add Better“ wird die Kunden dahingehend unterstützen, die Vorteile nachhaltiger Produktlösungen eindeutig und zweifelsfrei zu erkennen. Dazu hat GEA im Jahr 2022 einen Prozess entwickelt, der die erreichten Effizienzverbesserungen zu Umweltkriterien wie Energie- und Wasserverbrauch, Material- und Ressourceneinsatz oder Treibhausgasemissionsbilanz unter nachdrücklicher Anwendung von ISO Standards berechnet. Ab dem Jahr 2023 wird das grüne Label über das gesamte Produktportfolio Anwendung finden und dabei die ressourceneffizientesten Produktlösungen mit „Add Better“ kennzeichnen.

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

Die Produktentwicklung bei GEA ist gekennzeichnet durch vier Fokusbereiche, die die Markt- und Kundenanforderungen abbilden:

| | | | |
|--|--|--|--|
| Ressourcenschonende Nachhaltigkeit | New Food | Digitale Kundenlösungen | Modularisierung und Konfiguration |
|  |  |  |  |



Produktverantwortung

Für die Produktverantwortung sind die Divisionen bzw. Business Units zuständig. Sie steuern die Entwicklung und Fortführung ihres Produktportfolios auf der Grundlage der Konzernstrategie „Mission 26“. Das potenzielle Risiko jeder Anlage, Maschine oder Komponente muss für die Bau-, Test- und Betriebsphase getrennt betrachtet werden. Die wesentliche Aufgabenstellung einer nach ISO 12100 standardisierten Risikoanalyse für die Anlagen- und Maschinensicherheit ist die Risikovermeidung für mechanische, biologische, chemische, elektrische und akustische Gefahren. GEA-Produkte sind zum Beispiel so konzipiert, dass mögliche Schallemissionen bereits bei der Entwicklung berücksichtigt werden. Entsprechende Geräuschemessungen werden unter Betriebsbedingungen nach ISO 3746 durchgeführt. Die Risikobeurteilung erfolgt im Rahmen der Entwicklung und der notwendigen technischen Dokumentation. Dabei kommt die sogenannte FMEA-Methode (Failure Mode and Effects Analysis) zum Einsatz. Mit deren Hilfe ist es möglich, potenzielle Schwachstellen und Fehler einer Maschine oder eines Prozesses aufzudecken, das zugehörige Risiko zu bewerten und Hinweise auf Fehlervermeidung und Schadensminimierung zu geben.

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

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

GEA bestätigt die gesetzliche Produktkonformität über Kennzeichnungen wie zum Beispiel das CE-Siegel, das FDA Approval oder eine China Compulsory Certification (CCC). Zudem werden Hinweise zu Verwertung und Entsorgung von GEA-Produkten in die Bedienungshandbücher aufgenommen. Weitere Informationen werden in besonderen Fällen über GEAs Internetseiten und Social-Media-Kanäle kommuniziert. Konzernintern übernehmen diese Funktion das Intranet und der Social-Media-Dienst Yammer.

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

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

Lebenszyklusanalysen

Lebenszyklusanalysen sind notwendige Planungsprämissen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen im Rahmen unserer Konzernstrategie „Mission 26“ und der Ziele für nachhaltige Lösungen. Für eine belastbare Planungsgrundlage und für die Festlegung von CO₂-Soll-Werten werden deshalb für ausgewählte Produkte CO₂-Lebenszyklusanalysen nach ISO 14040 standardisiert erstellt. Auch hinsichtlich des Technologiestatus wird bei Bedarf innerhalb der Portfolioanalyse eine Lebenszyklusanalyse vorgenommen. Um entsprechende strategische Maßnahmen zur Technologieentwicklung einzuleiten, wird dabei die aktuelle Lebenszyklusphase einer Technologie bestimmt.

Digitalisierung

Digitale Service-Innovationen von GEA sind auf Verfügbarkeit und Produktivität ausgerichtet. Die installierte Basis eines digitalen Service wird mit der GEA-Cloud vernetzt. Mit hochwertigen Service Level Agreements wie „Predictive Care“ lassen sich ungeplante Maschinen- und Anlagenstillstände vorhersagen und durch präventive Servicemaßnahmen vermeiden. Insbesondere in Verbindung mit Fernwartung wird so der ökologische Fußabdruck durch Servicetätigkeiten sowohl für unsere Kunden als auch für GEA kleiner. Und auf Produktivität ausgerichtete digitale Services wie „Optipartner“ senken den Energiebedarf in der Produktion, verringern den Ressourceneinsatz und vermeiden Abfall.

Kundenzufriedenheit

GEA führt regelmäßig und weltweit Befragungen zur Kundenzufriedenheit durch. In der Regel erfolgen solche Erhebungen unmittelbar nach verschiedenen Kundenkontakten wie einem Geschäftsabschluss oder der Auslieferung von Ersatzteilen. Ein unternehmensweit einheitliches „Reporting Dashboard“ erlaubt die Kundenzufriedenheit sowohl global als auch regional für den Gesamtkonzern sowie für die einzelnen Divisionen zu messen und zu analysieren. Damit ist es möglich, auf Kundenrückmeldungen zeitnah zu reagieren und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Berichtszeitraum nahm die Kundenzufriedenheit im Neumaschinengeschäft zu – der entsprechende Customer Satisfaction Score (CSS)* für den Bereich lag bei 80 Prozent (2021: 78 Prozent). Der CSS für die globale Kundenzufriedenheit im Service im Jahr 2022 betrug 79 Prozent (2021: 79 Prozent).

*) Der Customer Satisfaction Score zeigt an, wie zufrieden ein Kunde mit einem Produkt oder einer Dienstleistung ist.



Die Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union

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

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

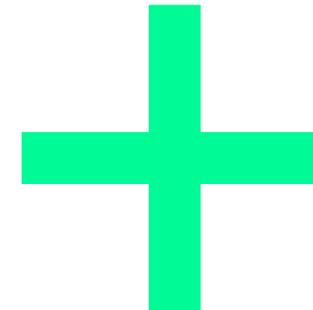
Gleichzeitig dürfen wirtschaftliche Tätigkeiten keines der anderen Umweltziele erheblich einschränken (Do No Significant Harm) und müssen im Einklang mit den Mindestanforderungen in den Bereichen Arbeitsstandards und Menschenrechte stehen.

Taxonomie-Verordnung auf GEA nur bedingt anwendbar

Fakt ist: Die EU-Taxonomie-Verordnung in ihrer jetzigen Form ist auf GEAs Wirtschaftsaktivitäten nur bedingt anwendbar. So sind die Entwicklung von Technologien und die Herstellung von Anlagen und Maschinen für die Erzeugung von Nahrungsmitteln und pharmazeutischen Produkten nicht in den Wirtschaftsaktivitäten der EU-Taxonomie-Verordnung aufgelistet.

GEA generiert jedoch über 75 Prozent ihrer Umsätze mit der Getränke-, Lebensmittel- und Pharmaindustrie. Ergo: Der Hauptzweck unserer Maschinen und Lösungen ist die Produktion von Nahrungs- und Arzneimitteln und nicht die Erzeugung erneuerbarer Energien oder die Herstellung von Materialien für die Energiewende. Dennoch sorgen unsere

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



Beitrag zu
Umweltzielen



Schutz von
Menschenrechten

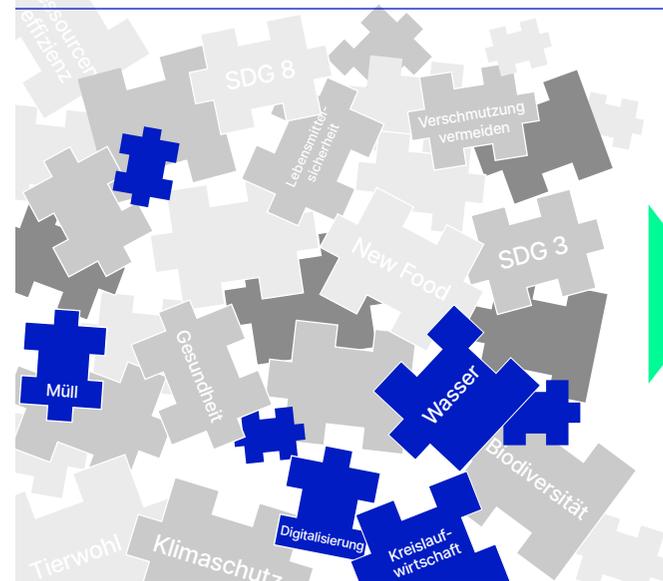
DNSH
Kriterien

Do No Significant Harm

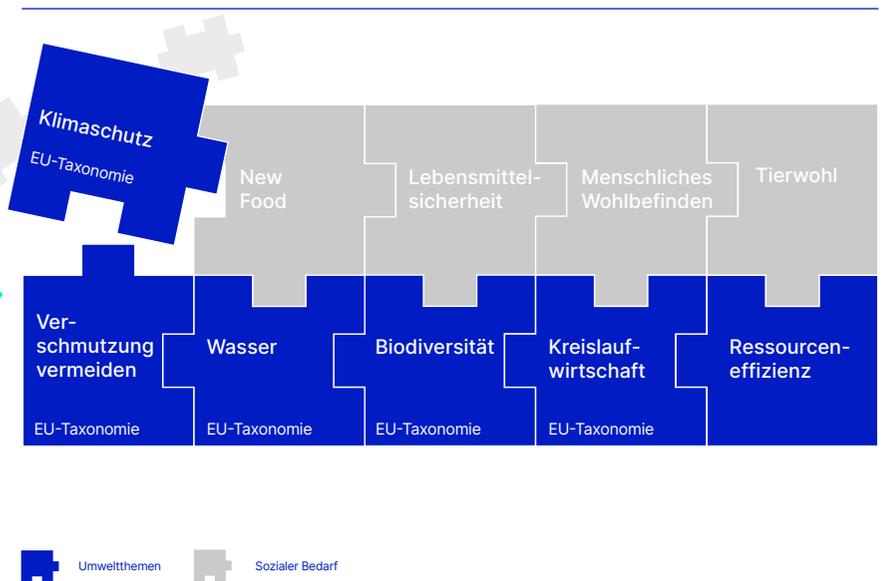
Unsere nachhaltigen Lösungen werden an den UN Sustainable Development Goals ausgerichtet



Heutige Landschaft von nachhaltigen Maßnahmen



Unsere Definition von nachhaltigen Lösungen



Nachhaltige Lösungen

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

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

GEA-Produkte leisten durch eine hohe Energieeffizienz, den Verzicht auf fossile Brennstoffe, den Einsatz von ausschließlich natürlichen und klimaneutralen Kältemitteln oder durch innovative Technologien wie die Plasmatechnologie einen positiven Beitrag zum Klimaschutz. Damit entsprechen wir dem SDG 13.

Aus Gülle wird umweltfreundlicher und stickstoffreicher Dünger

Gülle hat einen schlechten Ruf. Sie stinkt und ist bereits an vielen Orten für nitratbelastetes Grundwasser mitverantwortlich. Die Alternative ist Kunstdünger. Doch der ist wegen der hohen Energiepreise sehr teuer geworden. GEA hat gemeinsam mit dem norwegischen Agri-Tech-Unternehmen N2 Applied eine neue Lösung zur Güllebehandlung entwickelt. Das System verarbeitet die Gülle aus der Tierhaltung zu einem im Vergleich zum Ausgangsprodukt nährstoffreicheren und besser für die Pflanzen zu verarbeitenden Dünger. Mithilfe von Plasmatechnologie wird die Gülle dabei mit Stickstoff aus der Luft angereichert und der pH-Wert ohne Zugabe von Chemikalien gesenkt. Dadurch können 95 Prozent der Ammoniak- und 99 Prozent der Methanemissionen aus der Güllelagerung und -verteilung eingespart werden.

Das Endprodukt ist ein kostengünstiger, nachhaltiger Dünger, der den Ernteertrag um bis zu 40 Prozent steigern und den Ausstoß an Treibhausgasen eines Nutztierhaltungsbetriebs um bis zu 30 Prozent senken kann. Ein weiterer Pluspunkt: Der typische Geruch von Gülle wird durch den Prozess fast vollständig eliminiert. Das in einem Container verbaute System funktioniert vollautomatisch, lässt sich ferngesteuert überwachen und kann leicht in die bestehende Infrastruktur eines Betriebs integriert werden.





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

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



Einen Beitrag zu einer nachhaltigeren und ethischeren Ernährung leisten

New Food bedeutet, mehr Menschen mit weniger Ressourcen zu ernähren. Außerdem wird die Herstellung alternativer eiweißhaltiger Lebensmittel auch dem zunehmenden Bedürfnis der Verbraucher nach nahrhafteren, nachhaltigeren und ethischeren Lebensmitteln gerecht. Als Komplettanbieter verfügt GEA bereits heute über alle relevanten Technologien, die Kunden in dieser Branche benötigen.





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

Molchsysteme von GEA reduzieren die Ressourcenverschwendung sowie den Wasserverbrauch und die Abwasseraufbereitung. Damit trägt GEA zu den SDGs 2, 6 und 12 bei.



Mit dem Molch weniger Lebensmittel verschwenden

Die Ressourcen für die Lebensmittelproduktion werden knapper und teurer. Es macht aber nicht nur aus ökonomischen, sondern auch aus ökologischen, sozialen und ethischen Gründen keinen Sinn, Lebensmittel zu verschwenden. Besonders unser Trinkwasser sollte als wertvolle und begrenzte Ressource geschützt werden. Das sogenannte Molchen von Produktleitungen, eine bewährte Methode in der Flüssigkeitsverarbeitung, minimiert Produktverluste und spart Wasser bei der Rohrreinigung.

Ein Molch, ein beweglicher Stopfen, der in der Öl- und Gasindustrie zur Überwachung von Pipelines entwickelt wurde, ist zu einem wichtigen Instrument geworden, das in vielen Fällen dabei hilft, Produkt einzusparen. Die wertvollen Rückstände werden mit dem Molch aus den Rohrleitungen ausgeschoben und in den Produktionskreislauf zurückgeführt, bevor die Rohre gespült und gereinigt werden. Der zurückbleibende dünne Produktfilm ist durch die nachfolgende Reinigung leicht zu entfernen, sodass die Vorspülung verkürzt werden kann. Zudem wird dadurch für eine höhere Lebensmittelsicherheit gesorgt, da das Risiko einer Verunreinigung der nachfolgend hergestellten Produkte mit Keimen und Schimmelpilzen minimiert wird.





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

Das Know-how von GEA im Bereich Pharmazie- und Nahrungsmitteltechnik trägt dazu bei, die Gesundheit für alle Menschen weltweit zu gewährleisten. Dazu gehören auch innovative Warnsysteme für Arbeitsplätze. Damit entsprechen wir dem SDG 3.

Sicherer arbeiten mit dem GEA Digital Canary

Früher waren es echte Kanarienvögel, die den Menschen in Bergwerken das Leben retteten, wenn plötzlich giftiges Grubengas ausströmte. Heute verlassen sich Unternehmen lieber auf einen digitalen Verwandten, damit ihre Beschäftigten vor gesundheitsgefährdenden Stoffen in der Luft am Arbeitsplatz sicher sind. GEA hat ein Echtzeit-Überwachungssystem entwickelt, das Leckagen in geschlossenen pharmazeutischen Produktionslinien erkennt. Diese zusätzliche Überwachungsebene reduziert den Bedarf an routinemäßigen Gesundheitskontrollen.

Das patentierte Gerät besteht aus einem Sensor, der ständig Messwerte für jede Produktexposition am Probenentnahmepunkt liefert. Diese werden an ein Kontrollsystem weitergeleitet, das einen Alarm auslöst, wenn die Daten außerhalb der Grenzwerte liegen. Der Digital Canary erinnert auch an vorbeugende Wartungen, was den Bedarf an sekundärer Schutzausrüstung reduziert.





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

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

Mehr Tiergesundheit und höherer Milchertrag mit weniger Arbeit

Die leistungsgerechte Fütterung von Milchkühen ist ein komplexer und arbeitsaufwendiger Prozess, aber von zentraler Bedeutung für Tiergesundheit und hohe Milchleistung. Eine wesentliche Rolle spielen hier eine gleichbleibende und homogene Futtermischung sowie die permanente Verfügbarkeit von frischem Futter für die Tiere. Beides lässt sich mit einem von GEA neu entwickelten vollautomatischen Fütterungsroboter sicherstellen. Der autonom arbeitende Fütterungsautomat wiegt, mischt und verteilt während einer Fahrt bis zu 2,2 Kubikmeter Futter für bis zu 300 Tiere in unterschiedlichen Futtergruppen – mit gruppenindividuell zubereiteten Rationen nach festgelegten Fütterungszyklen. Je nach Leistungsstand der Kühe kann so bis zu acht Mal pro Tag Futter verabreicht werden, was manuell zu vergleichbaren Kosten nicht zu realisieren wäre.

Mit dem Roboter lassen sich Futterverbrauch und -reste überprüfen und danach lässt sich die Menge der nächsten Rationen bestimmen. Auch eine Analyse der Nährstoffzusammensetzung der Zutaten sowie der Mischqualität mit angepasster Mischung auf Basis einer eigenen Fütterungsstrategie ist möglich. Durch die Anbindung an die Herdenmanagementsoftware DairyNet und die Vernetzung mit dem Melkroboter von GEA wird rund um die Uhr ein direkter Abgleich der Fütterungs-, Milchleistungs- und Milchqualitätsdaten ermöglicht – für eine zielgenaue Optimierung der Fütterungsstrategie und Milchproduktion.





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

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



CO₂-Abtrennung aus Rauchgasen

Der steigende CO₂-Anteil in der Atmosphäre trägt wesentlich zum Klimawandel bei. Um diesen Prozess zu verlangsamen, ist es unerlässlich, die CO₂-Emissionen aus der Industrie zu reduzieren. Aus industriellen Gasströmen beispielsweise lässt sich CO₂ mit verschiedenen Methoden abscheiden – entweder durch Abtrennung vor oder nach der Verbrennung oder durch das sogenannte Oxyfuel-Verfahren. GEA fokussiert sich derzeit auf die Abscheidung nach der Verbrennung, da bei diesem Ansatz die Auswirkungen auf vorgelagerte Produktionsprozesse auf ein Minimum reduziert werden.

Das Prinzip der CO₂-Abtrennung durch physikalisch-chemische Absorptionsverfahren ist seit Jahrzehnten bekannt und in den Prozessen der Sauer gasbehandlung, der Erdgas aufbereitung oder der Ammoniakproduktion gut etabliert. Die aktuelle Herausforderung liegt in der Adaption der Konzepte für sauerstoffreiche Rauchgase, wie sie in den relevanten Industrien vorherrschen, sowie in der Reduktion des Energiebedarfs der CO₂-Abtrennung. GEAs derzeitige Lösung zur CO₂-Abscheidung basiert auf dem Einsatz wässriger Amin-Lösungsmittel und kombiniert diese mit besonderen Waschtechnologien. Die eingesetzten physikalisch-chemischen Trennverfahren aus Rauchgasen und Prozessströmen ermöglichen eine hocheffiziente Abtrennung des CO₂ und damit einen Beitrag zur Reduzierung von klimarelevanten Treibhausgasen.





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

GEA-Produkte wie die Water Saving Unit senken nicht nur den Wasserverbrauch, sondern sparen auch noch Energie. Damit unterstützen wir die SDGs 6, 12 und 13.



Wassersparende Technik zur Separatorkühlung

Die Molkerei Naarmann aus dem münsterländischen Neuenkirchen betreibt seit acht Jahren einen Separator von GEA. Dessen Motor, Haube und Fänger wurden bis vor kurzem noch ganz konventionell mit enthärtetem Brunnenwasser gekühlt, das in die Kanalisation abgeleitet wurde. Eine neue Zusatzeinheit von GEA hilft der Molkerei jetzt pro Betriebsstunde 300 Liter Wasser einzusparen. Je nach Produktionszeit sind das mehr als eine Million Liter pro Jahr.

Doch das ist noch nicht alles: Die mit einer Umwälzpumpe ausgestattete Water Saving Unit arbeitet mit getrennten Kühlwasserkreisläufen für Motor sowie Haube und Fänger. Das optimiert auch den Energieverbrauch der Einheit. Die Molkerei muss dazu pro Minute 11 bis 13 Liter Eiswasser zur Verfügung stellen, um das zirkulierende Kühlwasser in einem Plattenwärmetauscher zu kühlen.

Während im Separatorenbetrieb eine kontinuierliche Motorkühlung nötig ist, wird die Hauben-/Fängerkühlung nur dann automatisch hinzugeschaltet, wenn sie prozessbedingt gebraucht wird. Das senkt den Energieverbrauch gegenüber dem bisherigen Kühlverfahren, bei dem Energie für das Pumpen, die Reinigung sowie die Aufbereitung und Entsorgung des Kühlwassers des Separators benötigt wurde. Mit der Installation der Water Saving Unit reduziert sich der Energiebedarf auf den Stromverbrauch für die Kühlung des zirkulierenden Eiswassers sowie die Leistungsaufnahme der Einheit von nicht einmal 40 Watt.





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

GEA bietet ein umfassendes Portfolio an modernen Systemen wie Melkmaschinen für Nutztiere, die zum Schutz der Biodiversität beitragen. Damit unterstützen wir das SDG 15, dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen.

Extensive Landwirtschaft unterstützen – zum Artenschutz beitragen

Landwirtschaft und biologische Vielfalt sind kein Widerspruch, sondern gehören zusammen. Ziehen Schafe oder Ziegen über Grasflächen, hat das oft noch einen anderen Sinn, als die Tiere mit Futter zu versorgen: Sie halten die Landschaft offen. Durch extensive Bewirtschaftung von Äckern und Weiden entstanden und entstehen so viele unterschiedliche Lebensräume, in denen zahlreiche Wildtier- und Wildpflanzenarten zu Hause sind und die es in Zeiten abnehmender Biodiversität besonders zu schützen gilt. Zudem wirkt sich die Beweidung mit Schafen positiv auf die Qualität des Grünlands aus. Es führt im Frühjahr dazu, dass sich artenreichere Bestände bilden, die produktiver sind als artenarme Bestände. Schafe und Ziegen wirken sich außerdem indirekt positiv auf die Grundwasserqualität aus, da vergleichsweise wenig Nitrat eingetragen wird.

Doch auch die extensive Bewirtschaftung ist arbeitsintensiv, denn Milchschafe oder -ziegen melken sich nicht von allein. GEA unterstützt Landwirte, die eine extensive oder nicht extensive Viehwirtschaft betreiben wollen, mit einer Reihe technischer Lösungen wie Rotoren und Gruppenmelkstände für Schafe, Ziegen, Büffel sowie Kamel- und Pferdestuten.





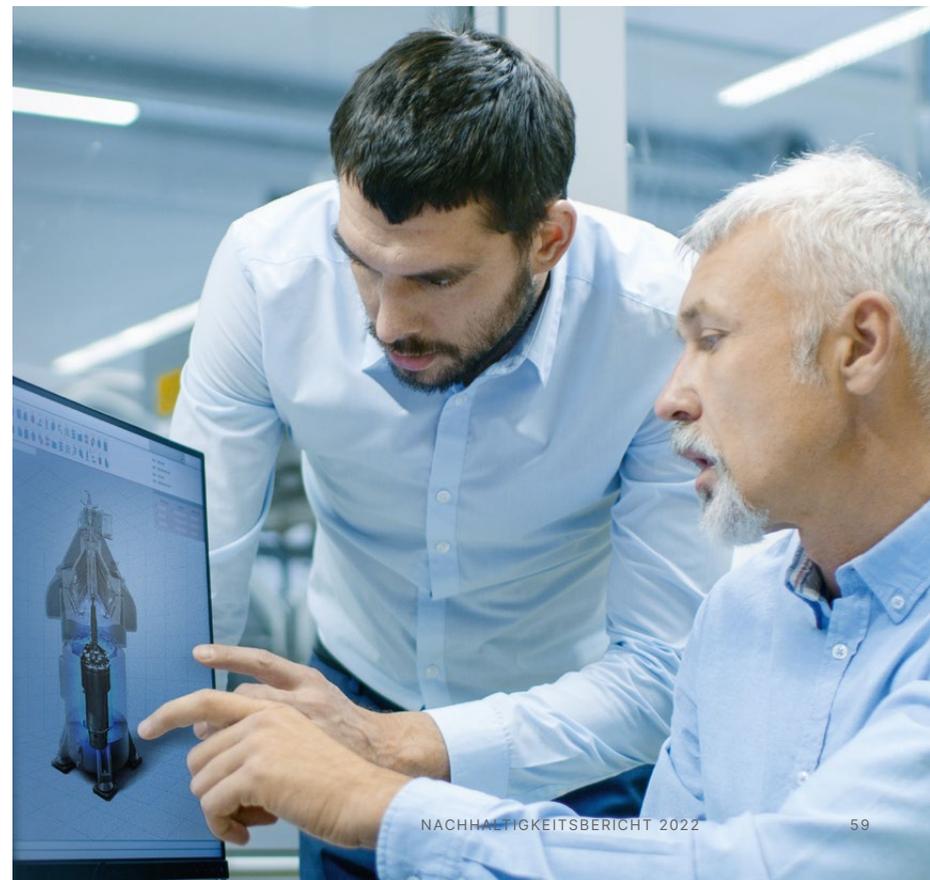
Definition: Geräte, technologische Lösungen oder Software, die mindestens eins der fünf R (Reduce, Re-Use, Repair, Remanufacture, Recycle) erfüllen.

Durch den reduzierten Einsatz von Material sowie eine höhere Reparatur- und Recyclingquote trägt GEA zu nachhaltigerem Konsum und einer nachhaltigeren Produktion bei. Unsere Maschinen und Anlagen unterstützen das SDG 12.

Regelmäßige Inspektionen schonen kostbare Rohstoffe

Separatoren werden zur Klärung von Flüssigkeiten oder zur Trennung von Flüssigkeiten unterschiedlicher Dichte eingesetzt. Sie arbeiten nach dem Prinzip der Zentrifugalkraft. Mit ihren hohen Beschleunigungskräften gewährleisten die Separatoren eine zuverlässige Leistung und einen wirtschaftlichen Betrieb zum Beispiel von Schiffsmotoren und erhöhen dadurch deren Betriebszeit auch unter extremen Bedingungen. Die sich im Separator drehende Trommel gehört zu den am stärksten beanspruchten Bauteilen von Maschinen. Bei einem Gewicht von bis zu 1.400 Kilogramm ist sie Fliehkräften von bis zum 15.000-Fachen der Erdanziehungskraft ausgesetzt. Das sind 15.000g. Welch ungewöhnlich hohe Belastung das ist, macht ein Vergleich deutlich: Beim Auslösen eines Schleudersitzes in einem Kampfflugzeug ist der Pilot zwischen 15 und 20g ausgesetzt. Da leuchtet es ein, dass eine Separatortrommel von besonderer Qualität sein muss. Dennoch sollte sie regelmäßig überprüft werden, damit zum Beispiel Materialermüdung rechtzeitig erkannt wird.

GEA bietet sogenannte Bowl Audits an, um die Möglichkeit eines Ausfalls eines Separators auf ein Minimum zu reduzieren sowie den Aufwand und die Kosten von Reparaturen zu senken. Das erhöht die Sicherheit und die Lebensdauer der Maschine. Wird eine Trommel rechtzeitig einer Inspektion unterzogen, kann dieses Herzstück eines Separators beinahe immer wieder repariert werden. Ein klassischer Fall von Kreislaufwirtschaft, da nicht nur die Finanzen des Betreibers, sondern auch natürliche Ressourcen geschont werden. Denn im Gegensatz zu einer neuen Trommel fällt bei einer Reparatur nur ein äußerst geringer Materialverbrauch an.



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

GEAs Wärmepumpentechnologie sorgt dafür, den Energieverbrauch signifikant zu senken und damit Ressourcen und Emissionen einzusparen. Damit unterstützen wir das SDG 13.

Integrierte Wärmepumpen senken den Energieverbrauch

Sollen die Klimaziele erreicht werden, muss der Verbrauch an fossiler Primärenergie deutlich gesenkt werden. GEA hat ein Luftheizsystem für Sprühtrockner entwickelt, das den Verbrauch fossiler Brennstoffe und somit auch den CO₂-Fußabdruck von Anlagen fast halbiert. Mit GEA AddCool lässt sich die bewährte Hochtemperatur-Wärmepumpentechnologie in einen bestehenden Sprühtrocknungsprozess integrieren, um den Gesamtenergiebedarf für die Erwärmung der Trocknerluft zu reduzieren. Damit können nicht nur erhebliche Einsparungen bei den Betriebskosten erzielt, sondern auch Emissionen vermieden werden und es kann zusätzliche Kühlleistung generiert werden.

Die AddCool-Wärmepumpentechnologie wird mit Strom betrieben und bietet sowohl Wärme im Hochtemperaturbereich für den Sprühtrocknungsprozess als auch Kälte für andere Prozessschritte. Insgesamt können Primärenergieverbrauch und CO₂-Fußabdruck um bis zu 50 Prozent verringert werden.



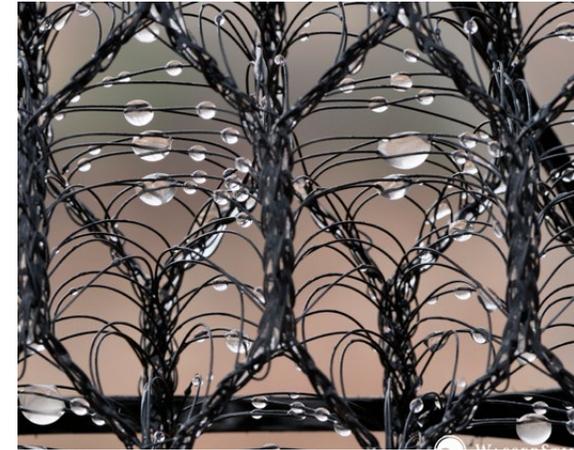
VERANTWORTUNGS- VOLLER BETRIEB



Verantwortungsvoller Betrieb

DIE WOLKENFISCHER AUS TANSANIA

Wasser ist Leben. Dass das keine leere Phrase ist, beweist schon allein die Statistik: Durch verunreinigtes Wasser verursachte Krankheiten sind für mehr Todesfälle verantwortlich als alle Formen von Gewalt – einschließlich Kriege. Laut den Vereinten Nationen (UN) haben 771 Millionen Menschen weltweit keinen sicheren Zugang zu sauberem Trinkwasser. Fast jedem Zweiten von ihnen fehlt sogar der Zugang zu jeglicher Trinkwasserinfrastruktur. Doch Versorgung mit Wasser ist eine Sache, Hygiene eine andere: Unfassbare 3,6 Milliarden Menschen haben keinen gesicherten Zugang zu Sanitärversorgung, rund die Hälfte davon nicht einmal zu einer sanitären Basisversorgung.



Die gemeinnützige Organisation Viva con Agua aus Hamburg fördert sogenannte WASH-Projekte mit der Vision „Wasser für alle und alle für Wasser“. WASH steht für Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene – alle Menschen sollen Zugang zu sauberem Trinkwasser, Hygieneeinrichtungen und sanitärer Grundversorgung bekommen. GEA unterstützt exklusiv in den kommenden drei Jahren ein WASH-Projekt zur Wasserversorgung von Schulen im ostafrikanischen Tansania. Viva con Agua erhielt dafür Ende 2022 eine Spende über 250.000 Euro. Darüber hinaus werden Beschäftigte von GEA, vor allem aus dem Bereich Umweltschutz, ihr Expertenwissen in das Projekt einbringen und mit den Teams von Viva con Agua zusammenarbeiten.

Das Projektgebiet Babati in der Region Manyara liegt nahe des Kilimandscharos auf etwa 2.000 Meter Höhe. Das Klima ist gemäßigt mit trockenen Wintern und warmen Sommern. Da Brunnenbau in dieser Gegend nahezu unmöglich ist, setzt Viva con Agua neben dem Sammeln von Regenwasser auf eine spezielle Technologie zur Wassergewinnung, die so sim-

pel wie genial ist: CloudFisher. Das sind sogenannte Nebelnetze, die Feuchtigkeit aus der Luft auffangen und das Wasser sammeln. Die wartungsarmen Netze bestehen aus speziellem Textilgewebe mit dreidimensionaler Struktur und fischen bis zu 1.000 Liter Wasser an einem nebligen Tag aus der Luft. In Gebieten, wo Grundwasser Mangelware ist, gewährleistet der CloudFisher damit eine nachhaltige Wasserversorgung.

Messungen in Babati versprechen bei einer Menge von 300 bis 600 Litern Wasser pro Nebeltag einen Ertrag von 51 Kubikmetern pro Jahr aus einem 54 Quadratmeter großen Nebelnetzkollektor. Der höchste Ertrag wird während der Trockenzeit erzielt, wenn der Nebel vorherrscht. Damit ist es das technisch fortschrittlichste und ertragreichste Nebelnetzsystem der Welt. Das Wasser wird in Zisternen mit 10.000 Litern Kapazität geleitet.



1.000

Die wartungsarmen Netze bestehen aus speziellem Textilgewebe mit dreidimensionaler Struktur und fischen bis zu 1.000 Liter Wasser an einem nebligen Tag aus der Luft.



CloudFisher versorgen 1.000 Schulkinder mit Trinkwasser

Ab Herbst 2023 sollen die Nebelnetze, die etwa zehn Jahre halten und zwischen 5.000 und 10.000 Euro pro Stück kosten, drei Schulen mit 1.000 Kindern in Manyara mit Trinkwasser versorgen. Die Schulen im Distrikt Babati sind nicht an die öffentliche Wasserversorgung angeschlossen. Die Situation in der Region steht stellvertretend für einen Großteil des ländlichen Tansanias: Gut die Hälfte der Einwohner hat keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser und mehr als drei Viertel haben nicht einmal eine sanitäre Grundversorgung. Den Hauptanteil der Wasserversorgung übernimmt der Regen – immerhin gibt es zwei Regenzeiten, eine im Frühjahr und eine im Spätherbst. Für das Regenwasser, das von den Schuldächern aufgefangen wird, hat Viva con Agua die Sammelsysteme entwickelt. Sie versorgen noch weitere zehn Schulen, ein Berufsbildungszentrum und das örtliche Krankenhaus mit sauberem Wasser. Insgesamt können so ungefähr 4.000 Kinder und indirekt 25.000 Einwohner der umliegenden Gemeinden unterstützt werden.

Doch dabei soll es nicht bleiben. Viva con Agua möchte dieses Projekt ausweiten, um drei weitere Schulen und deren Nachbargemeinden mit der CloudFisher-Technologie zu erreichen. Das Gesamtpaket beinhaltet außerdem drei Zisternen für jeweils 50.000 Liter Regenwasser, sechs Sanitäranlagen und 30 Keramikwasserfilter für Schulen. Zum Aufbau lokaler Kapazitäten umfasst das Projekt außerdem noch Betriebs- und Wartungsschulungen sowie Schulungen zur Hygieneförderung.



4.000

Insgesamt können so ungefähr 4.000 Kinder und indirekt 25.000 Einwohner der umliegenden Gemeinden unterstützt werden.

Projekt mit GEA-Hilfe ausweiten

In Abstimmung mit lokalen Experten, Regierungs- und Schulbehörden sowie dem beteiligten GEA-Team wird eine vorläufige Analyse vorgenommen, um weitere Schulen auszuwählen, in deren Umfeld die spezifischen klimatischen Bedingungen für die CloudFisher-Technologie herrschen.

Angesichts der technologischen Expertise von GEA und abhängig von den Kapazitäten im Land begrüßt Viva con Agua den Austausch mit dem GEA-Team vor Ort und die Zusammenarbeit bei der Beurteilung und Empfehlungen für geeignete Technologien. Die übergreifenden Herausforderungen bei der Beschaffung und Sicherstellung von Ausrüstung und Materialien lassen sich nun mal am besten durch gemeinsame Ideen bewältigen. Das hat sich bereits bei früheren Projekten bewährt – und soll auch bei diesem wieder so sein. Für eine nachhaltige Wasserversorgung ohne großen technischen Aufwand ist das Projekt in der Manyara-Region in Tansania jedenfalls vielversprechend.

Verantwortungsvoller Betrieb

Das Tempo beim Umweltschutz muss zunehmen.

Der Klimawandel gilt heute neben dem weltweiten Artensterben als eines der größten Risiken für die Menschheit. GEA bekennt sich zum Pariser Klimaschutzabkommen von 2015, der ersten weltweiten, umfassenden und rechtsverbindlichen Klimaabmachung. 196 Staaten verpflichteten sich dabei, die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Niveau auf idealerweise 1,5 °C zu begrenzen – auf jeden Fall aber auf deutlich unter 2 °C. Daraus ergeben sich schärfere Klimavorgaben, vor allem mit Blick auf die Treibhausgasemissionen.

Der Klimaschutz spielt mittlerweile eine zunehmende Rolle für die gesellschaftliche Akzeptanz von Unternehmen. Er gilt als ein zentraler Wert, den die Zivilgesellschaft von Unternehmen einfordert. GEA stellt sich als multinationales Unternehmen dieser Verantwortung und hat sich im Rahmen ihrer Konzernstrategie „Mission 26“ zu ambitionierten Nachhaltigkeitszielen verpflichtet, die sich insbesondere an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen ausrichten: Neben der Reduktion von Emissionen werden wir unsere Ressourcen effizienter einsetzen sowie den Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen senken. Außerdem gehört unser gesellschaftliches Engagement in den Gemeinden unserer Standorte dazu.



Nachhaltigkeitsziele von GEA:

- GEA will bis 2040 ein **bilanziell CO₂-neutrales Unternehmen** sein (Net-zero-Ambition).
- Bis 2030 werden die **Treibhausgasemissionen** aus den eigenen Aktivitäten (Scope 1 und 2) um 60 Prozent gegenüber 2019 gesenkt. Dazu zählt, dass sich GEA das Ziel gesetzt hat, den Energieverbrauch unternehmensweit um 1,5 Prozent pro Jahr zu senken.
- Die Hälfte des gesamten Energiebedarfs wird bis 2026 durch ein **zertifiziertes Energiemanagementsystem** abgedeckt sein.
- Standorte in Regionen mit Wasserknappheit müssen bis 2026 eine **Wasserstrategie** erarbeiten und umsetzen. Darüber hinaus soll der Wasserverbrauch kontinuierlich um 2,1 Prozent je Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahr gesenkt und der Anteil an Wasseraufbereitung erhöht werden.
- Die **Abfallverwertungsrate** beträgt bis 2026 mindestens 95 Prozent. Das langfristige Ziel lautet 100 Prozent.*
- Bis 2026 erfüllen alle bevorzugten Lieferanten die **Nachhaltigkeitskriterien** von GEA.
- GEA hat sich das Ziel gesetzt, bis 2026 mit **ehrenamtlicher Arbeit** branchen- und funktionspezifisches Wissen an insgesamt 100.000 Menschen zu vermitteln.
- Jährlich wird GEA **ein Prozent** des Konzernergebnisses spenden.

*) Das Ziel aus dem Jahr 2021, bis 2026 eine Abfallverwertungsrate von 95 Prozent zu erreichen, wurde im Berichtsjahr mit 95,9 Prozent bereits erfüllt. 2022 wurde das Ziel angepasst.



2,1 %

Für die GEA-Standorte gilt das konkrete Ziel, den Wasserverbrauch jedes Jahr um 2,1 Prozent je Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahr zu reduzieren.

In Anbetracht der globalen Situation, die im vergangenen Jahr vor allem in Europa zu steigenden Erdgaspreisen geführt hat, hat sich GEA das Ziel gesetzt, an jedem Standort 20 Prozent weniger Gas zu verbrauchen. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten von GEA aufgerufen, den Energieverbrauch des Unternehmens lokal oder global zu senken und damit nicht nur Kosten zu sparen, sondern auch im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens zu handeln. Im Rahmen einer globalen Energiesparkampagne kann jeder seine Ideen einbringen, um andere zu inspirieren und nachhaltige Veränderungen herbeizuführen (siehe auch Seite 30).

Neben der Reduktion von Treibhausgasemissionen besteht für alle GEA-Standorte die Vorgabe, Wasser zu sparen und damit den Wasserverbrauch kontinuierlich zu senken. Für die GEA-Standorte gilt das konkrete Ziel, den Verbrauch jedes Jahr um 2,1 Prozent je Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahr zu reduzieren. Zudem soll künftig mehr Wasser im Kreis-

lauf geführt werden und verschiedene Standorte in wasserarmen Regionen sollen bis 2026 eine Wasserstrategie umsetzen. In Zukunft werden wir auch verstärkt auf Kreislaufwirtschaft setzen und damit nicht nur Rohstoffe, sondern auch die Umwelt schonen. Wir stellen die Wiederverwertung in den Mittelpunkt und wandeln Abfälle in neue, nutzbare Wertstoffe um.

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



Systematisches Energie- und Umweltmanagement

Der konzernweite Umweltschutz ist nicht nur in GEAs Geschäftsstrategie integriert, sondern ebenso in die täglichen Prozesse im Dialog mit Geschäftspartnern und weiteren Interessengruppen. Die Verantwortung für den Umweltschutz liegt beim Zentralbereich QHSE, der direkt an den Chief Operating Officer berichtet. Die Umweltkennzahlen werden von allen relevanten GEA-Standorten zusammengeführt und analysiert. Eine Auswertung der Ergebnisse wird in regelmäßigen Abständen mit den Verantwortlichen der Divisionen und Regionen vorgenommen und die Überwachung der Zielerreichung abgestimmt.

Die Steuerung der umweltrelevanten Aspekte erfolgt nach den „Richtlinien für Qualität, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt“ (QHSE). Dieser verbindliche Leitfadens gibt vor, wie die wesentlichen Umweltaspekte von Tätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen zu ermitteln sind. Das Energiemanagement ist dezentral organisiert, um lokale gesetzliche Anforderungen zu erfüllen. Die Wirksamkeit der bestehenden Managementsysteme wurde im Jahr 2022 durch interne und externe Audits bestätigt.

Externe Audits

Die Gültigkeit des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 wurde im Berichtsjahr durch eine sogenannte Matrixzertifizierung* konzernweit für weitere drei Jahre bestätigt. Im Rahmen dieser Rezertifizierung wurden zwölf externe Auditierungen durchgeführt. Bis 2026 sollen alle Produktionsstandorte extern nach ISO 14001 zertifiziert sein. Aktuell sind dies bereits 22 Produktionsstandorte, das entspricht einem Abdeckungsgrad von 38 Prozent. Darüber hinaus prüft die Interne Revision auf Grundlage eines Fragenkatalogs, inwieweit Audits und andere Vorgaben erfüllt wurden, und meldet den Status quo an den Bereich QHSE.

Zertifizierung nach ISO 50001

Bis 2026 werden 50 Prozent des jährlichen Energiebedarfs, die sich auf zehn Standorte verteilen, durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gesteuert. Die Standorte Oelde und Niederahr sind bereits heute nach ISO 50001 zertifiziert. Für die anderen acht Standorte sind Zertifizierungen in den kommenden Jahren geplant (siehe Übersicht über die Zertifikate auf Seite 25).

HSE Legal Compliance Audits

Die Einhaltung der legalen Anforderungen in verschiedenen Bereichen wie Umweltschutz oder Arbeitssicherheit auf Standortebene lassen wir freiwillig durch einen externen Dienstleister im Rahmen von HSE Legal Compliance Audits überprüfen. Alle drei Jahre werden externe HSE Compliance Audits an allen GEA-Produktionsstandorten sowie an den großen Reparaturwerkstätten und Testcenter-Standorten durchgeführt – 21 allein im Berichtsjahr.

Interne Audits

2022 wurde vom Zentralbereich QHSE das sogenannte Umwelt-Exzellenz-Audit entwickelt. Mithilfe eines Fragenkatalogs werden zum einen die Einhaltung von internen wie externen Prozessen und Vorgaben im Bereich Umwelt (Emissionen, Wasser, Abfall etc.) und zum anderen die GEA-Standards geprüft. Diese Auditierung wurde im Berichtsjahr an einem Produktionsstandort getestet. Zukünftig soll dieses neue interne Audit in einem rollierenden Verfahren über drei Jahre an allen 58 Produktionsstandorten durchgeführt werden.

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

Energiebedarf, Treibhausgasemissionen und andere Luftemissionen

Bis zum Jahr 2030 sollen die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 um 60 Prozent und in Scope 3 um 18 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 reduziert werden. Die Science Based Targets Initiative (SBTi), eine weltweit anerkannte, unabhängige Organisation zur Prüfung von Klimazielen, hat diese Reduktionsziele 2021 validiert. Die SBTi bestätigt damit, dass die Zwischenziele von GEA den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des Ziels des Pariser Klimaschutzabkommens leisten.

Seit 2017 erfasst GEA ihre Treibhausgasemissionen über alle drei Scopes nach Regionen und seit 2019 berichten wir für solche Länder CO₂-Äquivalente (CO₂e¹), in denen die Energieversorger zuverlässige Angaben über den Energieträgermix machen können, auf deren Grundlage die CO₂e ermittelt werden.

Für das Berichtsjahr können wir den Treibhausgasausstoß von 85 Standorten ausweisen. Dazu gehören Produktionsstätten, Serviceniederlassungen und Verwaltungsbüros. Weltweit werden die Kennzahlen für Scope 1, 2 und 3.6 des Energieverbrauchs über ein einheitliches System (SoFi) gesammelt und wie folgt berichtet:

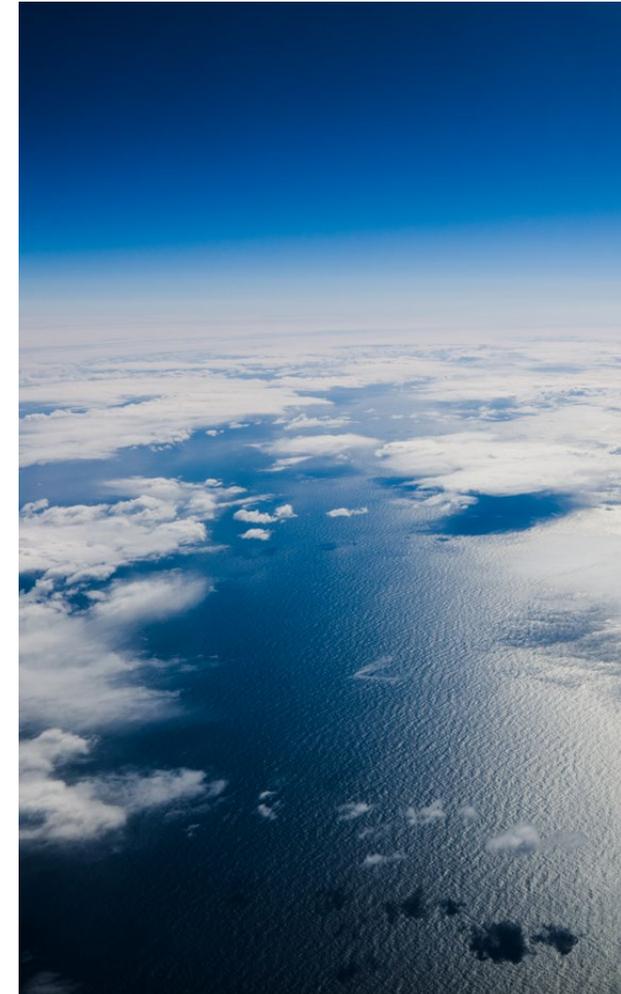
- **Scope 1:** direkte Treibhausgasemissionen, errechnet aus dem Verbrennen von Mineralöl, verschiedenen Gasen, Holzpellets, Diesel, Kerosin und Benzin
- **Scope 2:** indirekte Treibhausgasemissionen aus dem Verbrauch von Strom, Wärme, Dampf und Kühlung
- **Scope 3.6:** Treibhausgasemissionen aus Geschäftsreisen

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

- **Scope 3.1:** gekaufte Waren und Dienstleistungen
- **Scope 3.2:** Produktionsmittel und Anlagengüter
- **Scope 3.3:** kraftstoff- und energiebezogene Emissionen
- **Scope 3.4:** vorgelagerter Transport und Vertrieb
- **Scope 3.5:** Abfallaufkommen im Betrieb
- **Scope 3.7:** Berufsverkehr der Belegschaft
- **Scope 3.8–3.10:** nicht für GEA relevant²
- **Scope 3.11:** Gebrauch verkaufter Produkte
- **Scope 3.12–3.15:** nicht für GEA relevant²

¹) CO₂-Äquivalent (CO₂e) ist eine Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der verschiedenen Treibhausgase (CO₂, Methan, HFCs, N₂O, PFCs, NF₃ und SF₆), die in die Gesamtangaben miteinfließen. So werden auch GEAs Methanemissionen bei den CO₂-Äquivalenten berücksichtigt und auf das Emissionsreduktionsziel von 60 Prozent bis 2030 angerechnet. Den Emissionsangaben liegen, sofern nicht marktbasierend ermittelt, die Umrechnungsfaktoren des GHG Protocol/IEA, Version 2022 (12/2022), zugrunde. Zu den Emissionen nach Scope 1 und 2 wird von den Standorten vierteljährlich und einmal jährlich im Nachhaltigkeitsbericht berichtet.

²) Wir bewerten in regelmäßigen Abständen, welche Kategorien von Scope 3 für uns relevant sind und ob diese berechnet und gesteuert werden sollen. Die Kategorien Scope 3.8–3.10 sowie 3.12–3.15 sind für GEA nicht relevant oder werden mit Verweis auf eine minimale Emissionsrelevanz nicht berechnet.





1,5 %

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die NO_x-Emissionen um 1,5 Prozent pro Jahr zu reduzieren.

Alle Standorte berichten monatlich ihre Energieverbräuche an den Bereich QHSE. Die Energieverbräuche (Strom und Erdgas) werden zudem monatlich an das GEA-Energie-Dashboard berichtet. Dieses sorgt unternehmensintern für mehr Transparenz im Bereich Energie. Jeder relevante Beschäftigte kann darüber jederzeit nachverfolgen, wie hoch der Energieverbrauch an seinem Standort im Vergleich zum Vormonat oder Vorjahr oder zu anderen Standorten ist. Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen werden darüber hinaus einmal im Jahr sowohl im Geschäfts- als auch im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Neben den Treibhausgasen fallen bei GEA weitere Luftemissionen an. Dazu gehören Stickoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und flüchtige organische Verbindungen (VOC). NO_x und SO_x entstehen bei der Verbrennung von fossilen Energieträgern. Die Verbrennung fossiler Brennstoffe ist eine der Hauptursachen für schlechte Luftqualität, die bei Millionen Menschen weltweit für Gesundheitsprobleme verantwortlich ist. Besonders ältere Menschen und Kinder leiden unter den Auswirkungen schlechter Luft. Mit mehr als 18.000 Beschäftigten weltweit ist die Luftqualität ein wichtiges Thema für GEA, da auch einige unserer Standorte in Regionen mit hoher Luftverschmutzung liegen, die die Gesundheit und Produktivität unserer Belegschaft beeinträchtigen könnte.

2022 ist GEA der Alliance for Clean Air beigetreten, die das Weltwirtschaftsforum (WEF) zusammen mit dem Clean Air Fund im Jahr zuvor ins Leben gerufen hat. Diese Allianz für saubere Luft ist ein Zusammenschluss führender Wirtschaftsvertreter, die sich für die Messung und Reduzierung von Luftschadstoffen in der Wertschöpfungskette einsetzen,

in Innovationen investieren und mit politischen Entscheidungsträgern und anderen Akteuren zusammenarbeiten, um die sozialen, wirtschaftlichen und klimatischen Vorteile der Bekämpfung der Luftverschmutzung zu fördern. Unsere Teilnahme an der Alliance for Clean Air zielt darauf ab, das Thema Luftverschmutzung in den Mittelpunkt zu rücken, um die Verbesserung der Luftqualität zu beschleunigen.

Wir haben uns daher das Ziel gesetzt, die NO_x-Emissionen um 1,5 Prozent pro Jahr zu reduzieren (2022: 31,7 Tonnen, 2021: 31,1 Tonnen). Schwefeloxidemissionen sind bei GEA zu vernachlässigen, da sie bei Produktionsprozessen in nur sehr geringen Mengen vorkommen. VOC entstehen während der Lackierung von GEA-Produkten durch Verdunsten von Lösungsmitteln sowie bei der Verbrennung von Kraftstoffen der GEA-Flotte. Für 2023 ist geplant, VOC-Werte zu erheben und darauf basierende Reduktionsziele festzulegen.

Aufgrund der im Berichtsjahr stark gestiegenen Weltmarktpreise für Erdgas hat sich GEA das Ziel gesetzt, an jedem Standort 20 Prozent weniger Gas zu verbrauchen. Für den Fall einer drohenden Erdgasmangellage wurde ein Notfallplan entwickelt. Perspektivisch soll ein Teil des Gases durch elektrische Energie ersetzt werden. Zudem soll bis 2030 Biogas statt fossilem Erdgas verwendet werden, sodass wir spätestens ab diesem Zeitpunkt ausschließlich auf regenerative Energien setzen.

Unser Gesamtenergiebedarf (Scope 1 und 2) für den Berichtszeitraum betrug 243.498 MWh, davon entfielen 37,3 Prozent auf Grünstrom. Der Verbrauch ist damit im Vergleich zu 2021 um 5,8 Prozent gesunken (siehe Tabelle Energieverbrauch). Die gesamten CO₂-Emissionen (markt-basiert) betragen im Jahr 2022 für Scope 1 und Scope 2 33.018 Tonnen und fielen damit gegenüber dem Vorjahr um 35,8 Prozent niedriger aus (siehe Tabelle Treibhausgasemissionen). GEA befindet sich somit auf einem guten Weg, das genannte Ziel für Scope 1 und 2 zu erreichen.

Der niedrigere Energieverbrauch im Jahr 2022 ist auf die intensiven Sparmaßnahmen von Erdgasverbrauch zurückzuführen. 100 Prozent des weltweiten Strombedarfs wurden aus erneuerbaren Energien gedeckt. Das waren 36,6 Prozent des gesamten Energiebedarfs. Darüber hinaus wird die eigene Stromerzeugung durch Photovoltaik (PV) ausgebaut. Derzeit sind an sieben Standorten, in 's-Hertogenbosch (Niederlande), Vadodara (Indien) und Tullamarine (Australien), in Mexiko-Stadt (Mexiko), in Suzhou (China) sowie Quinto de Treviso und Colognola ai Colli (beide Italien), PV-Anlagen in Betrieb. Der Standort in Mexiko beispielsweise ist vollkommen autark und erzeugt so viel Strom, dass etwa 18 Prozent ins öffentliche Stromnetz eingespeist werden. In Suzhou wurde eine Anlage mit einer Leistung von 1.200 MWh installiert. Das entspricht einem Drittel des Gesamtbedarfs vor Ort. 88 Prozent des erzeugten Stroms dienen dem Eigenverbrauch, die restlichen zwölf Prozent wurden ins Netz eingespeist. Die jährlich erzeugte Solarstrommenge bei GEA beträgt insgesamt 2.852 MWh. So viel verbrauchen durchschnittlich etwa 880 Zweipersonenhaushalte in Deutschland. 2022 lag der Anteil des PV-Stroms am Gesamtstromverbrauch bei 3,1 Prozent.

Weitere PV-Anlagen werden 2023 zum Beispiel in Oelde (2.000 MWh) und Koszalin (1.800 MWh) errichtet. Zurzeit wird der Bau von weiteren Anlagen in Italien, Deutschland, Indien und China vorbereitet. Wir haben das Ziel, im Jahr 2023 Neuanlagen mit insgesamt 7.000 MWh Leistung zu realisieren. Durch den Ausbau würde die selbsterzeugte Strommenge für die Versorgung von mehr als 2.150 Zweipersonenhaushalten reichen. Die Erhöhung des Eigenstromanteils entlastet das Klima und senkt mittelfristig die Kosten bzw. sichert die Wettbewerbsfähigkeit. Auch für 2024 und 2025 sind Installationen geplant, allerdings erfolgt zuvor eine Machbarkeitsprüfung für den jeweiligen Standort. Bei Umsetzung sämtlicher geplanter Projekte könnten so ab 2026 voraussichtlich bis zu 30 Prozent unseres Strombedarfs, verglichen mit 2022, durch eigene PV-Stromerzeugung gedeckt werden.

Beim Bau des neuen Werks von GEA Avapac im neuseeländischen Hamilton soll besonders auf Energieeffizienz geachtet werden. Die Planung berücksichtigt die Vorgaben der EU-Taxonomie. Das gesamte Gebäude soll LED-Beleuchtung mit Tageslichtsensorik, vollständig isolierte Wände und Decken sowie Doppelverglasung erhalten. Zudem sind Parkplätze mit Ladestationen für E-Autos und E-Fahrräder geplant. Aber auch der Wasserverbrauch soll gesenkt werden, denn für die Grünflächen ist eine Bewässerung mit Regenwasser aus Zisternen vorgesehen.

Mit Wärmepumpen gegen den Klimawandel

Tim Scheuermann, Simon Keller und Luisa Naphtali von der Division Heating & Refrigeration Technologies (HRT) hatten eine tolle Idee – und erreichten damit beim Wettbewerb „Carbon Busters“ des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) den dritten Platz. Doch bei der Idee, etwas gegen den Klimawandel zu tun und die im Berliner HRT Validation Test Center erzeugte Wärme mit einer Wärmepumpe aufzufangen und an das Nahwärmenetz zu verkaufen, soll es nicht bleiben. Die Machbarkeit wird nun von Studenten der Berliner Hochschule für Technik und dem örtlichen Wärmenetzbetreiber geprüft. Noch geht Motorenabwärme von Testprozessen einfach in die Luft. Doch schon bald könnte der Einsatz von Wärmepumpen, die diese Abwärme in Energie umwandeln, der Atmosphäre rund 2.700 Tonnen CO₂ jährlich ersparen. Das entspricht etwa 230 Prozent der CO₂-Emissionen des Standorts ohne Testzentrum. Auch wenn noch einiges zu klären ist, so sind die drei Preisträger dennoch optimistisch. „Wenn wir dieses Projekt auf den Weg bringen, könnte es ein Modell für andere industrielle Prozesse und Produktionsstätten auf der ganzen Welt sein“, sagt Luisa Naphtali.





Wasser

GEA hat das Ziel, die lokalen negativen Auswirkungen des Wasserverbrauchs zu verringern. Dafür haben wir ein Verfahren entwickelt, mit dem sich Regionen mit dem Risiko für Wasserknappheit identifizieren und mögliche Auswirkungen auf die GEA-Standorte ermitteln lassen. GEA-Standorte in Regionen mit Wasserstress werden jährlich kartiert nach der Klassifizierung des „Aqueduct Water Risk Atlas“ des World Resources Institute (WRI). GEA hat sich im Berichtsjahr auf Standorte in Gebieten mit hohem und extrem hohem Wasserrisiko konzentriert. Dort wurden detaillierte Abfragen durchgeführt, ob Wasserrisiken bekannt und für die Tätigkeit relevant sind, welche gesetzlichen Anforderungen bestehen und welche Maßnahmen zur Wassereinsparung ergriffen werden. Bis 2026 müssen diese Standorte eine Wasserstrategie erarbeiten und umsetzen. Darüber hinaus müssen sie im Rahmen der Wasserrisikobewertung jährlich über den Status quo und ergriffene Maßnahmen informieren. Von 84 untersuchten Standorten, zu denen Produktionsstätten, Serviceorganisationen und Verwaltungen gehören, existiert an 4 Standorten extrem hoher und an 11 ein hoher Wasserstress. Die 15 Standorte waren 2022 für insgesamt 16,2 Prozent des gesamten Wasserverbrauchs von GEA verantwortlich. Ein fortlaufendes Ziel ist, den Wasserverbrauch kontinuierlich um 2,1 Prozent im Verhältnis je Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahr zu senken und den Anteil an Wasseraufbereitung zu erhöhen.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Wasser ist fester Bestandteil des konzernweiten Engagements für Nachhaltigkeit und wird in der Wasserrichtlinie beschrieben. Das QHSE-Management erfasst Wasserdaten an 84 Standorten. Darüber hinaus werden Wasserdaten auch in unseren Serviceorganisationen, Reparaturwerkstätten, Hygienebetrieben, an Standorten mit ISO-14001-zertifizierten Managementsystemen sowie in Büros und Lagern mit großen Umweltauswirkungen erfasst. Gemessen werden die Entnahme von Wasser aus dem kommunalen Netz und Grundwasser aus eigenen Brunnen sowie die Abwassermenge. Ab 2023 werden auch Daten zur Regenwassernutzung erhoben.

Der Wasserverbrauch von GEA ist mit rund 19,1 Kubikmetern (m³) pro Jahr und Vollzeitkraft relativ niedrig. Die Menge entspricht etwa 52,3 Litern Wasser pro Person und Tag. 2022 wurden die Entnahme von kommunalem und Brunnenwasser sowie die Abwassermenge an 84 Standorten (Produktionsstätten, Serviceorganisationen, Verwaltungen) erfasst (2021: 89*) (siehe Tabelle Wasser). Der Gesamtwasserverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 1.273 m³ gefallen. Dies liegt vor allem daran, dass GEA in 2022 keine essenziellen Wasserleckagen erfahren hat. In den 15 Standorten mit sogenanntem Wasserstress reduzierte sich der Wasserverbrauch um 26,3 Prozent.

Um den Wasserverbrauch zu reduzieren, bereiten zwei Standorte in Indien jedes Jahr 14.568 m³ Abwasser selbst auf und nutzen es für Reinigungsprozesse und zur Pflanzenbewässerung. Die Wasseraufbereitungsrate beträgt dadurch 4,9 Prozent. Geplant ist, zukünftig auch an anderen Standorten Abwasser aufzubereiten. An mehreren Standorten wird Regenwasser für die Bewässerung von Grünanlagen aufgefangen. Üblicherweise wird das Abwasser der Standorte ins kommunale Abwassernetz eingeleitet. 432 m³ Abwasser, die nicht in die öffentliche Kanalisation abgegeben werden dürfen, wurden im Auftrag von GEA von externen Entsorgungsfirmen abgeholt und aufbereitet.

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

Ressourcen schonen leicht gemacht

Beschäftigte von GEA können mit wenigen Klicks ihre eigene digitale Visitenkarte erstellen. 88 Prozent aller verteilten Papiervisitenkarten werden nach einer Studie von Adobe innerhalb einer Woche weggeworfen. Um diese Verschwendung zu stoppen, bietet GEA mit dem Business Card Generator die Möglichkeit, digitale Visitenkarten im neuen Corporate Design zu produzieren. Und das geht ziemlich leicht: Der Visitenkartengenerator füllt die Kontaktdaten automatisch aus, sie werden dazu einfach aus dem Personaldatenverarbeitungssystem von GEA abgerufen. Anschließend wird die Karte mit einem QR-Code erstellt, der auf dem Mobiltelefon gespeichert und mit Kontakten geteilt werden kann. Auf den Visitenkartengenerator können alle Beschäftigten zugreifen, die über einen GEA-Computer mit Zugang zum GEA-Netzwerk verfügen.

Abfall

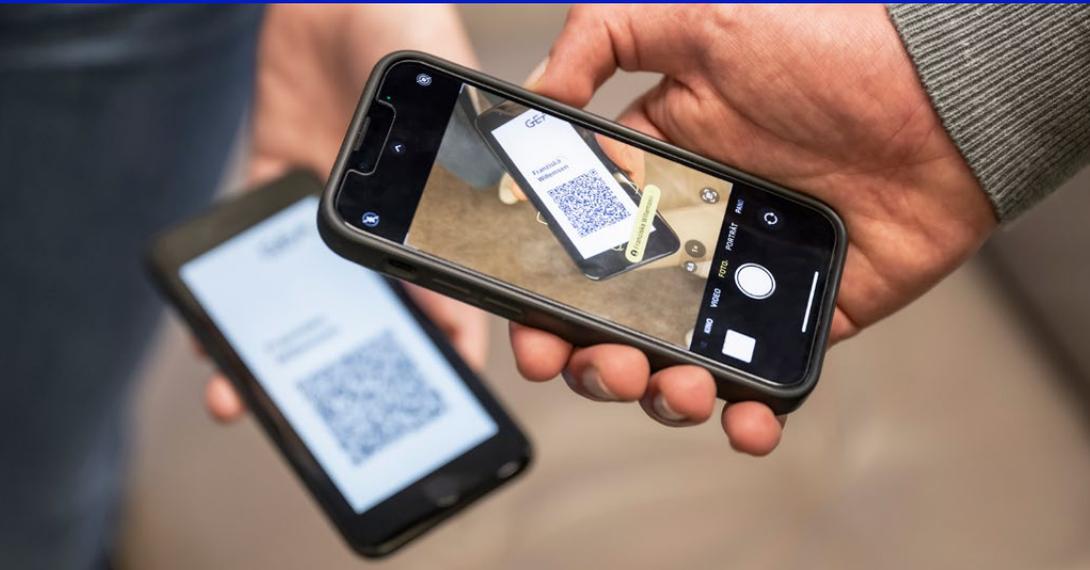
Ein systematisches Abfallmanagement sorgt dafür, dass Materialverbrauch und Entsorgungsmenge auf einem möglichst geringen Niveau gehalten werden. Dazu tragen Abfalltrennung, wirtschaftliche Recyclingverfahren und ein zunehmender Einsatz von Sekundärrohstoffen bei. Unser Ziel aus dem Jahr 2021, bis 2026 eine Abfallverwertungsrate von 95 Prozent zu erreichen, haben wir im Berichtsjahr mit 96 Prozent bereits übererfüllt. Das langfristige Ziel lautet daher 100 Prozent. Ein weiteres Ziel ist, die Abfallmenge um jährlich 2,1 Prozent im Verhältnis pro Mitarbeitendem zu reduzieren.

2022 wurde die Abfallmenge an 72 Standorten* erfasst (2021: 75), zu denen Produktionsstätten, Serviceorganisationen und Verwaltungen gehören (siehe Tabelle Abfall). Zu den erfassten Abfallmengen gehören kommunale und gefährliche Abfälle sowie wiederverwertbare Reststoffe. Insgesamt belief sich das Abfallaufkommen im Berichtszeitraum auf 13.437 Tonnen. Die absolute Abfallmenge stieg damit um 0,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Gründe hierfür waren gestiegene Produktionsaktivitäten, eine größere Archivbereinigung sowie eine Sammelaktion für Metallschrott.

904 Tonnen der Abfälle bestanden aus halogenfreien Bearbeitungsemissionen und -lösungen sowie wässrigen Spülflüssigkeiten. Das sind 14,8 Prozent der Gesamtabfallmenge. Diese Stoffe zählen zu den gefährlichen Abfällen, sind jedoch für bestimmte Produktionsprozesse notwendig. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben prüfen wir jedoch regelmäßig, ob sich die Stoffe austauschen lassen. Dabei wird analysiert, ob die relevanten Stoffe entweder durch ungiftigere Alternativen ersetzt werden können oder auf ihren Einsatz durch geänderte Produktionsverfahren ganz oder teilweise verzichtet werden kann. Wir streben eine Reduzierung der Stoffe um 1,5 Prozent pro Jahr an.

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

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



Biodiversität

Der Schutz der biologischen Vielfalt und der Wälder ist in unsere Nachhaltigkeitsprozesse und -richtlinien fest integriert. GEA verpflichtet sich, die Artenvielfalt zu schützen und dies insbesondere bei der Errichtung von baulichen Anlagen zu berücksichtigen. GEA in Mexiko hat mit zwei Wiederaufforstungsaktionen dazu beigetragen, den Lebensraum eines endemischen, also nur in einem begrenzten Gebiet vorkommenden Schmetterlings wiederherzustellen. Das Insekt wandert zwischen Süd- und Mittelamerika und spielt im Ökosystem eine bedeutende Rolle.



Weitere Initiativen und Maßnahmen zum Umweltschutz:

Druckluftverluste sichtbar machen

In der Produktion im Werk Oelde werden viele Leitungen und Maschinen mit Druckluft betrieben. Da diese mit einem Kompressor erzeugt werden muss, fallen hohe Energiekosten an. Druckluftleckagen sollten also aus ökonomischen wie ökologischen Gründen vermieden werden. Doch im Gegensatz zu Wasser ist die aus undichten Leitungen entweichende Luft nicht sichtbar. Um Verluste aufzuspüren, setzt das Werk eine spezielle Kamera ein, die nicht nur Leckagen erkennt, sondern auch gleich die Austrittsmenge und die damit verbundenen Kosten berechnet. Nach Abfilmen aller Leitungen und Maschinen, die Druckluft nutzen, wurden Reparaturen durchgeführt und die jeweiligen Maschinen mit Druckluftzählern ausgestattet. Eine Investition, die sich gelohnt hat: Insgesamt sparen wir durch diese Maßnahmen pro Jahr rund 30.000 Euro Energiekosten ein.

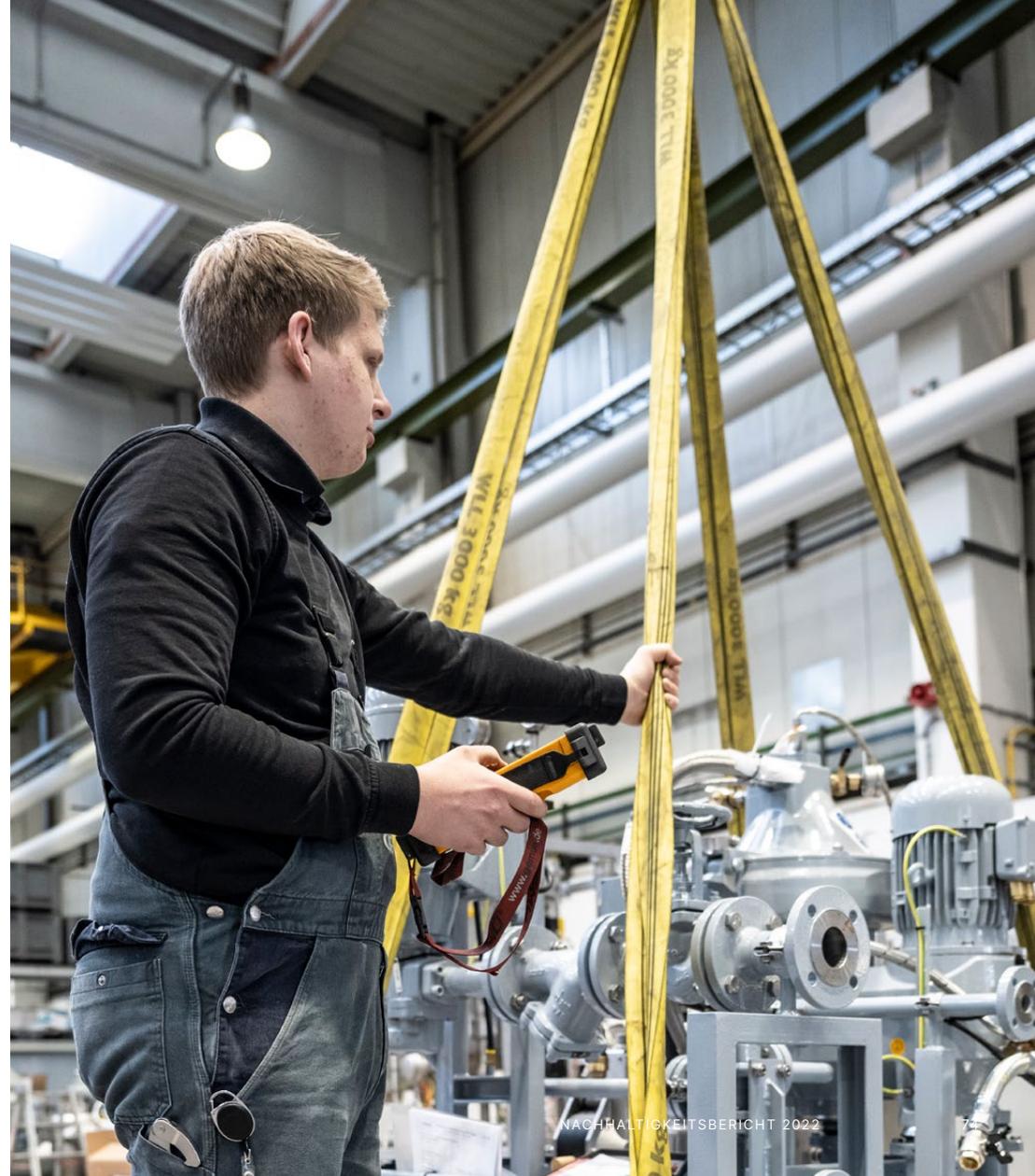
Montigny stärkt den Umweltschutz

Der GEA-Standort im französischen Montigny le Bretonneux hat 2022 nicht nur seine Stromversorgung zu 100 Prozent auf Ökostrom umgestellt, sondern auch in Druckerräumen, Toiletten, Treppenhäusern und einigen Korridoren eine sich automatisch ein- und ausschaltende Beleuchtung installiert. Die Hälfte der alten Wärmepumpen wurde gegen moderne, effiziente HVAC-Wärmepumpen zur automatischen Temperaturregelung in der Nacht und an Wochenenden ausgetauscht. Geplant ist auch die andere Hälfte zu erneuern. Die Investition für die Installation von 47 Ladestationen für Elektrofahrzeuge wurde ebenso genehmigt wie die zur Erneuerung des primären Wärme- und Kälteerzeugungssystems des Gebäudes. Dieses System verbraucht etwa 60 Prozent weniger Energie. Das Angebot zur Abfallsortierung wurde erweitert, gesammelt werden jetzt in den Büros auch Kunststoffflaschen, Dosen, Glas und organischer Abfall wie Kaffeepads etc. Zudem gewährt GEA allen Beschäftigten in Montigny einen Kostenzuschuss, wenn sie mit dem Fahrrad oder elektrischen Motorroller zur Arbeit kommen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Sicherheit zahlt sich immer aus.

Unsere Beschäftigten sind GEAs wichtigstes Kapital. Aus diesem Grund fördern wir die Gesundheit unserer Belegschaft, um ihre Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Jegliche Form von Unfällen und Erkrankungen gilt es von vorneherein zu vermeiden. Aus diesem Grund entwickeln wir den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health & Safety) kontinuierlich weiter. Körperliches Wohlbefinden ist ebenso wie ein sicherer Arbeitsplatz die Voraussetzung, um mit den physischen und psychischen Belastungen einer anspruchsvollen Tätigkeit umgehen und berufliche Leistungen erbringen zu können. Ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten, Auftragnehmenden und Dienstleistenden zu schaffen, hat deshalb für GEA immer höchste Priorität. Denn eine starke Arbeitssicherheitskultur trägt auch zu einer besseren Leistung des gesamten Unternehmens bei.





Null Unfälle – dieses Ziel besteht bei GEA bereits seit vielen Jahren. Deshalb schützen wir alle Beschäftigten und Auftragnehmer unabhängig von ihrem Tätigkeitsort. Verträge mit Kunden, Lieferanten und Unterauftragnehmern werden stets im Einklang mit den jeweiligen Sicherheitsstandards beider Vertragspartner geschlossen. Das bedeutet konkret: Sollten die Standards unseres Vertragspartners weitreichender als unsere eigenen sein, gelten diese auch für unsere Beschäftigten. Die Verträge enthalten entsprechende Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zu den dazugehörigen Verfahrensweisen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen auch in direktem Zusammenhang mit der Agenda 2030 – den Zielen der Vereinten Nationen zur nachhaltigen Entwicklung (SDGs 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ sowie 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“).

Arbeitsschutzmanagement mit System

Sämtliche Gefährdungen und Risiken, die zu Arbeitsunfällen sowie arbeitsbedingten Erkrankungen führen können, sollen anhand systematischer Prozesse mithilfe des zentralen Arbeitsschutzmanagementsystems rechtzeitig erkannt und nachhaltig abgestellt werden. Das Arbeitsschutzmanagementsystem der GEA ist nach ISO 45001 zertifiziert. Neben der zentralen Einheit Qualität, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz (QHSE) verfügen wir über weitere dezentrale QHSE-Einheiten auf den Ebenen Division, Region, Länder und Gesellschaften. Dabei geht es in erster Linie darum, allen Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten sowie die rechtlichen Anforderungen und GEA-Arbeitssicherheitsstandards einzuhalten. Zudem hat GEA ein zentrales Krisenmanagement installiert.

An größeren Standorten gibt es mehrere Verantwortliche für den Arbeitsschutz. Manchmal ist aber auch ein Beschäftigter für mehrere kleine Standorte zuständig. Die Verantwortlichen werden von den lokalen Geschäftseinheiten nach den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes bestellt und sind dann in der Regel sogenannte HSE-Manager der jeweiligen Gesellschaft. In Deutschland sind das zum Beispiel die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Einheit QHSE informiert den Konzernvorstand regelmäßig über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.

GEAs Grundsätze der Arbeitssicherheit sind in der QHSE Policy geregelt. Die „GEA Safety Core Rules“ bilden den Kern der bei GEA definierten Arbeitssicherheitsstandards. Eine Überprüfung des Arbeitsschutzmanagements erfolgt mithilfe von Arbeitssicherheitsaudits und durch regelmäßige Aktualisierung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen. Über die Ergebnisse der Audits wird der Vorstand regelmäßig informiert. Eine arbeitsmedizinische Betreuung wird gemäß den nationalen Anforderungen sichergestellt. Arbeitsmedizinische Dienste werden hierzu vor Ort und unter Einhaltung der lokalen Gesetzgebung beauftragt. In Deutschland ist der Arbeitsmediziner eines Standorts ein Mitglied des Arbeitsschutzausschusses (ASA). Der Ausschuss bietet eine Plattform, um Verbesserungsmaßnahmen für den betrieblichen Arbeitsschutz zu planen, zu koordinieren und zu evaluieren. Darüber hinaus ist er ein wichtiges Werkzeug zur Beteiligung der Mitarbeitenden an der Organisation des Arbeitsschutzes. Arbeitsschutzausschüsse werden in den Ländern gemäß den lokalen Anforderungen eingerichtet.

Schulungen, Trainings und Unterweisungen

GEA erfasst systematisch die Hauptunfallursachen, die Art der Verletzungen sowie die von Unfällen betroffenen Körperteile und weitere Unfallinformationen. Die genaue Detaillierung erleichtert die Analyse insbesondere zu Unfallschwerpunkten und Unfallursachen. In unserem Unternehmen gelten weltweit die bereits 2017 eingeführten „GEA Safety Core Rules“ als Mindeststandard für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diese sind in Form von Online-Trainings und -Videos im GEA Learning Center in 14 Sprachen verfügbar. Beschäftigte und Leiharbeitskräfte werden regelmäßig in arbeitsrelevanten Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, beispielsweise im Rahmen einer Arbeitsschutzkampagne, unterwiesen und geschult.

Fremdfirmen werden über die GEA-Standards informiert und vor Beginn einer Tätigkeit unterwiesen. Für bestimmte Tätigkeiten oder Hilfsmittel mit Risikopotenzial, wie das Arbeiten in der Höhe oder mit Gabelstaplern, gibt es länderspezifische Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nach den jeweiligen nationalen Vorschriften. Diese liegen in der Verantwortung von Geschäftsführung und Standortleitung. Hierzu müssen in den GEA-Gesellschaften weltweit mehr als 60 einheitliche Mindeststandards (Safe Systems of Work) berücksichtigt werden. Um den jeweiligen Status der Erfüllung der GEA-Arbeitsschutzstandards zu überprüfen und die Ableitung konkreter Maßnahmenpläne zu unterstützen, finden regelmäßig externe wie interne zentral organisierte Arbeitssicherheitsüberprüfungen in den Gesellschaften statt.

Alle drei Jahre werden externe HSE Compliance Audits an allen GEA-Produktionsstandorten sowie an den großen Servicewerkstätten und Testcenter-Standorten durchgeführt (2022: 21). Externe Überprüfungen der Arbeitsschutzmanagementsysteme nach ISO 45001 finden mindestens alle drei Jahre an den zertifizierten Standorten statt (2022: 12). Bei den internen HSE Excellence Audits werden regelmäßig GEA-Standards und die Anforderungen an ISO-Zertifizierungen geprüft (2022: 12).



21

Anzahl der externen HSE Compliance Audits, die 2022 an GEA-Produktionsstandorten sowie den großen Servicewerkstätten und Testcenter-Standorten durchgeführt wurden.



Serious Events Reporting System

Mithilfe des sogenannten Serious Events Reporting System werden der Vorstand und die Divisionsleitungen über Schadensereignisse wie tödliche und schwere Unfälle, Feuer und Explosionen sowie Umwelt- und Sicherheitsvorfälle umgehend unterrichtet. Das gilt auch für Ereignisse, von denen Beschäftigte von Fremdfirmen in Zusammenhang mit Arbeiten für GEA betroffen sind. Dadurch lässt sich sehr schnell auf schwerwiegende Ereignisse reagieren, können Auswirkungen gegebenenfalls minimiert und kann die Untersuchung der Vorfälle zeitnah aufgenommen werden. Anschließend startet ein definierter Lernprozess mit dem Ziel, Vorfälle gleicher Art in anderen Bereichen zu vermeiden, Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren und in die Organisation zu kommunizieren. In das Serious Events Reporting System werden zudem Vorfälle aufgenommen, die im Zusammenhang mit unseren Produkten und Anlagen stehen. Diese Vorfälle werden auch dann erfasst und analysiert, wenn ein Produkt oder eine Anlage von GEA nicht ursächlich für den

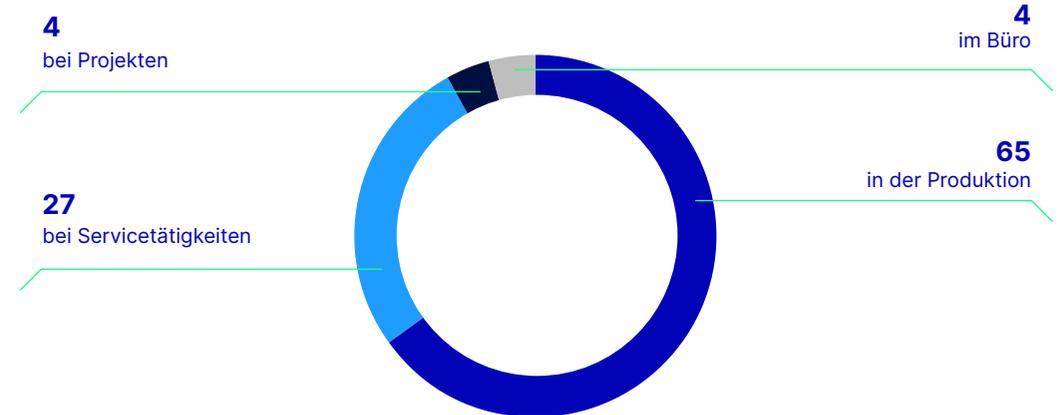
Vorfall verantwortlich ist. Alle GEA-Standorte sind verpflichtet interne Notfallpläne zu entwickeln und deren Effektivität regelmäßig zu proben.

Die Sicherheit der beauftragten Subunternehmen ist uns ebenso wichtig wie die unserer eigenen Belegschaft. Arbeitssicherheit ist nicht nur ein fester Bestandteil der Lieferantenbedingungen, die im Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer festgeschrieben sind, sondern auch ein Kernelement unserer Lieferantenbewertung und regelmäßig Teil der Lieferantenaudits. Schwere Unfälle und andere Vorfälle, von denen Beschäftigte von Subunternehmen, beispielsweise auf Baustellen oder in unseren Werken, betroffen sind, werden bereits heute über das Serious Events Reporting System erfasst. Ab 2023 werden alle Unfälle mit Ausfallzeit von Beschäftigten der Subunternehmen, die in Zusammenhang mit Tätigkeiten für GEA stehen, erfasst.

Um das langfristige Ziel „Null Unfälle“ zu erreichen, wird das Vorsorgeprinzip beim Arbeitsschutz konsequent umgesetzt: Seit 2017 erfassen wir deshalb weltweit auch Beinahe-Unfälle, um Gefahrenquellen frühzeitig zu erkennen und mögliche Unfälle zu vermeiden. Sie werden ebenso wie tatsächliche Unfälle systematisch analysiert, um einen Folgeprozess mit festen Zuständigkeiten und definierten Maßnahmen einzuleiten. Dieser Prozess wird von unseren Beschäftigten sehr geschätzt, deshalb haben sie im Vergleich zum Vorjahr mehr Beinahe-Unfälle und unsichere Situationen gemeldet (2022: 317; 2021: 264). Das ist eine Bestätigung für ein zunehmendes Risikobewusstsein.

Arbeitsunfälle nach Tätigkeitsort

(in %)



Unfallhäufigkeitsrate

Unfälle mit Ausfallzeit je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden



Arbeitssicherheitsbilanz 2022

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Unfälle um 4,4 Prozent zurückgegangen (siehe Tabelle Arbeitssicherheitszahlen). Bei etwa gleicher Anzahl geleisteter Arbeitsstunden konnten wir im Berichtsjahr mit 4,98 eine geringere Unfallhäufigkeitsrate (Vorjahr: 5,17) verzeichnen (siehe Grafik Unfallhäufigkeitsrate). Insgesamt wurden 197 Unfälle gemeldet (Vorjahr: 206). An 239 Standorten (74 Prozent der erfassten GEA-Standorte) ereigneten sich keine Unfälle mit Ausfallzeit (Vorjahr: 77 Prozent). Bedauerlicherweise ereignete sich 2022 ein tödlicher Arbeitsunfall durch einen Verkehrsunfall eines GEA-Mitarbeiters in den USA. Von unseren Subunternehmen wurden keine tödlichen Arbeitsunfälle gemeldet. Die Unfallschwere¹ ist im Berichtsjahr über das Ziel von minus zehn Prozent hinaus gesunken und lag bei 101 Ausfalltagen nach Unfällen je eine Million Arbeitsstunden (Vorjahr: 129). Das entspricht einem Rückgang um 22 Prozent. Der Anstieg der Rate sonstiger Vorfälle auf 317 (Vorjahr: 264) ist positiv zu bewerten, denn so können Maßnahmen, mit denen

sich unsichere Situationen oder Handlungen abstellen lassen, zur Unfallvermeidung beitragen. Wir gehen davon aus, dass die durchschnittliche Unfallrate² von GEA wie im Jahr zuvor deutlich unter der der Mitgliedsbetriebe der Berufsgenossenschaft (BG) Holz und Metall (2021: 21,5) und dem Durchschnitt aller Berufsgenossenschaften (2021: 12,85) liegen wird. Daten der BG liegen dazu erst ab Mitte 2023 vor.

Ziele

GEA hat sich das Ziel gesetzt, die Zahl der Arbeitsunfälle kontinuierlich zu senken. Bis 2026 sollen Unfallhäufigkeit und -schwere um jeweils zehn Prozent pro Jahr gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden. Die Meldung von sonstigen Vorfällen wie unsicheren Situationen, unsicheren Handlungen oder Beinahe-Unfällen soll dagegen um jährlich zehn Prozent höher ausfallen. Diese Ziele konnten im Berichtsjahr für die Unfallschwererere und die Rate sonstiger Vorfälle übererfüllt werden. Die Un-

fallhäufigkeitsrate lag hingegen oberhalb des gesetzten Ziels. Langfristiges Ziel ist immer, null Unfälle zu erreichen. Aus diesem Grund findet im Rahmen der Due-Diligence-Prozesse potenzieller neuer Geschäftsbereiche oder Projekte generell eine Risikobewertung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit statt. Zudem werden Arbeitsplätze stets ergonomisch optimiert und die Gefahr eines Kontakts mit gefährlichen Stoffen wird verhindert. Ein weiteres Ziel ist, bis 2026 alle 58 Produktionsstandorte mit einem ISO-45001-Managementsystem zu erfassen. Derzeit haben rund 33 Prozent der Standorte ein solches Managementsystem.

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

2) Meldepflichtige Arbeitsunfälle je eine Million Arbeitsstunden.

„Wir sind ein strategischer Partner“

GEA hatte geladen und nicht weniger als 90 der wichtigsten Lieferanten waren gekommen. Das Top-Thema beim dritten GEA Supplier Summit am 14. September 2022 hieß: Nachhaltigkeit. Zudem ging es um Digitalisierung und darum, wie Unternehmen widerstandsfähiger in unsicheren Zeiten werden können. Neben zahlreichen multinationalen Konzernen kamen auch GEAs Vorstandsvorsitzender Stefan Klebert, Chief Operating Officer Johannes Giloth und weitere rund 50 Beschäftigte aus dem GEA-Management zum Lieferantengipfel nach Hamburg. Klebert stellte den Vertretern der größten Zulieferer die „Mission 26“ vor, Giloth gab ihnen einen Einblick in die Global-Operations-Organisation.

GEA hat sehr ambitionierte Nachhaltigkeitsziele – wirtschaftliche, aber vor allem ökologische und soziale. Uns ist jedoch vollkommen klar, dass wir die Ziele nur mit Unterstützung unserer Lieferanten erreichen. Daher haben wir im Jahr 2022 Nachhaltigkeitskriterien für Zulieferer formuliert, von deren Einhaltung aber nicht nur GEA profitiert, sondern unsere Lieferanten ebenso. Was lag da näher, als unser Vorhaben auf einem GEA Supplier Summit vorzustellen und mit unseren Zulieferern zu diskutieren?



„Wir wollten unseren bevorzugten Lieferanten zeigen, dass GEA ein attraktiver Partner für sie ist“, sagt Jean-Victor Panzani, Vice President Procurement Operations & Excellence. „So sind beispielsweise die Ausgaben von GEA bei unseren 25 wichtigsten Lieferanten zwischen 2020 und 2021 um acht Prozent gestiegen, während die Ausgaben bei den übrigen Lieferanten nur um ein Prozent zugenommen haben. Wir haben die ‚Mission 26‘ vorgestellt und deutlich gemacht, dass wir ein strategischer Partner sind, und wenn sie uns auf diesem Weg begleiten, werden sie auch davon profitieren“, so Panzani.

„Der Lieferantengipfel war zweifellos ein großer Erfolg. Wir haben unsere Beziehungen zu unseren bevorzugten Lieferanten gestärkt und unsere Nachhaltigkeitskriterien vorgestellt“, berichtet Johannes Giloth. „Jetzt müssen wir alle zusammenarbeiten, damit unsere Lieferkette so gut wie möglich funktioniert und wir unsere Scope-3-Ziele erreichen und unsere Treibhausgasemissionen reduzieren können. Ich denke, es ist auch wichtig, den Druck hervorzuheben, unter dem unsere Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen Beschaffung, Technik und Produktion aufgrund von Unvorhersehbarkeit und Materialknappheit derzeit stehen. Und um ihnen für ihre großartige Arbeit zu danken.“

Nachhaltigkeit immer im Mittelpunkt

Auf den ersten beiden Lieferantengipfeln in den Jahren zuvor hatte GEA ihre Pläne zum Thema Nachhaltigkeit vorgestellt. Jetzt war es an der Zeit, zu er-

klären, was das Unternehmen tatsächlich tut. Dr. Nadine Sterley, Chief Sustainability Officer, erläuterte, warum und wie GEA eine führende Rolle in Sachen Nachhaltigkeit anstrebt. Sebastian Zingsheim, Leiter Nachhaltige Beschaffung, stellte die Nachhaltigkeitskriterien für die Lieferanten vor und erläuterte dabei insbesondere GEAs Erwartungen.

Ein Forum mit Nachhaltigkeitsverantwortlichen von Investoren und Kunden sowie eine Podiumsdiskussion mit Lieferanten vertieften das Thema Nachhaltigkeit. „Wir haben unseren Lieferanten gesagt, dass sie, wenn sie unsere Kriterien zeitnah erfüllen, dadurch ebenfalls führend im Bereich Nachhaltigkeit werden und somit einen Wettbewerbsvorteil erlangen können. Sie werden über eine EcoVadis-Bewertung verfügen und wissenschaftlich fundierte CO₂-Reduktionsziele verfolgen, die mit dem 1,5-°C-Ziel im Einklang stehen. Bei den ‚Runder Tisch‘-Gesprächen haben wir sehr positive Rückmeldungen zu den Kriterien erhalten und viel darüber gelernt, was unsere Kunden und Lieferanten bereits tun“, berichtet Panzani.

Auch Florian Wintermantel, Senior Vice President Direct Procurement, beurteilt die künftige Zusammenarbeit mit den Lieferanten positiv. „Wir wollen unsere Rentabilität mit der Unterstützung der wichtigsten Lieferanten verbessern. Sie können uns mit neuen Technologien, mit Innovationen, mit technischen Ressourcen und mit Standardisierung helfen“, so Wintermantel. „Der Lieferantengipfel gab uns die Möglichkeit, diese Themen zu diskutieren und unsere

Nachhaltigkeitskriterien klar zu formulieren. Alle haben es verstanden, alle sind damit einverstanden, und jetzt müssen wir sie alle erfüllen.“

Gemeinsame Herausforderungen und Lösungen in unsicheren Zeiten

In Anbetracht der unsicheren Zeiten, die der Beschaffungssektor derzeit durchlebt, hätten der Lieferantengipfel und insbesondere die Diskussionen an den „Runden Tischen“ laut Zsolt Szeker, Senior Vice President Indirect Procurement, zu keinem besseren Zeitpunkt stattfinden können. „Der Markt ist unberechenbar. Wir haben Rohstoffknappheit, Inflation und eine Energiekrise in Europa. Wir müssen dafür sorgen, dass die Lieferanten GEA weiterhin Priorität einräumen, denn alle kämpfen um die Ressourcen. Aber wir müssen auch voneinander lernen, denn wir stehen alle vor den gleichen Herausforderungen“, sagt Szeker.

Die Lieferanten tauschten sich intensiv darüber aus, was sie selbst und was andere Kunden tun. Und lobten GEAs Initiative. „Mehrere Lieferanten sagten, sie seien beeindruckt von der Ehrlichkeit und Offenheit der Diskussionen, die wir geführt haben, und ich glaube, wir haben alle eine Menge gelernt. Jetzt müssen wir sehen, welche Ideen wir weiterverfolgen können“, fasst Zsolt Szeker den Spirit des Gipfels zusammen. „Wir sitzen alle im selben Boot, mit denselben Zielen und denselben Herausforderungen. Und wenn wir nicht gemeinsam rudern, wird keiner von uns dorthin gelangen, wo wir sein müssen.“

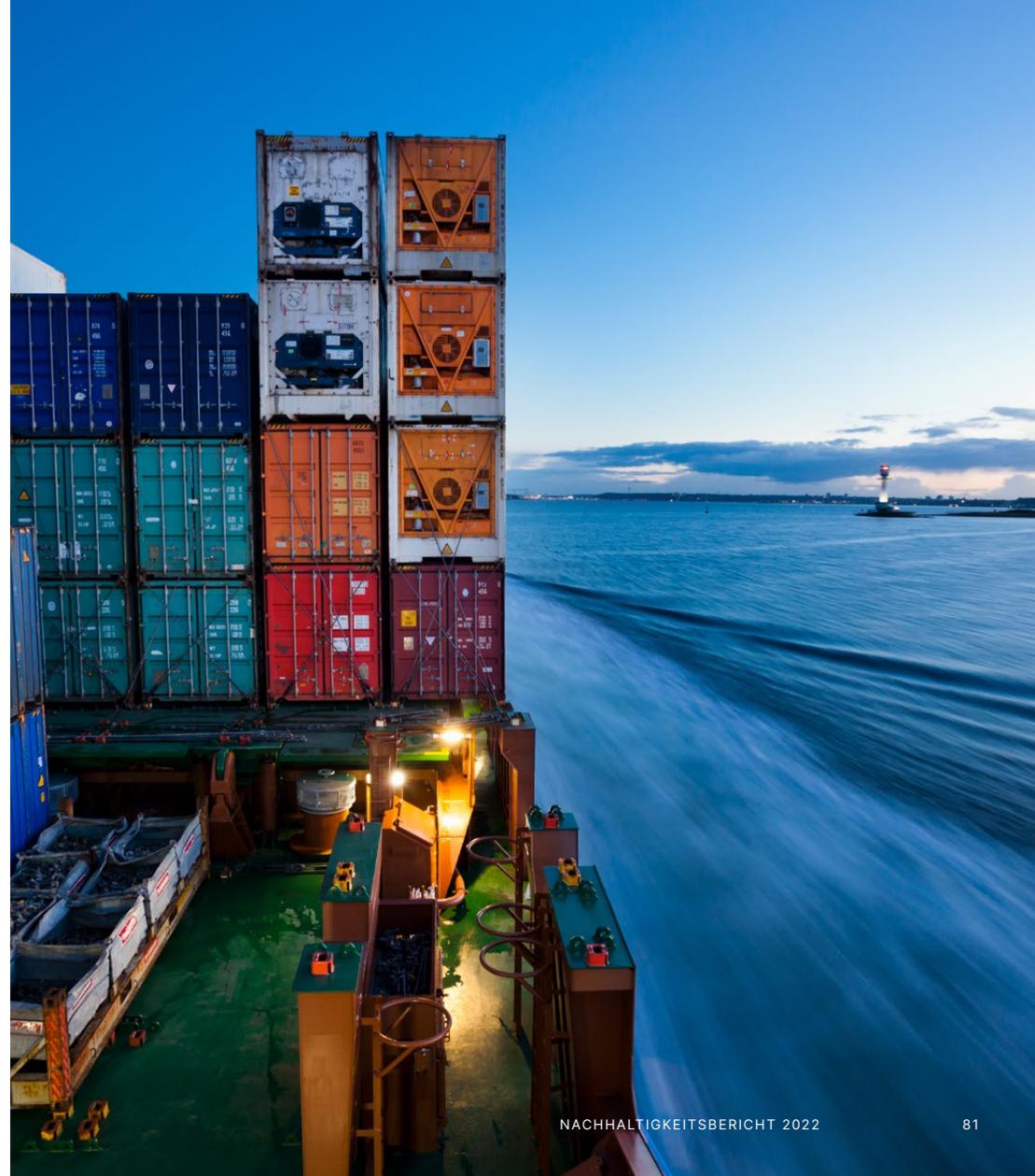
„Der Lieferantengipfel war zweifellos ein großer Erfolg. Wir haben unsere Beziehungen zu unseren bevorzugten Lieferanten gestärkt und unsere Nachhaltigkeitskriterien vorgestellt.“

Johannes Giloth, Chief Operating Officer



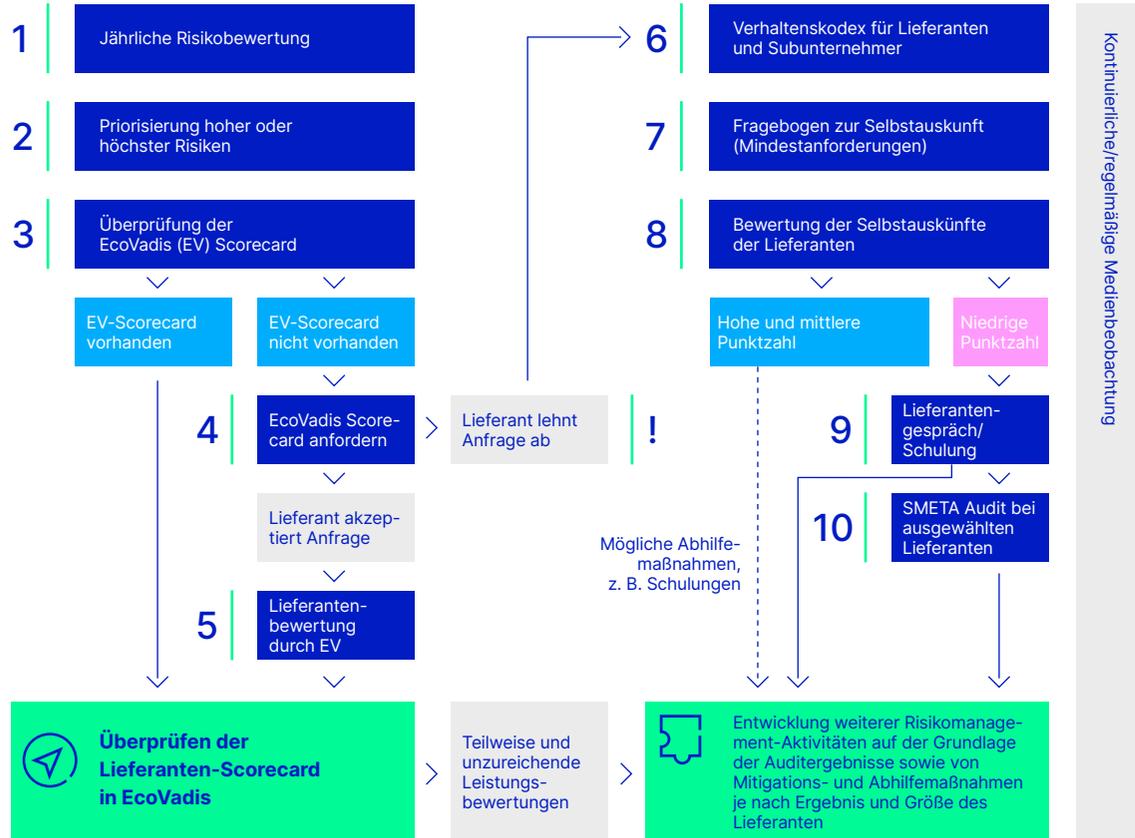
Wir stehen für fairen Handel weltweit.

Ob Kunden, Beschäftigte oder Investoren, ob Wissenschaftler, politische Vertreter oder die breite Öffentlichkeit – sie alle wollen von Wirtschaftsunternehmen heute wissen, unter welchen Bedingungen diese ihre Rohstoffe gewinnen und ihre Produkte herstellen. Sie wollen wissen, ob die Beschäftigten, die dabei zum Einsatz kommen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen vorfinden und ob der Umwelt und damit am Ende auch den Menschen Schaden zugefügt wurde. Im Zeitalter von globalisierten Warenströmen und Dienstleistungen und der Ausbeutung von sogenannten Lohnsklaven in Ländern der Dritten und Vierten Welt steht mehr denn je im Fokus des öffentlichen Interesses, wie nachhaltig die Unternehmen ihre Lieferketten gestalten und ob sie ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Sinne der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) nachkommen.



Human Rights Due Diligence – Risikomanagement für Lieferanten

Entwicklung von Standardverfahren für Lieferanten mit Schwerpunkt auf Präventivmaßnahmen



Diese Leitprinzipien, die vor zwölf Jahren verabschiedet wurden, sollen verhindern, dass Unternehmen Menschenrechte verletzen. Außerdem definieren sie die staatliche Schutzpflicht und die unternehmerische Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte in den globalen Lieferketten. In Deutschland werden diese Leitprinzipien seit dem 1. Januar 2023 mit dem sogenannten Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (Lieferkettengesetz) verbindlich umgesetzt. Hierbei geht es nicht darum, dass Deutschland überall in der Welt die Einhaltung deutscher Sozialstandards erzwingen will, sondern darum, dass grundlegende und international anerkannte Menschenrechtsstandards eingehalten werden. Konkret heißt das: Die Unternehmen müssen die Einhaltung der Menschenrechte über die gesamte Lieferkette garantieren.

Zu den Kernpunkten der Sorgfaltspflichten gehört die Einrichtung eines Risikomanagements, um die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Das Gesetz legt dar, dass Präventions- und Abhilfemaßnahmen notwendig sind, es verpflichtet zu Beschwerdeverfahren und einer regelmäßigen Berichterstattung.

GEA hat im Jahr 2022 alle Vorbereitungen getroffen, um volle Konformität zum Lieferkettengesetz zu erreichen. Dazu konnten wir auf der Basis bereits bestehender Regelungen aufbauen. Denn Menschenrechte zu achten, gehört zu den Grundwerten unseres Unternehmens. Und dieses Selbstverständnis spiegelt sich in eindeutigen, verbindlichen Vorgaben wider, die nicht nur Maßstab für unser eigenes Handeln sind, sondern auch für unsere Geschäftspartner gelten. Zudem hatten wir schon bisher nachhaltigkeitsbezogene Auswahlkriterien für Zulieferer und Menschenrechtsrisiken, die mithilfe eines Multi-Index-Ansatzes bewertet wurden. Allerdings sind weiter gehende Maßnahmen erforderlich, um die Anforderungen des Lieferkettengesetzes zu erfüllen. Aus diesem Grund haben wir im Berichtsjahr jeweils einen Risikomanagementansatz für die Lieferkette und den eigenen Geschäftsbetrieb entwickelt, die beide an den Anforderungen des Lieferkettengesetzes ausgerichtet sind (siehe Grafiken). Darüber hinaus werden künftig Nachhaltigkeitskriterien in die Auswahl unserer Lieferanten mit einbezogen (siehe „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“).

Von unseren Geschäftspartnern fordern wir ausdrücklich, konkrete Wertvorstellungen und Regelungen zur sozialen Verantwortung und Regelungen im Wesentlichen anzuwenden. Diese Wertvorstellungen und Regeln zur sozialen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette werden in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer dargelegt.

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

- Achtung der Menschenrechte einschließlich des Verbots von Diskriminierung, faire Löhne und Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Anerkennung der Grundsätze sozialer Verantwortung nach dem Standard ISO 26000
- Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- UK Modern Slavery Act 2015

Hinzu kommen umweltschutzbezogene Pflichten:

- Förderung von Technologien zur Begrenzung von Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch sowie Förderung von Lösungen zum Energiesparen
- Vermeidung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigem Wasserverbrauch

In Vorbereitung auf das Lieferkettengesetz hat GEA im Berichtsjahr ihren Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer an die gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sämtliche aktuellen und neuen Lieferanten sind verpflichtet, den ab 2023 geltenden, angepassten Verhaltenskodex zu akzeptieren, wenn folgende Wertgrenzen der Drittparteienrichtlinie überschritten werden: 2.500 Euro für Einzelaufträge und 10.000 Euro bei länger laufenden Verträgen. Er ist Bestandteil aller Rahmenverträge mit GEA und aller sonstigen Verträge zur Belieferung unseres Unternehmens mit Waren oder Dienstleistungen, die sukzessive an den neuen Verhaltenskodex angepasst werden.

Prinzip 10

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

Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Prinzip 8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 6

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

Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2

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

Prinzip 3

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

Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.





Die Zulieferer bestätigen mit Unterzeichnung des Rahmenvertrags bzw. der Auftragsbestätigung einer Bestellung, dass sie die Inhalte des Verhaltenskodex verstanden haben und diese innerhalb ihres Unternehmens umsetzen werden. Der Kodex beinhaltet im Kern die Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte, zu umweltgerechtem Wirtschaften, Geschäftsintegrität und Zugang zu unserem Hinweisgebersystem. Darüber hinaus fordert er Zulieferer auf, weiter gehende Nachhaltigkeits-erwartungen zu erfüllen. Hierzu zählen die Anerkennung des Leitfadens für gesellschaftliche Verantwortung (ISO 26000), die ganzheitliche Betrachtung von Produktlebenszyklen vom Design bis zum Recycling, eine ISO-14001-Zertifizierung, der Schutz von natürlichen Ressourcen sowie die Senkung von Wasserverbräuchen und Treibhausgasemissionen und die umweltschonende Gestaltung von Produktions- und Beschaffungsprozessen. Wesentliche Lieferanten der einzelnen lokalen Einkaufsgesellschaften werden von GEA jährlich besucht und regelmäßig einer Umweltbewertung unterzogen.

Risikoanalyse und Risikomanagement

Bis einschließlich 2021 wurde die jährliche Bewertung von menschenrechtsbezogenen Risiken entlang der Lieferkette durch einen Multi-Index-Ansatz auf jährlicher Basis analysiert. Herangezogen wurden dazu die Faktoren der US-amerikanischen Nichtregierungsorganisation Freedom House, der Heritage Foundation, des Wall Street Journal, von „Reporter ohne Grenzen“ sowie der Economist Intelligence Unit (EIU), um Einkaufsvolumina aus Ländern mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko zu identifizieren. Entsprechend wurde in der Vergangenheit das Einkaufsvolumen aus Ländern mit Menschenrechtsrisiken berichtet. Im Jahr 2021 waren dies 8 Prozent unseres gesamten Einkaufsvolumens.

Nach den Vorgaben des Lieferkettengesetzes haben wir diese Methode ersetzt und über den Einsatz des Verhaltenskodex hinaus eine eigene Methode zur jährlichen Bewertung von Menschenrechts- und Umwelt- risiken entlang der gesamten Lieferkette entwickelt. Diese Methode wird



„Mit unseren Lieferanten fördern wir ökologische Spitzenleistungen und höchste soziale Standards in unserer gesamten Lieferkette.“

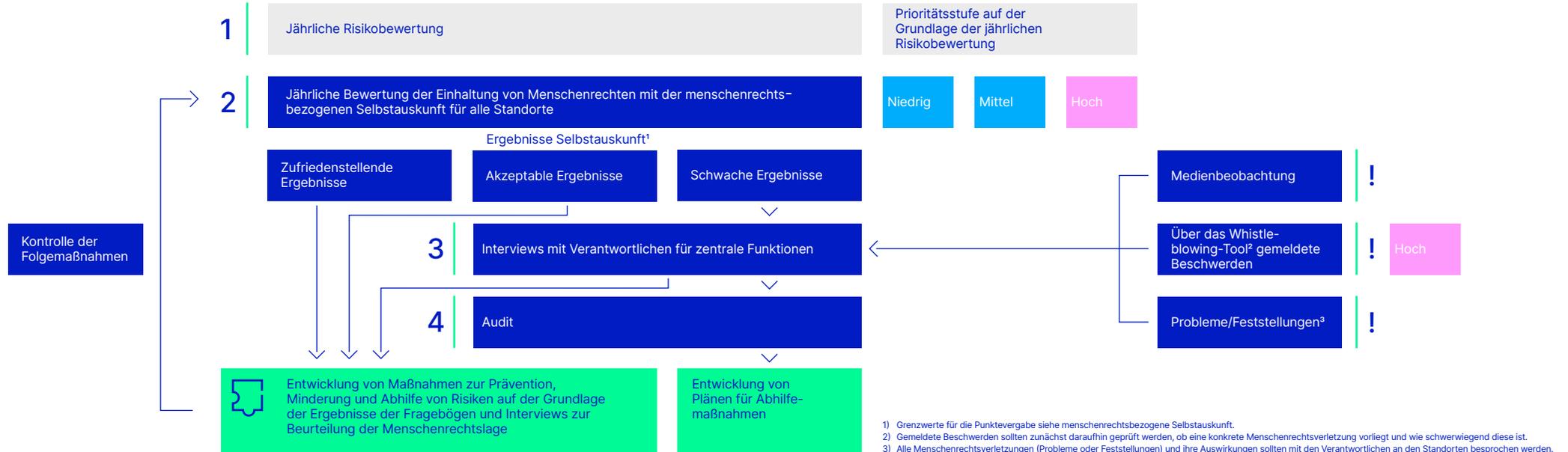
Sebastian Zingsheim,
Head of Sustainable Procurement

jährlich angewandt. Die neue Methode bewertet Risiken bis auf die Ebene einzelner Lieferanten und umfasst in einem ersten Schritt die Gesamtheit unserer direkten Lieferanten. Bei substantiiertem Kenntnis von möglichen Menschenrechtsverletzungen wird sie auch auf die Lieferanten unserer Lieferanten ausgedehnt.

Dazu wurde das Risiko der Lieferanten bewertet, basierend auf den Worldwide Governance Indicators (WGI) der Weltbank für die entsprechenden Herkunftsländer der Lieferanten sowie auf verschiedenen Indikatoren der Internationalen Arbeitsorganisation für die Industrie der Lieferanten (ILO). Im nächsten Schritt wurde das sich daraus ergebende Risiko auf Grundlage der Schwere einer potenziellen Menschenrechtsverletzung, deren Umkehrbarkeit sowie des sich aus dem Einkaufsvolumen abgeleiteten Einflusses von GEA auf den jeweiligen Zulieferer beurteilt und priorisiert.

Human Rights Due Diligence – Risikomanagement im Betrieb

Entwicklung von Standardverfahren für eigene Standorte mit Schwerpunkt auf Präventivmaßnahmen



Um das Risiko von Menschenrechtsverletzungen zu minimieren, haben wir für Lieferanten mit erhöhtem Risikoprofil noch weiter gehende Regeln erarbeitet. Gemäß unserem Risikomanagementprozess wird von diesen Lieferanten eine ausführliche Auskunft über ihre Maßnahmen zum Schutz von Menschenrechten und der Umwelt sowie ihrer sozialen Verantwortung eingeholt. Unsere Analyse hat ergeben, dass nur rund 0,5 Prozent unseres Einkaufsvolumens mit

Lieferanten getätigt werden, die wir der Gruppe mit den höchsten möglichen Menschenrechts- und Umweltrisiken zuordnen. Diese Lieferanten werden in einem nächsten Schritt nach ihren vorhandenen Schutz- und Präventivmaßnahmen befragt. Anschließend folgen, je nach Ergebnis der Befragung, eine menschenrechtsbezogene Schulung sowie ein Verifizierungsverfahren für nachhaltiges und ethisches Verhalten in Geschäftsbeziehungen durch einen ex-

ternen Zertifizierer. Der Risikomanagementansatz sieht in Abhängigkeit von der Leistung des Lieferanten auch vor, Auditierungen und Pläne für Abhilfemaßnahmen umzusetzen sowie weitere Präventions-, Mitigations- und Abhilfemaßnahmen zu entwickeln (siehe Grafik „Human Rights Due Diligence – Risikomanagement für Lieferanten“).

Um das Risiko von Menschenrechtsverletzungen nicht nur in der Lieferkette, sondern auch im eigenen Unternehmen zu vermeiden und gegebenenfalls zu minimieren, hat GEA einen eigenen Managementprozess installiert. Zu diesem Zweck haben wir unsere gesamten Geschäftsaktivitäten in mehr als 60 Ländern in vier Gruppen kategorisiert und einer Risikobewertung unterzogen. Die Methode kombiniert die Eintrittswahrscheinlichkeit mit den Folgen einer mög-

lichen Menschenrechtsverletzung. Die Wahrscheinlichkeitsbewertung ergibt sich aus der Industrie des Lieferanten und dem jeweiligen Land, in dem diese Tätigkeit ausgeübt wird. Die Folgenbewertung berücksichtigt die Schwere und den Umfang sowie die Umkehrbarkeit eines möglichen Vorfalls. Diese Risikobewertung ist für alle lokalen Geschäftseinheiten durchgeführt worden. Als global agierender Konzern ist GEA auch in Ländern mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverletzungen tätig. Diese Standorte sind Gegenstand einer Bruttoisikoanalyse und werden für eine Nettorisikobetrachtung nach ihren Präventiv- und Risikominimierungsmaßnahmen befragt. Basierend auf dieser Nettorisikobetrachtung leiten wir, wenn dies nötig ist, weitere Schritte wie die sogenannte SMETA-Auditierung durch externe Zertifizierer ein.

Zusätzlich werden ab 2023 im Rahmen der bestehenden Compliance-Bewertung alle Standorte zur Selbstbewertung der Menschenrechte befragt. Basierend auf den Ergebnissen der Befragung werden weiterführende Gespräche mit den für das Thema Menschenrechte verantwortlichen Personen des betroffenen Standorts geführt und gegebenenfalls Präventiv- und Abhilfemaßnahmen abgeleitet, deren Wirksamkeit regelmäßig überprüft wird. Zusätzlich

behält sich GEA vor, Auditierungen von externen Zertifizierern durchführen zu lassen. Zu den für das Jahr 2023 geplanten präventiven Maßnahmen gehören unter anderem verpflichtende konzernweite Schulungen für alle Mitarbeitenden und interne Informationskampagnen. Zudem wird der Meldeprozess für potenzielle Vorfälle weiterentwickelt (🔗 siehe Grafik „Human Rights Due Diligence – Risikomanagement im Betrieb“).

Mit dem neuen Risikomanagementansatz sowohl für unsere Lieferkette als auch für unsere eigenen Geschäftsbereiche analysieren wir unter anderem mögliche Verletzungen des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit sowie des Menschenhandels, der geltenden Schutzvorschriften bei der Beschäftigung von Jugendlichen, des Verbots der Diskriminierung, die Missachtung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie der Vereinigungsfreiheit. Aber auch umweltbezogene Themen wie das Verbot des Einsatzes von Quecksilber und weiterer persistenter organischer Schadstoffe beziehen wir in unsere Risikobewertung mit ein. Die Prozesse nach einem gemeldeten Vorfall regelt die neue Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechtsverletzungen.



2023

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



Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Steigende Anforderungen aus mehreren Richtungen

Investoren



DAX 50 ESG



Regularien



- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht für nachhaltige Unternehmen
- OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln
- UN-Charta der Menschenrechte

Konsumenten



- Klimabewegungen (z.B. Fridays for Future)
- Produkt-Zertifizierungen
- Ruf des Unternehmens

Unternehmerisches Risiko



- Gerichtsurteil Unternehmen zu Emissionsreduktionen zu verpflichten (z. B. Rechtbank Den Haag, 2021)
- Verknappung und steigende Preise für CO₂-Zertifikate
- Ablösung „bewährter“ Technologien (z. B. Verbrennungsmotor)

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Als Technologiekonzern mit hoher Werkstoffkompetenz weiß GEA um ihre Verantwortung und bezieht Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen weltweit lediglich von nachweislich qualifizierten Lieferanten. Durch eine verantwortungsvolle Rohstoffgewinnung und nachhaltig hergestellte Vorprodukte werden zum einen Rohstoffrisiken minimiert und zum anderen wird eine verlässliche Versorgung durch Lieferanten sichergestellt. Wir sind überzeugt, durch einen verantwortungsbewussten Einkauf die Reputation, die Arbeitgeberattraktivität und schließlich auch die eigene Wirtschaftlichkeit zu verbessern. Und dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette.

2022 hat GEA für den nachhaltigkeitsorientierten Einkauf ein konzernweit tätiges Team zusammengestellt, das die Anforderungen und Ziele der Konzernstrategie „Mission 26“ in puncto Nachhaltigkeit für den Bereich Einkauf konkretisiert und die einzelnen Initiativen zu deren Erreichung im Einkauf steuert. Hierzu gehören die Steuerung und Koordination der Einführung unserer Nachhaltigkeitskriterien für Lieferanten, die Steuerung und Kontrolle der Emissionsreduzierung in der Lieferkette sowie die Wissensvertiefung zum Thema Nachhaltigkeit in der Einkaufsorganisation. Vor allem aber hat das Team die Vorgaben des Lieferkettengesetzes ausgearbeitet und unternehmensweit die Einführung in die Einkaufsorganisation koordiniert.

Die Ziele zur Sicherstellung und Verbesserung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette sind ambitioniert. Gemäß unserer „Mission 26“ müssen alle bevorzugten Lieferanten die im Berichtsjahr definierten Nachhaltigkeitskriterien bis 2026 vollumfänglich erfüllen.

Bevorzugte Lieferanten von GEA sind solche, die von Beginn an als strategisch wichtig und kritisch für den Betrieb identifiziert wurden und von besonderen Vorzügen bei der Auftragsvergabe profitieren. Wir berücksichtigen sie beispielsweise automatisch bei passenden Auftragsausreibungen, schließen mit ihnen strategische Partnerschaften zur Innovationsentwicklung, erarbeiten auf sie zugeschnittene Entwicklungs-

pläne oder unterstützen sie bei internen oder externen Werbekampagnen. Die überarbeiteten Kriterien für bevorzugte Lieferanten haben wir auf dem Lieferantengipfel 2022 vorgestellt (siehe auch Seite 79). Bis dahin wurde die anfängliche Auswahl durch die globale Warengruppenorganisation vorgenommen. Um ihren Status zu behalten, müssen die Lieferanten ihre strategische Bedeutung für GEA nachweisen:

- Marktführerschaft im jeweiligen Segment (zum Beispiel durch Marktanteil oder Technologie)
- Angebot der besten finanziellen Konditionen (zum Beispiel Preis oder Zahlungsbedingungen)
- Nachweis einer außergewöhnlichen Lieferleistung (zum Beispiel Qualität, Lieferzeit oder Erfüllung)
- Potenzial für kontinuierliche Verbesserung von Prozessen oder Produkten
- Erfüllung unserer Nachhaltigkeitskriterien

Im Jahr 2023 wird GEA monatlich die Einführung und Umsetzung der folgenden vier neuen Nachhaltigkeitskriterien überprüfen:

1. Die Lieferanten müssen unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer akzeptieren. Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Mindestanforderung von GEA an ihre Lieferanten im Hinblick auf Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz sowie die Bekämpfung von Korruption und Finanzkriminalität.
2. GEA erwartet von ihren Lieferanten, dass sie sich jedes Jahr einer nachhaltigkeitsbezogenen Bewertung unterziehen und die Ergebnisse mit uns teilen. Vorgenommen wird die Bewertung durch die externe Ratingorganisation EcoVadis, die die aus einer Befragung ermittelten Ergebnisse aufbereitet und GEA zur Verfügung stellt. Diese Transparenz erlaubt uns eine Lieferantenauswahl und -entwicklung auf Grundlage der Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten.
3. Die Lieferanten müssen sich ein wissenschaftsbasiertes Ziel zur Treibhausgasemissionsreduktion setzen, das mit dem 1,5-°C-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens von 2015 übereinstimmt und von der Science Based Target initiative (SBTi) bestätigt wurde. Konkret erwarten wir eine Willenserklärung der Lieferanten gegenüber der SBTi zur Definition eines Ziels für das Jahr 2030 (Mittelfristziel).
4. Zur Durchführung von Lebenszyklusanalysen erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie uns ihre Daten zu Treibhausgasemissionen für solche Produkte und Dienstleistungen, die sich nach eigenen Analysen als Hauptemissionstreiber in der Lieferkette erweisen, zur Verfügung stellen.

Neben der Anerkennung unseres Verhaltenskodex hat das Ergebnis der nachhaltigkeitsbezogenen Bewertung Einfluss auf die Lieferantenauswahl. Dazu sendet EcoVadis jährlich einen umfangreichen Fragebogen zu den Themen „Arbeits- und Menschenrechte“, „Umwelt“, „Ethik“ und „Nachhaltiger Einkauf“ an die Lieferanten und kombiniert die themenbezogenen Ergebnisse zu einer umfassenden Scorecard. Im Berichtsjahr wurde eine solche Bewertung bereits für 68 Prozent des durch bevorzugte Lieferanten repräsentierten Einkaufsvolumens vorgenommen und die Ergebnisse wurden GEA zur Verfügung gestellt.





299

Audits und Überprüfungen wurden 2022 bei Lieferanten durchgeführt, davon 103 erstmals.

Das bedeutet, dass neben Zahlungsbedingungen, finanzieller Situation des Lieferanten, Qualität und Lieferbedingungen auch die Nachhaltigkeitsbewertung eines Lieferanten ausschlaggebend für die Erteilung eines Auftrags ist. Offenbaren sich Mängel, beispielsweise bei Menschenrechtsstandards oder beim Umweltschutz, fordert GEA unmissverständlich ein, dass nachgebessert wird. Dies wird von EcoVadis überprüft. Darüber hinaus auditiert GEA in regelmäßigen Abständen ausgewählte Lieferanten vor Ort. Aufgrund der langsam zurückgehenden Covid-19-Pandemie ist auch die Anzahl an Audits und Überprüfungen bei Lieferanten in 2022 wieder gestiegen, auf 299 – im Jahr zuvor waren es 165. Dabei wurden 103 neue Lieferanten überprüft (2021: 23). Bei 98 dieser Audits wurden konkrete Verbesserungsmaßnahmen definiert, deren Umsetzung über einen vereinbarten Zeitraum hinweg verfolgt werden. GEA evaluiert dies durch Besuche bei den Zulieferern sowie durch Audits, die über die üblichen Selbstauskünfte hinausgehen und von den Warengruppenverantwortlichen der Einkaufsorganisation, der Länderorganisationen und Divisionen abgehalten werden.

Die vier genannten Anforderungen und Kriterien sind zentraler Bestandteil der Strategie für den nachhaltigen Einkauf und wurden unseren Lieferanten auf dem GEA Supplier Summit 2022 erstmals vorgestellt (siehe auch Seite 79). Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein öffentlich zugänglicher Online-Bereich speziell für unsere Lieferanten eingerichtet, in dem diese über alle für sie relevanten Themen informiert werden. Weiterführende Informationen zu den oben beschriebenen „Nachhaltigkeitsanforderungen“ sind dort ebenfalls verfügbar.

Mit einer Reihe von globalen Zulieferern haben wir außerdem weitere strategische Nachhaltigkeitsinitiativen gestartet oder sind solchen beigetreten. So hat sich GEA 2022 beispielsweise dem Energy Efficiency Movement angeschlossen, einer durch ABB, einen unserer Lieferanten für Automatisierungstechnik ins Leben gerufenen Initiative. Ziel dieser Initiative ist es, Unternehmen, die sich für energieeffizientere, regenerative und anpassungsfähige Industrielösungen einsetzen, miteinander zu verbinden und somit Synergien zu nutzen und Potenziale auszuschöpfen. Auf diese Weise sollen in gemeinsamen Projekten Energieverbräuche reduziert und Treibhausgasemissionen eingespart werden.

Aber auch die Belegschaft von GEA soll für das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette sensibilisiert und geschult werden. So hat das Team für nachhaltigen Einkauf im Berichtsjahr alle Warengruppenverantwortlichen und leitenden Angestellten der Einkaufsorganisation im Hinblick auf die neuen Nachhaltigkeitskriterien unterrichtet. In diesem Zusammenhang ist auch die Verantwortung für die Implementierung von Nachhaltigkeitsthemen, wie der Umsetzung der Nachhaltigkeitskriterien für Lieferanten, an die Einkaufsorganisation übergegangen. Für das Jahr 2023 sind weitere Schulungen geplant, die über die globale Einkaufsorganisation hinaus auch die lokalen bzw. regionalen Einkäufer mit einbeziehen und auf einzelne Zulieferer ausgeweitet werden können. Themenschwerpunkte werden Menschenrechte sowie soziale und ökologische Faktoren entlang der Lieferkette sein.



Nachhaltiger Einkauf

Über die Hälfte des Konzernumsatzes von GEA entfällt auf die Materialbeschaffung. Zur Fertigung unserer Produkte kaufen wir Rohstoffe, Halbzeuge sowie Vorprodukte und vor allem Komponenten, die nicht auf eigenen Kerntechnologien beruhen. Zudem werden für die Konstruktion und Lieferung von Prozesslösungen für verschiedenste Applikationen auch Anlagenteile zugekauft sowie insbesondere Baustellen- und Montageleistungen an Subunternehmer vergeben. Sofern es sich dabei um Stahlbau handelt, ist der Einsatz des Stahls regelmäßig in den Subunternehmerleistungen enthalten.

Daraus ergibt sich einerseits eine erhebliche ökonomische Bedeutung des Einkaufs für die Profitabilität. Und andererseits macht die hohe Relevanz des Materialeinkaufs den signifikanten Einfluss von GEA auf ethische und ökologische Aspekte der Lieferkette deutlich. Diesen Einfluss wollen wir künftig stärker nutzen, um unsere Lieferketten noch nachhaltiger zu gestalten. 2023 rücken dazu die Themen Kreislaufwirtschaft und Dekarbonisierung noch stärker in den Fokus unserer Aktivitäten. Das Produktdesign wird dahingehend unterstützt werden, dass

die Emissionen von Produkten im Materialeinkauf, in der Produktion, beim Transport, im Einsatz beim Kunden sowie bei einer möglichen Aufbereitung und Wiederverwendung bzw. Entsorgung unter dem Aspekt der Emissionsreduzierung betrachtet werden. Das bedeutet, dass im Designprozess Kreislaufstrategien zu berücksichtigen sind, die die Produktlebenszyklen verlängern sollen. Parallel dazu wird der Einkauf Strategien entwickeln, um entsprechende Rohstoffe und Vormaterialien mit möglichst geringem CO₂-Fußabdruck zu beschaffen.

Damit wir die in unserer Klimastrategie formulierten Ziele erreichen, müssen wir ein tiefes Verständnis der wichtigsten Megatrends im Bereich Einkauf entwickeln. In Zeiten, in denen globale Lieferketten aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse immer anfälliger werden und unterbrochene Lieferketten zu Verlusten führen können, wird dies immer komplexer. Zudem fordern Konsumenten, Regierungen und andere Interessengruppen zunehmend die Rückverfolgbarkeit von Produkten und eine transparente Berichterstattung entlang der gesamten Lieferkette. Vor diesem Hintergrund sind wir permanent bestrebt, Ressourcen zu konzentrieren und dort Einfluss zu nehmen, wo es für unser Unter-

nehmen und dessen Interessengruppen am wichtigsten ist. Nicht zuletzt aus diesem Grund war Nachhaltigkeit das Schwerpunktthema beim GEA Supplier Summit im September 2022. Im Rahmen dieses Events haben wir unsere Strategie für nachhaltigen Einkauf vorgestellt, mit der wir unsere Zulieferer dazu verpflichten, uns bei der Erreichung unserer sozialen und Klimaziele zu unterstützen (siehe auch Seite 79).

Mit den im Rahmen unserer Klimastrategie formulierten Klimazielen zeigen wir uns fest entschlossen, die eigenen Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040 auf „netto null“ zu reduzieren. Emissionen aus der Lieferkette (Scope 3, vorgelagert) sollen bis 2030 um 18 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 gesenkt werden. Neben dem Vorhaben, verantwortungsvoll zu produzieren, haben wir uns ebenfalls dazu verpflichtet, einen größtmöglichen Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) zu leisten. Dies geschieht dadurch, dass wir Nachhaltigkeitskriterien für die Auswahl, Bewertung und Entwicklung unserer Lieferanten definiert haben und diese verstärkt berücksichtigen.



100 %

Um den Verbrauch an fossilen Rohstoffen als Energieträger zu reduzieren, beziehen wir heute bereits 100 Prozent Ökostrom.

Quantifizierung der ökologischen Auswirkungen in der Lieferkette

GEA führt jährlich eine Analyse zu Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang der kompletten Lieferkette des Konzerns durch. Diese schließt die von unseren Lieferanten und Vorlieferanten verursachten Treibhausgas- und anderen Luftemissionen, Wasserverbräuche und Abfälle sowie die Häufigkeit von durch Arbeitsunfälle verursachter Arbeitsunfähigkeit ein. So ist es möglich, die Hotspots ausgewählter Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette aufzuspüren und mit den Lieferanten zusammen zu minimieren oder abzustellen. Die von GEA indirekt verursachten Auswirkungen wurden auf Basis unserer Einkaufsvolumina, differenziert nach Einkaufssektoren und Regionen, berechnet. Der Erhebungszeitraum der Daten war das Jahr 2022.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr damit begonnen, Informationen über die genannten Auswirkungen und vom Lieferanten getroffenen Präventivmaßnahmen über die jährlich durchzuführende nachhaltigkeitsbezogene Bewertung direkt beim Lieferanten abzufragen. Für das Thema Wasserverbräuche beispielsweise bedeutet das, ob Kontrollmaßnahmen zum Schutz des Grundwassers vor Kontaminierung eingeführt sind, ob Wasserverbräuche durch effizientes Equipment sukzessive reduziert werden können oder ob Maßnahmen zur Abwasserbereitung ergriffen werden. Auch der gesamte jährliche Wasserverbrauch eines Lieferanten wird abgefragt. Die Abfrage von Daten zu Luftemissionen des Lieferanten ist vergleichbar. Diese Praxis soll im Jahr 2023 ausgeweitet werden.

Die Quantifizierung der Treibhausgasemissionen aus dem Einkauf von Waren, Dienstleistungen und Kapitalgütern sowie deren Transport ergibt, dass diese um den Faktor 41 größer sind als die Treibhausgasemissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1) sowie die Emissionen aus der Nutzung zugekaufter Energie (Scope 2). Dies macht den großen Einfluss unseres Einkaufs auf die Treibhausgasemissionen des Konzerns deutlich. Als Konsequenz daraus haben wir im Berichtsjahr die eingekauften Waren, Dienstleistungen und Kapitalgüter mit dem größten Anteil an diesen Emissionen ermittelt. Wie beschrieben, werden wir 2023 für den Einkauf dieser Warengruppen Strategien zur Dekarbonisierung entwickeln, um die Emissionen künftig zu reduzieren.

In der Analyse der Wasserverbräuche und Abfallvorkommen zeigt sich eine vergleichbare Verteilung der Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Auch hier übersteigen die identifizierten Auswirkungen der Lieferkette die aus der eigenen Geschäftstätigkeit resultierenden Auswirkungen. Die größten Treiber von Abfallaufkommen und Wasserverbräuchen in der Lieferkette sind die Gewinnung fossiler Rohstoffe für die Stromerzeugung sowie die Herstellung von Maschinen und Zubehör für unsere Produktion. Um den Verbrauch von fossilen Rohstoffen als Energieträger zu reduzieren, beziehen wir heute bereits 100 Prozent Ökostrom.

Konfliktmineralien

Für die Herstellung zahlreicher Produkte und Komponenten sind Mineralien und Metalle unersetzlich. Abbau, Handel und Transport von Mineralerzen und Metallen können jedoch mit erheblichen negativen Auswirkungen verbunden sein. Insbesondere Zinn, Wolfram, Tantal und Gold, nach den englischen Anfangsbuchstaben auch „3TGs“ oder „Konfliktmineralien“ genannt, sind von besonderer Relevanz. In der Vergangenheit wurden zahlreiche bewaffnete Konflikte und damit verbundene Menschenrechtsverletzungen direkt oder indirekt durch Abbau, Handel, Regulierung und Export dieser Mineralien finanziert.

GEA bezieht nur sehr begrenzte Mengen an Konfliktmineralien. In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer verpflichten wir uns dazu, Komponenten und Materialien nur von solchen Lieferanten zu beziehen, die unsere Werte in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, Integrität und Umweltverantwortung hundertprozentig teilen.

Unsere Richtlinien zu Konfliktmineralien stehen im Einklang mit den auf die Förderung von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten bezogenen Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der all-

gemeinen Politik in Bezug auf fairen Welthandel, den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen sowie den ILO-Kernarbeitsnormen. Zudem hat GEA einen Due-Diligence-Prozess gemäß des OECD-Due-Diligence-Leitfadens durchgeführt und die 71 umsatzstärksten Lieferanten aufgefordert, die Herkunft ihrer Konfliktmineralien mithilfe des anerkannten CMRT-Formulars (Conflict Minerals Reporting Template) zu melden (siehe auch Kapitel „Compliance und Unternehmensführung“ ab Seite 124). Diese Lieferanten sind außerdem dazu verpflichtet, dasselbe mit ihren Lieferanten zu tun, um vollständige Transparenz in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

2023 wird GEA dieses Verfahren ausweiten und einen Risikomanagementansatz entwickeln, der auf Grundlage der Ergebnisse des Due-Diligence-Prozesses risikobasiert wirkt. Ziel ist es, identifizierte Risiken auf der Ebene der einzelnen Lieferanten zu reduzieren oder zu beheben und alternative Bezugsquellen zu identifizieren.



71

Die 71 umsatzstärksten Lieferanten von GEA werden aufgefordert, die Quellen ihrer Konfliktmineralien zu melden.



Lieferkettenmanagement

GEAs Lieferkettenmanagement wurde im Berichtsjahr vor allem vom Krieg in der Ukraine beeinflusst. Dass wir trotz der unkalkulierbaren Situation große Anstrengungen unternehmen, unsere Lieferketten noch nachhaltiger zu gestalten, unterstreicht die hohe Priorität, die das Thema einnimmt.

Mit der Einkaufs- und Lieferkettenorganisation rückt zwar der globale Blick auf GEAs Lieferkette stärker in den Fokus, dennoch agieren die lokalen Geschäftseinheiten auch weiterhin zu großen Teilen eigenständig. Durch die Ernennung eines Verantwortlichen für die globale Lieferkette wurden deren Prozesse vereinheitlicht und können auch im Hinblick auf Emissionen ganzheitlicher optimiert werden. Damit bringen wir diese Prozesse in Einklang mit der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie, um so die in der „Mission 26“ sowie in unserer Klimastrategie ausgegebenen Ziele zu erreichen. Denn unsere Transportaktivitäten sind der drittgrößte Verursacher der konzernweiten Treibhausgasemissionen in Scope 3 (vorgelagert, siehe auch Seite 147).

Das Lieferkettenmanagement arbeitet auf drei Ebenen: auf der Ebene der Divisionen, der Regionen sowie rund um die Multifunktionsstandorte, die mehr als eine Division bedienen. 2022 nahmen konzernweit rund 1.050 Beschäftigte Aufgaben in der Lieferkette wahr. Sie sind in verschiedenen Unternehmensbereichen tätig und verfügen über ganz unterschiedliche Qualifikationen – vom Beschäftigten in der Lagerhaltung bis hin zu Führungskräften mit regionaler Verantwortung für mehrere Standorte. Alle Aufgaben des Lieferkettenmanagements lassen sich in folgende Bereiche aufteilen: Planung & Disposition, Materialwirtschaft, Lagerhaltung & Distribution, Transport & Zollabwicklung sowie die Abteilung „Supply Chain Excellence – Analytics & Projects“.

Damit es nicht zu Ausfällen in der Lieferkette kommt, wurde deren Überwachung verstärkt, um kürzere Reaktionszeiten zu ermöglichen. Zudem wurden die Sicherheitsbestände erhöht, lokale Beschaffung wurde bevorzugt und es wurde für mehr Flexibilität bei den Spezifikationen gesorgt.

2022 hat GEA von 5,2 Milliarden Euro Umsatz etwa 3,1 Milliarden Euro für das Einkaufswesen aufgewendet. Das Einkaufswesen gliedert sich wie folgt: Das Management von Warengruppen soll das strategische Handeln auf der globalen Ebene sicherstellen. Der operative Einkauf ist lokal tätig und zeichnet für die Umsetzung verantwortlich.

○
3,1

2022 hat GEA von 5,2 Milliarden Euro Umsatz etwa 3,1 Milliarden Euro für das Einkaufswesen aufgewendet.



Transport und Logistik

GEA setzt, wo immer dies möglich ist, auf den Grundsatz „Local for Local“. Das bedeutet kürzere und damit nachhaltigere Lieferwege bei weniger Emissionen. Gleichzeitig unterstützen wir so indirekt die lokale Wirtschaft im Umfeld der eigenen Standorte. „Local for Local“ sorgt aber auch dafür, dass wir für Transport und Logistik nur einen geringen Teil des Einkaufsvolumens aufwenden müssen. Welche Transportmittel zum Einsatz kommen, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Im Zuge der Bemühungen, den CO₂-Fußabdruck weiter zu minimieren, soll die Anzahl der Transporte auf das Notwendigste reduziert werden. Eine GEA-Luftfrachtrichtlinie legt fest, dass die Divisionen Luftfrachtsendungen genehmigen lassen müssen. Grundsätzlich ist Seetransport wegen der günstigeren CO₂-Bilanz der Luftfracht vorzuziehen. Seit 2022 sind Logistikdienstleister angehalten den CO₂-Fußabdruck von Lufttransporten zu ermitteln und GEA gegenüber auszuweisen. Zudem enthält jede Ausschreibung eines neuen Lieferanten die Bedingung, dass die Zulieferer ihre Transportdaten mit GEA teilen müssen.

2023 führen wir im Rahmen der „Mission 26“ ein globales Transportmanagementsystem ein. Damit verändert sich nicht nur die Art, wie zukünftig Transporte geplant und durchgeführt werden, sondern darüber hinaus wird der CO₂-Fußabdruck ein zusätzliches Entscheidungskriterium für die Wahl der bestmöglichen Route.



Verteilung des Transportaufkommens im Berichtsjahr

(in %)

12

Kurierdienste

26

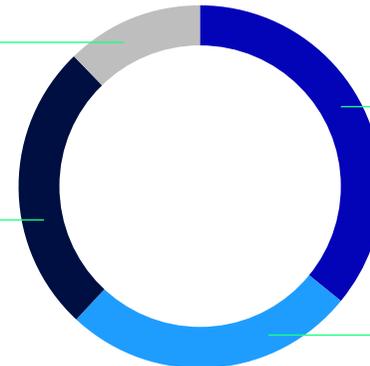
Seefracht

36

Straßentransport

26

Luftfracht



Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement bei GEA.

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

Um dem Unternehmenszweck „Engineering for a better world“ Ausdruck zu verleihen, hat sich GEA folgende Ziele gesetzt:

- Bis 2026 mit ehrenamtlicher Arbeit branchen- und funktionspezifisches Wissen an insgesamt 100.000 Menschen zu vermitteln
- Jährlich ein Prozent des Konzernergebnisses zu spenden

GEA verfügt über mehr als 200 Standorte weltweit. Die umliegenden Städte und Gemeinden bilden das Fundament unserer Geschäftstätigkeit an den jeweiligen Werk- und Vertriebsstätten. Aus diesem Grund fördern wir Projekte und Initiativen, die sich für karitative Zwecke im regionalen Umfeld der Standorte sowie weltweit einsetzen. Das Thema soziale Verantwortung wird von der Nachhaltigkeitsabteilung nach der neuen „Richtlinie zu gesellschaftlichem Engagement“ strategisch gesteuert. Daneben sind aber auch alle Standorte und Tochterunternehmen aufgefordert, in Eigenverantwortung aktiv zu werden.





„Wir freuen uns, dem gesellschaftlichen Engagement bei GEA eine konkrete Richtung gegeben zu haben und damit einen Beitrag zu Themen zu leisten, die uns wichtig sind.“

Franziska Willemsen,
Project Manager Sustainability

Diese Strategie soll dazu beitragen, dass sich noch mehr GEA-Beschäftigte gesellschaftlich engagieren wollen. Sie gilt weltweit für alle lokalen Geschäftseinheiten.

Gefördert wird das gesellschaftliche Engagement in den folgenden Themenfeldern:

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

Gesellschaftliches Engagement kann wie folgt gefördert werden:

- Spenden durch GEA
- Wissensbasierte Freiwilligenarbeit durch Beschäftigte

Mit dem neuen Konzept wollen wir bis zum Jahr 2026 100.000 Menschen durch kompetenzbasierte Freiwilligenarbeit erreichen. Alle Beschäftigten können sich für ihr Engagement ab 2023 einen bezahlten Tag im Jahr freistellen lassen. Zudem hat GEA zum Ziel, jährlich mindestens ein Prozent des Konzernergebnisses zu spenden.

2022 hat GEA insgesamt 1.346.967 Euro gespendet, was einer Zielerreichung von 36 Prozent entspricht.

Ab dem Jahr 2023 wird die Anzahl der erreichten Menschen systematisch erhoben, um die Wirksamkeit der Aktionen und das Erreichen der gesteckten Ziele genau erfassen zu können.



Die größten Spenden erfolgten an folgende Organisationen:

| | |
|---------------------------------------|------------|
| Viva con Agua | 250.000 € |
| BILD hilft e.V. „Ein Herz für Kinder“ | 250.000 € |
| Deutsches Rotes Kreuz | 125.000 €* |

*) GEA verdoppelte den Spendenbetrag der Beschäftigten.



Wissen weitergeben

Ein schönes Beispiel für die freiwillige Wissensvermittlung ist die im März 2022 gestartete Info-Aktion über klimaschonende Lebensmittelherstellung. Die Division Heating & Refrigeration Technologies (HRT) schickte unter dem Motto „Rolling out Innovations“ einen Truck mit innovativen Lösungen im Bereich der Heiz- und Kühltechnik für ein Jahr auf Tour durch Europa. Bisher kann die Kampagne als großer Erfolg gewertet werden: Allein an der ersten Station in Berlin haben sich im „rollenden HRT-Schaufenster“ rund 700 Studierende informiert. An seinem Bestimmungsort angekommen, „entfaltet“ sich das Fahrzeug buchstäblich zu einem 70 Quadratmeter großen Veranstaltungsort, an dem die verschiedenen Wärme- und Kältetechnologien ausgestellt und auf zahlreichen Monitoren anschaulich und informativ erklärt werden. Wärmepumpen von GEA setzen weltweit hohe Nachhaltigkeitsstandards und sind Benchmarks für die Branche. Eine weitere Besonderheit des Trucks ist die Möglichkeit, eine komplette Brauerei und eine Kühlanlage virtuell zu besichtigen.

Aus einem ganz anderen Bereich der Wissensvermittlung kommt das Engagement von Anne-Laure Brault, Head of BU Frozen Food bei GEA Canada. Die 40-Jährige arbeitet ehrenamtlich als Mentorin für Menschen, die eine neue Karriere starten oder ein Unternehmen gründen wollen. Die Mentees müssen sich für das Programm bewerben und sich einem Eignungstest unterziehen. Brault hat ihre Mentorentätigkeit im Mai 2022 aufgenommen. Sie will ihren Mentees mit Analysen helfen und sie mit den richtigen Fragen zum Nachdenken anregen, damit sie die Tragweite ihrer Entscheidungen verstehen. Die langjährige GEA-Mitarbeiterin hat sich für die anspruchsvolle Mentorenarbeit entschieden, weil sie nicht nur gerne anderen hilft, sondern auch die Entwicklung von einer Idee zu einem konkreten erfolgreichen Unternehmen begleiten möchte. Sie findet es großartig, etwas davon zurückgeben zu können, was sie selbst auf ihrem Karriereweg erhalten und gelernt hat.

„Die Jugend ist die Zukunft, heißt es. GEA unterstützt mich dabei, mein Wissen über Kältetechnik und Wärmepumpen an sie weiterzugeben. Das tue ich, indem ich abends an einer Schule unterrichte. Was ich dabei gewinne? Eine Menge Spaß, neue Erkenntnisse und die Freude zu sehen, wie sich junge Menschen für diese wunderbare Technologie begeistern.“

Maarten Gelens, Sales Manager
Heating & Refrigeration Solutions



Spielzeug für Kinder in der Ukraine

Mit einer Weihnachtsgeschenkeaktion hat ein Team der Rechtsabteilung bei GEA Kindern in der Ukraine eine Freude bereitet. Aufgerufen waren alle Beschäftigten der GEA-Standorte Düsseldorf, Essen, Duisburg, Hürth, Bönen und Oelde, Spielzeug für Kinder bis 14 Jahre zu spenden. Und es kam eine Menge Spielzeug zusammen: Insgesamt 56 Kartons mit Spielsachen und Kuscheltieren konnten den Weg unter anderem nach Cherson und Kremenchuk antreten. 40 Kartons kamen allein aus Düsseldorf und Umgebung. Außerdem wurden größere Dinge wie ein Kinderfahrrad, ein Bobbycar und ein Puppenhaus gespendet. Besonders engagiert bei der Aktion zeigten sich die Standorte Düsseldorf, Hürth, Oelde und Osnabrück. Ganz im Sinne des Nachhaltigkeitsgedankens musste das Spielzeug natürlich nicht unbedingt neu gekauft sein. Den Transport übernahm die Hilfsorganisation „Einfach Machen Köln!“, die neben Hilfsgütern auch unsere Spielzeugspenden rechtzeitig vor Weihnachten in die Ukraine brachte.

Hilfe für die Opfer des Ukraine-Kriegs

Im April 2022 haben GEA und ihre Belegschaft 250.000 Euro für die Opfer des Ukraine-Kriegs an das Deutsche Rote Kreuz gespendet. 125.000 Euro kamen in einer globalen Spendenaktion von Beschäftigten aus 42 Ländern zusammen – und GEA hat diese Summe verdoppelt. An der Aktion waren lokale Geschäftseinheiten von vier Kontinenten beteiligt.

„Die Bilder und Nachrichten, die wir täglich sehen und hören, sind erschütternd und unsere Gedanken sind bei allen Menschen, die von diesem Krieg betroffen sind“, sagt Stefan Klebert, Vorstandsvorsitzender von GEA. „Aus diesem Grund haben wir diese Spendenaktion gestartet. Damit unterstützen wir das Deutsche Rote Kreuz und seine freiwilligen Helfer bei der dringend notwendigen humanitären Hilfe für die Ukraine.“ Hans Schwarz, Präsident des DRK-Landesverbandes Nordrhein, dankte GEA und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich für die großzügige Spende. „Sie setzen damit ein

„Meine Vorstandskollegen und ich sind überwältigt, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit so großzügig gespendet haben.“

Stefan Klebert, Vorstandsvorsitzender

Zeichen für Solidarität und Mitmenschlichkeit“, so Schwarz. Mit dem Geld werden dringend benötigte Medikamente, Lebensmittel, Hygieneartikel und Sachspenden besorgt und vor Ort verteilt.

Neben dieser zentral organisierten Spendenaktion fanden noch weitere Hilfsaktionen in unseren lokalen Geschäftseinheiten und Divisionen statt: GEA Farm Technologies unterstützte ukrainische Landwirtschaftsbetriebe mit Hygieneprodukten zur täglichen Reinigung von Milchviehbetrieben. Von GEA Polen gab es Hilfe für eine lokale Organisation, die ukrainische Flüchtlinge betreut. GEA Niederlande spendete in Zusammenarbeit mit einem Partner Konserven für die Ukraine. Außerdem finanzierte GEA das Verpackungsmaterial und den Transport von Sachspenden, die Mitarbeitende am Standort Berlin gesammelt haben, an verschiedene Hilfsorganisationen.



Community Engagement Day in Düsseldorf

Im Dezember richtete GEA am Standort Düsseldorf ihren ersten Community Engagement Day aus. Jeder konnte sich zum Beispiel bei der DKMS (ehemals Deutsche Knochenmarkspenderdatei) registrieren lassen und damit zu einem potenziellen Stammzellenspender und Lebensretter werden. GEA stellte die Registrierungssets und schickte diese auch zurück an die DKMS. Und das Compliance & Principle Legal Matters Team verkaufte Kuchen für die Aufforstung des Duisburger Waldes. Vorgestellt wurde die Plattform purpozed, die dabei hilft, passende gesellschaftliche Projekte für Freiwilligenarbeit zu finden. Die Vorschläge basieren auf den eigenen individuellen Interessen und Fähigkeiten sowie den GEA-Kriterien für Freiwilligenarbeit. Und nicht zuletzt gab es diverse Informationsveranstaltungen. So berichtete beispielsweise die Hilfsorganisation Viva con Agua über das von GEA mitfinanzierte Projekt zur Trinkwassergewinnung in Tansania (siehe auch Seite 62).

Wir haben nicht nur eine Leidenschaft für Technik, die die Welt verbessert. Wir haben auch „Ein Herz für Kinder“. Mit unserer Spende haben wir einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit von Kindern geleistet.

Unsere Spende zugunsten von „Ein Herz für Kinder“

Im Rahmen der Fernsehspendengala „Ein Herz für Kinder“ hat GEA 250.000 Euro gespendet. Ausschlaggebend für eine solche Spende ist, dass die von der internationalen Hilfsorganisation geförderten Projekte unter anderem zum Bereich Bildung und Forschung zählen. „Wir freuen uns sehr, mit dieser Spende die Arbeit von ‚Ein Herz für Kinder‘ in Deutschland und der ganzen Welt zu unterstützen“, sagt Dr. Nadine Sterley, Chief Sustainability Officer bei GEA. „Wir wissen, dass Bildung für Chancengerechtigkeit sorgt. Deshalb ist es uns wichtig, dass wir diese bereits bei unserer jüngsten Generation fördern. Insbesondere dort, wo Kinder und Familien diese Unterstützung finanziell benötigen.“ Die Hilfsorganisation BILD hilft e. V. „Ein Herz für Kinder“ setzt sich seit 1978 weltweit für in Not geratene Kinder ein. Mehr als 436 Millionen Euro Spenden für über 24.000 Projekte, mit denen Millionen Kindern geholfen wurde, sind seitdem zusammengekommen.

BESCHÄFTIGTE



Beschäftigte

VIELFALT ALS CHANCE BEGREIFEN

Wollen wir in Zukunft noch wirtschaftlich und als Gesellschaft erfolgreich sein, müssen wir die vorhandene Vielfalt an Menschen nicht nur anerkennen, sondern vielmehr fördern und vor allem nutzen. Das betrifft sowohl die Vielfalt der Mitarbeitenden als auch die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden, Lieferunternehmen und anderen Interessengruppen. Die Diversität einer Belegschaft mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.



„Ich freue mich sehr über die Einführung von Cultural Coffee bei GEA. Es ist eine Gelegenheit für Kollegen, sich unternehmensweit und weltweit zu treffen. Und es ist ein Weg, den Kollegen zu zeigen, dass wir bei GEA die Schaffung einer offenen Kultur priorisieren. Auch wenn es wie eine relativ kleine Sache erscheinen mag, mit einem neuen Kollegen eine virtuelle Tasse Kaffee zu trinken, schafft es positive Verbindungen.“

Ulrich Braig, Chief Human Resources Officer



Mit der Konzernstrategie „Mission 26“ möchte GEA ihre Vielfalt-und-Integration-Strategie stärken. Die Initiative „Cultural Coffee“ zielt darauf ab, die Effektivität des gesamten Unternehmens durch länder- und bereichsübergreifende Interaktion zu verbessern und zu unterstützen. GEA hat mehr als 18.000 Beschäftigte in 62 Ländern – ein riesiges Potenzial an Vielfalt, aus dem wir Kapital schöpfen können. Cultural Coffee ist die einmalige Gelegenheit, Beschäftigte aus der gesamten GEA-Welt zu treffen, GEA-weit Netzwerke zu knüpfen und andere Kulturen kennenzulernen. Eine 20-minütige virtuelle Kaffeepause, um seinen Horizont zu erweitern und ein spannendes Gespräch mit einer Kollegin oder einem Kollegen zu führen, der einem zufällig zugelost wurde.

„Triff die Menschen, die GEA vorantreiben“ lautet der Slogan der Initiative. Laut Birgit Lechelmair, Senior Director People & Talent Development, Human Resources, ist es genau das, was Kolleginnen und Kollegen, die sich anmelden, auch erleben werden:

die Chance, sich regelmäßig mit den unterschiedlichsten Personen zu treffen und auszutauschen, die den Erfolg von GEA vorantreiben.

„Es geht darum, das eigene Netzwerk und den eigenen Horizont zu erweitern – bei einer Tasse Kaffee oder Tee“, sagt Lechelmair. „Ich möchte jeden ermutigen, diese Gelegenheit zu nutzen und 20 Minuten damit zu verbringen, einen neuen Kollegen kennenzulernen und etwas über seine Kultur, seinen Hintergrund, seine Hobbys, seine Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten zu erfahren – über welches Thema auch immer Sie sprechen möchten.“

Die Teilnahme ist kostenlos und ganz leicht: einfach anmelden und die Frequenz angeben, wie häufig man an einem Gespräch teilnehmen möchte. Das Cultural-Coffee-Programm lost die Gesprächspartner zufällig zu und sendet beiden eine Einladung. Tipps für die Konversation beschreibt ein kleiner Leitfaden, der im GEA-Intranet heruntergeladen werden kann.



21 %

Im Rahmen von „Mission 26“ haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2026 mindestens 21 Prozent der Positionen in den drei oberen Managementebenen mit Frauen zu besetzen.

Ziele erreichen mit Lean In

Ebenfalls Teil der GEA-Strategie für Vielfalt und Integration ist der Aufbau eines Frauennetzwerks. Es ist wichtig, dass wir allen unseren Mitarbeiterinnen einen sicheren, integrativen und fortschrittlichen Arbeitsplatz bieten. Im Rahmen von „Mission 26“ haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2026 mindestens 21 Prozent der Positionen in den drei oberen Managementebenen mit Frauen zu besetzen (2022: 18,6 Prozent).

Eine gleichberechtigte Welt, in der alle Frauen ihre Ziele erreichen können – das ist das Ziel von Lean In. Die gemeinnützige Organisation, gegründet von der früheren Facebook-Geschäftsführerin Sheryl Sand-

berg, hat es sich zur Aufgabe gemacht, Frauen bei der Verwirklichung ihrer Ziele zu unterstützen und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu schaffen. Ein wichtiger Bestandteil des Lean-In-Konzepts sind die sogenannten Lean In Circles. Diese Gruppen, bestehend aus bis zu zwölf Frauen, dienen dem Aufbau eines weiblichen Netzwerks, das die Mitglieder befähigt, sich gegenseitig zu unterstützen und in ihren Unternehmen eine Führungsrolle zu übernehmen. Bei GEA ist dieses Netzwerk jedoch nicht auf bestehende und potenzielle Führungskräfte beschränkt. Es soll vielmehr alle Frauen unseres Unternehmens unterstützen.



Das Lean-In-Konzept ist wie gemacht, um dieses Ziel zu erreichen: Nach einer Umfrage von Lean In schreiben 85 Prozent der Mitglieder ihrem Circle eine positive Veränderung zu und fast zwei Drittel der Frauen haben sich einer neuen Herausforderung gestellt. Aus diesem Grund wurde dieses Konzept für GEA ausgewählt.

Die Circles treffen sich einmal im Monat und die Mitglieder unterstützen sich gegenseitig beim Erlernen neuer Fähigkeiten durch Diskussionen und Erfahrungsaustausch. In den Gruppen geht es darum, neue Möglichkeiten zu erkennen, Verbindungen zu anderen Circle-Mitgliedern aufzubauen und Frauen

zu ermutigen, selbstbewusster zu werden und ihre Führungsqualitäten zu verbessern. Treffen sind überall möglich: bei einem Kaffee zu Hause, beim Mittagessen am Arbeitsplatz oder virtuell mit Menschen, die ähnliche Interessen haben. Die Treffen können auch in jeder beliebigen Sprache abgehalten werden. Mehr als 400 Frauen haben sich bei GEA bereits registriert und 39 Circles wurden gegründet. Über das Lean-In-Netzwerk ist es auch möglich, sich mit anderen Gruppen außerhalb des Unternehmens zu verbinden. Weltweit haben über 50.000 Frauen in mehr als 180 Ländern Lean In Circles gegründet.



Mentorenprogramm für Frauen bei GEA

Die Weiterentwicklung von Frauen wird bei GEA auch durch ein Mentorenprogramm gefördert. Im Herbst 2022 wurden dazu 20 weibliche Führungskräfte mit 20 weiblichen Mentees zusammengebracht. Das Ziel ist, die Entwicklung der Kandidatinnen durch ein einjähriges Programm zu fördern, beginnend mit einem Pilotprogramm für Kolleginnen aus den Abteilungen des Chief Operating Officer sowie der Division Liquid & Powder Technologies.

„Wenn Sie Ihre Karriere wirklich vorantreiben wollen, ist eine der effizientesten Maßnahmen, einen erfahrenen Mentor zu finden, der daran interessiert ist, seine eigenen Erfahrungen zu teilen und die persönliche Entwicklung zu unterstützen, indem er seine Zeit und Ressourcen zur Verfügung stellt“, sagt GEAs Talententwicklerin Birgit Lechelmair. „Darüber hinaus profitieren Sie auch vom Netzwerk Ihres Mentors. Das bedeutet, dass Sie Ihre Verbindungen innerhalb des Unternehmens ausbauen und Networking wirklich der Schlüssel zu Entwicklung und Erfolg in Ihrer Karriere ist.“

Zum Auftakt wurden 20 weibliche Mentoren aus dem gesamten Konzern mit 20 weiblichen Mentees aus verschiedenen Abteilungen unter dem Chief Opera-

ting Officer (Corporate Responsibility, Engineering Excellence, Procurement, Global Production, QHSE, Corporate Real Estate, Supply Chain und Transformation Management Office, TMO) und der Division Liquid & Powder Technologies (LPT) zusammengebracht. Das Programm läuft ein Jahr, dann werden weitere Frauen bei GEA die Chance erhalten, mit Mentorinnen zusammengebracht zu werden.

„Der Mentoring-Prozess hat drei Phasen: Initiation, Kultivierung und Loslösung und Neudefinition“, so Lechelmair. „In der Initiierungsphase geht es darum, die zwischen Mentor und Mentee getroffenen Vereinbarungen abzustimmen und sich gegenseitig kennenzulernen, die Kultivierungsphase besteht aus strukturierten Gesprächen über die Schritte zur Erreichung der gesetzten Ziele, und die Ablösungs- und Neudefinitionsphase beinhaltet eine gemeinsame Vorbereitung der Beendigung der Mentor-Mentee-Beziehung.“

Während die Mentorinnen und Mentees für das aktuelle Programm bereits ausgewählt wurden, ist für das nächste Jahr eine globale Mentoring-Initiative für Frauen und Männer in Planung.

Beschäftigte

Wissen und Vielfalt machen den Unterschied.

Der Erfolg eines Unternehmens ist vor allem der Leistung seiner Beschäftigten zu verdanken. Auch bei GEA basiert der Unternehmenserfolg auf den Fähigkeiten und dem Engagement ihrer weltweit mehr als 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jeder Einzelne leistet durch seine tägliche Arbeit seinen ganz individuellen Beitrag zum Gesamtergebnis und hilft uns dabei, jeden Tag etwas besser zu werden.





Vielfalt und Chancengleichheit sind für GEA als global agierenden Konzern nicht nur zentrale Werte, sondern auch die Voraussetzung dafür, dass wir im internationalen Wettbewerb nachhaltig erfolgreich sein können. Daher haben wir uns im Rahmen der Konzernstrategie „Mission 26“ für den Bereich Personal konkrete, messbare Ziele gesetzt: Bis 2026 sollen unter anderem 80 Prozent der Beschäftigten der Aussage zustimmen können, dass sie GEA als guten Arbeitgeber weiterempfehlen würden. Nach Auswertung der für den Berichtszeitraum relevanten Mitarbeitendenbefragung aus dem Jahr 2021 sind das 75 Prozent. Auch die Gleichstellung der Geschlechter wird forciert: 21 Prozent der Positionen in den drei oberen Managementebenen sollen bis 2026 von Frauen besetzt sein. Zurzeit sind es 18,6 Prozent. GEA bekennt sich weiterhin zur Beachtung der Menschenrechte sowie zu den generell akzeptierten Kernarbeitsnormen der International Labour Organization.

Die gesteckten Ziele sollen die Anziehungskraft von GEA als Arbeitgeber weiter steigern und auf dem Arbeitsmarkt den Status als „attraktiver Arbeitgeber“ festigen. Davon unberührt bleibt der feste Grundsatz eines redlichen, aufrichtigen und loyalen Miteinanders. Die individuellen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten sowie das Erreichen persönlicher Karriereziele im Unternehmen wurden auch 2022 verstärkt unterstützt. Zudem schaffen wir in gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten eine Arbeitswelt, in der der Arbeits- und Gesundheitsschutz großgeschrieben wird.

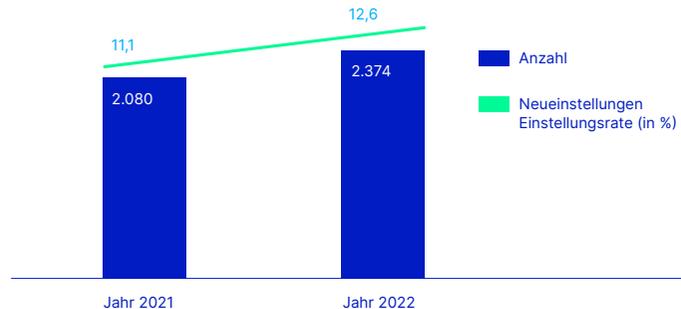
Personalmanagement

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

Der Bereich Personal ist über die HR Business Partner Organisation eng in das operative Geschäft eingebunden. HR ist ein „Global Corporate Center“ und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der gleichzeitig Arbeitsdirektor ist. Zudem ist der Chief Human Resources Officer als einzige Unternehmensfunktion fester Bestandteil des „Global Executive Committee“, in dem die Vorstände mit den Geschäftsführern der Divisionen und Regionen regelmäßig über grundlegende Themen von GEA diskutieren und entscheiden.

Die HR Business Partner unterstützen das Management der Divisionen und Regionen, indem sie für alle Fragen rund um das Personalmanagement zur Verfügung stehen. Die internen HR Operations Teams an den Standorten Berlin und Kuala Lumpur unterstützen durch zeitgemäße HR-Dienstleistungen. Zudem entwickeln die sogenannten „Centers of Expertise“ moderne Konzepte, um GEA langfristig als „Arbeitgeber der Wahl“ zu etablieren. Zu den „Centers of Expertise“ gehören „Labor Relations/Labor Law“, „People & Talent Development“ und „Total Rewards & Mobility“.

Anzahl und Rate der Neueinstellungen



Beschäftigung

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

Zwei Talent Acquisition Teams innerhalb der Personalabteilung sorgen für eine effektivere Suche nach Talenten. Ziel der Expertengruppen ist es einerseits, die richtigen Talente auf dem Markt aufzuspüren und anzuziehen, indem sie neueste Methoden wie „Active Sourcing“ anwenden. Andererseits berät das Team GEA-Manager sowie die HR Business Partner dabei, die jeweils individuell beste Lösung für eine erfolgreiche

Einstellung zu finden. Darüber hinaus bauen die Talent Acquisition Teams externe Talentpools über die Karriere-Internetseite des Konzerns und relevante Karriereportale auf. Hier wird mit externen Kandidaten ein kontinuierlicher Kontakt gepflegt, um das Bewerbererlebnis zu verbessern.

Des Weiteren haben wir an verschiedenen Standorten einen „Empfehlungsbonus“ für unsere Beschäftigten eingeführt, da wir davon ausgehen, dass sie die besten und authentischsten Botschafter unseres Unternehmens sind. Im Jahr 2022 haben wir weltweit insgesamt 2.374 Neueinstellungen vorgenommen (2021: 2.080). Die Gesamtzahl der Einstellungen in Prozent der durchschnittlichen Personalzahl des vergangenen Jahres ist bis zum 31. Dezember 2022 von 11,1 auf 12,6 Prozent gestiegen.



GEA als Top-Arbeitgeber in Deutschland ausgezeichnet

Die GEA Group ist zum ersten Mal als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet worden. Das Top Employers Institute verleiht die Anerkennung jährlich an Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden ein herausragendes Arbeits- und Entwicklungsumfeld bieten. Ausgezeichnet werden nur Unternehmen, die ihre Beschäftigten ins Zentrum des unternehmerischen Handelns stellen. „Wir fühlen uns geehrt und freuen uns sehr über die Auszeichnung als Top Employer. Sie bringt uns unserem Ziel, der attraktivste Arbeitgeber in der Maschinenbauindustrie zu werden, ein Stück näher“, sagt Ulrich Braig, Chief Human Resources Officer. „Unser Handeln basiert auf den Werten Verantwortung, Integrität, Diversität, Leidenschaft und Exzellenz. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich stetig weiterzuentwickeln und ihre Karriere durch Programme wie die Talent Pipeline, die High Potential Pools oder Trainings in den verschiedensten Bereichen voranzutreiben. Denn für uns ist es wichtig, unsere Mitarbeitenden langfristig zu halten wie auch offene Stellen mit Top-Talenten zu besetzen.“

So beurteilen die Beschäftigten GEA

GEA führt einmal jährlich eine konzernweite Mitarbeitendenbefragung durch. Das übergeordnete Ziel ist, eine Kultur des Dialogs und des Austausches zu pflegen, die Belegschaft aktiv in die Unternehmensentwicklung mit einzubeziehen und nach Auswertung der Antworten auf das gegebene Feedback zielgerichtet zu reagieren. Um das Verfahren zu professionalisieren und zu standardisieren, arbeiten wir seit 2019 mit einem unabhängigen Meinungsforschungsinstitut zusammen. Für die bestmögliche Vergleichbarkeit sind die Fragen standardisiert und werden stets in gleicher Form gestellt. Dies fördert die Akzeptanz für den Prozess und ermöglicht es, die implementierten Maßnahmen zu verfolgen und stetig voranzutreiben.

Die Mitarbeitendenbefragung wird von einer umfassenden Kommunikation auf allen Ebenen begleitet. Das soll das Vertrauen der Beschäftigten stärken – sowohl in die Befragung als auch in die Führung. Zu-

dem werden alle Führungskräfte im Umgang mit den Umfrageergebnissen geschult und in die Umsetzung der Ergebnisse einbezogen. Auf diese Weise wird unsere Position als Arbeitgeber kontinuierlich verbessert.

An der für den Berichtszeitraum relevanten Mitarbeitendenbefragung aus dem Jahr 2021 haben 81 Prozent aller GEA-Beschäftigten teilgenommen – eine Steigerung um sieben Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Bei zehn der zwölf Dimensionen der Befragung haben wir Verbesserungen festgestellt, wobei die Dimensionen Engagement und Nachhaltigkeit am höchsten bewertet wurden. Beide waren auch schon 2020 die am besten bewerteten Dimensionen. Die Kategorien Beschäftigtenkommunikation und Wachstumsmöglichkeiten erreichten jeweils sechs Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.



5.500

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum unternehmensweit rund 5.500 Initiativen als Reaktion auf das Feedback angestoßen.



„Wenn die Menschen das Gefühl haben, gehört zu werden, macht uns das alle besser und sicherer und lässt uns gemeinsam an immer schwierigeren Herausforderungen wachsen.“

Kevin Ikeda, Director of Continuous Improvement North America

„Die neue Dimension ‚Vielfalt‘ erreichte in unserer Mitarbeiterbefragung 74 % Zustimmung und wurde in unseren GEA-Werten verankert. Vielfalt und Integration sind die wichtigsten Faktoren, um unsere Zukunft zu gestalten und unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Davon profitieren unsere Mitarbeiter, unser Planet und unser Geschäftsergebnis.“

Regine Pahmer, Vice President Indirect Procurement DACH, EE & NCE

Die Mitarbeitendenbefragung wird bei GEA sehr ernst genommen. Aus diesem Grund haben wir im Berichtsjahr drei Fokusthemen aus der Befragung des Jahres 2021 für Verbesserungen ermittelt, an denen 2022 übergeordnet gearbeitet wurde. Als eine weitere Erkenntnis haben wir den Führungskräften den Zugang zu den Detailergebnissen der Befragung erleichtert. Insgesamt wurden als Reaktion auf das Feedback im Berichtszeitraum unternehmensweit rund 5.500 Initiativen angestoßen, die Erkenntnisse aus der Umfrage aufgreifen, um bestehende Prozesse zu optimieren oder neue einzuführen.

Anteil der Teilnehmer der Mitarbeitendenbefragung an der Gesamtbelegschaft

in %



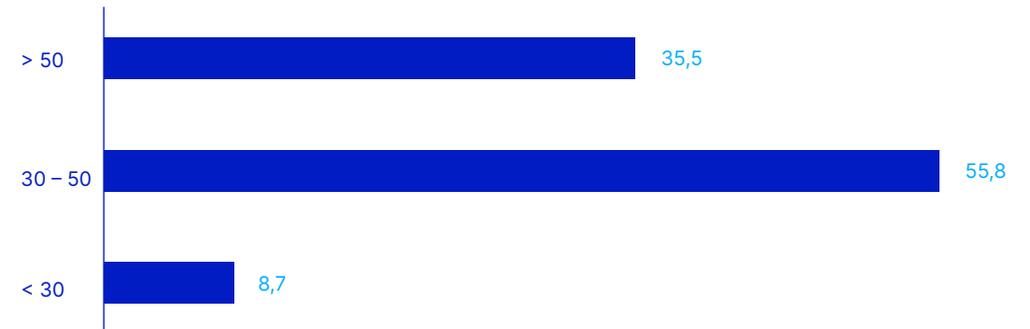
Die Mitarbeitendenbefragung genießt bei der Belegschaft nicht nur eine große Akzeptanz, sondern wird auch sehr gut wahrgenommen, wie die hohe Teilnahmequote beweist. Außerdem lässt sich festhalten, dass unsere Beschäftigten darauf vertrauen, dass die Ergebnisse aus der Befragung aufgegriffen und weiterbearbeitet werden. Die zentrale Kategorie Engagement erreicht mit 71 Prozent nach wie vor ein hohes Niveau, zudem gibt es Verbesserungen über alle Dimensionen hinweg. Gleichwohl zeigt uns das Ergebnis eine Reihe von Handlungsfeldern auf, die wir im Rahmen des Follow-up-Prozesses der Ergebnisse gemeinsam mit unseren Führungskräften und Beschäftigten stetig forcieren.

Die Teilnahmequote der 2022 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung lag bei 82 Prozent und die Kategorie Engagement kam auf 74 Prozent. Auch diese Befragung wird ausführlich analysiert und entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung werden im Jahr 2023 abgeleitet. Besonders freut uns, dass 78 Prozent unserer Beschäftigten GEA als guten Arbeitgeber weiterempfehlen würden. Dies motiviert uns, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen und die Zufriedenheit der Beschäftigten weiter zu steigern.



Beschäftigte nach Altersgruppen*

(in %)



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

Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit

Der Ansatz, vielfältige Teams zu bilden zieht sich bei GEA wie ein roter Faden durch den gesamten Konzern. „Engineering for a better world“ bedeutet für uns auch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt, Gleichberechtigung und die Einbeziehung aller Beschäftigten begünstigt und gefördert werden. Denn für ein ambitioniertes Unternehmen mit globaler Präsenz zählt Vielfalt zu den wichtigsten Bausteinen – nicht nur für mehr Attraktivität als Arbeitgeber, sondern auch für die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns insgesamt und damit für den zukünftigen Unternehmenserfolg.

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

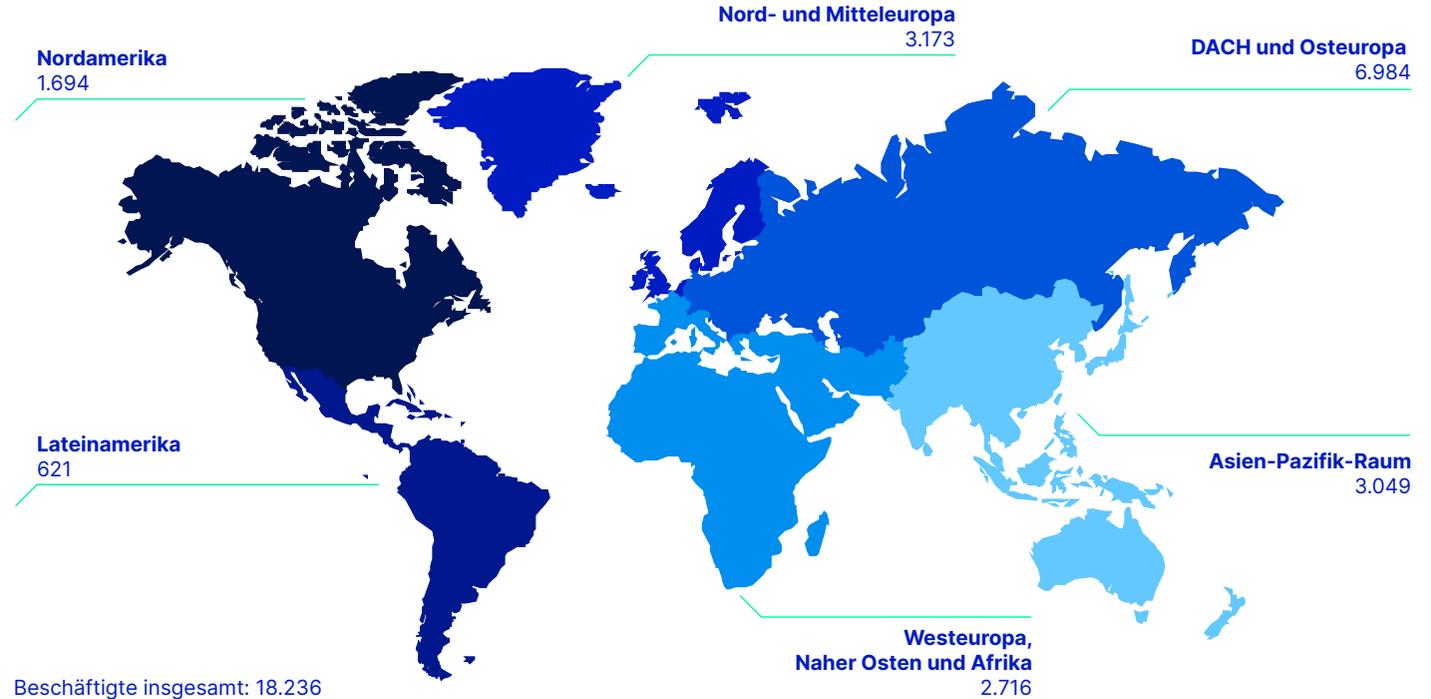
Menschen aus 104 Nationen arbeiten weltweit bei GEA in 62 Ländern



außerdem die Befähigung und Einbeziehung aller Beschäftigten ungeachtet ihrer individuellen Unterschiede, einschließlich des gleichberechtigten Zugangs zu Chancen und Ressourcen für alle Mitarbeitenden.

Das Management von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit liegt in der Verantwortung von HR und damit im direkten Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Im Berichtsjahr konnte eine detaillierte Konzeptarbeit einschließlich der Umsetzung verschiedener Maßnahmen weltweit erreicht werden. Die Umsetzung weiterer Maßnahmen verbleibt bei den lokalen Organisationen. Jede unserer Organisationseinheiten ist für die Zielsetzung zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit sowie die Entwicklung und Umsetzung

GEA-Beschäftigte weltweit



nachhaltiger Programme zur Erreichung dieser Ziele verantwortlich. Einzelne Initiativen können weiterhin auf Konzern-, Abteilungs- und lokaler Ebene gestartet werden.

GEA orientiert sich bei der Umsetzung von Vielfalts- und Inklusionsinitiativen an der „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Damit be-

kennen wir uns zur Gleichstellung aller Menschen im Unternehmen. Zudem bekennen wir uns zusammen mit mehr als 7.000 Unternehmen weltweit zu den Women’s Empowerment Principles (WEPs) der Vereinten Nationen. Die WEPs sind eine Reihe von Prinzipien, die Unternehmen Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle der Frau am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft bieten. Sie orientieren sich an internationalen Arbeits- und Menschen-



rechtsstandards und basieren auf der Erkenntnis, dass Unternehmen ein Interesse und eine Verantwortung für mehr Geschlechtergerechtigkeit und eine stärkere Position von Frauen im Job haben. Die WEPs sind ein primäres Instrument für die Umsetzung der Gleichstellungsdimensionen der Agenda 2030 und der Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung. Durch den Beitritt zur WEP-Community signalisiert unser Vorstandsvorsitzender Stefan Klebert sein Engagement für diese Agenda auf höchster Ebene des Unternehmens und die Zusammenarbeit in Multistakeholder-Netzwerken, um Geschäftspraktiken zu fördern, die Frauen stärken.

„Wir sind stolz darauf, die UN Women's Empowerment Principles unterzeichnet zu haben. Sie decken sich perfekt mit unserer Verpflichtung, die Chancengleichheit für alle zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten mit Respekt behandelt werden und sich wertgeschätzt fühlen. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit anderen gleichgesinnten Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter und Empowerment am Arbeitsplatz zu fördern.“

Stefan Klebert, Vorstandsvorsitzender

Dazu gehören gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, geschlechtsspezifische Lieferkettenpraktiken und Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus hat sich GEA weitere, messbare Ziele im Bereich Diversität gesetzt und in der Konzernstrategie „Mission 26“ verankert. Die GEA-Strategie für Diversität und Inklusion enthält einen zweistufigen Plan, um Diversität und Inklusion bis zum Jahr 2026 weiter zu stärken und auszubauen. Die Strategie fußt auf drei Hauptsäulen: Aufbau und Pflege eines integrativen Arbeitsplatzes, Nutzung

von Vielfalt und Integration auf dem Markt sowie Gewinnung, Entwicklung und Förderung vielfältiger Talente. Zudem gibt die Konzernstrategie „Mission 26“ das Ziel vor, bis 2026 in den drei oberen Managementebenen 21 Prozent der Positionen mit Frauen und 80 Prozent der offenen Führungspositionen mit eigenen Nachwuchskräften zu besetzen. Darüber hinaus sind wir aktives Mitglied im Diversity Netzwerk Rhein-Ruhr und führen jährlich einen Diversity-Tag im Rahmen dieses Netzwerks durch. Auch die Beschäftigten haben die Möglichkeit, daran teilzunehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt in der Belegschaft durch ein gemeinsames Verständnis und Handeln aufgrund gemeinsamer Wertebilder entsteht. Deshalb streben wir nicht nur eine quoten- oder einstellungsorientierte Diskussion an, sondern auch eine verhaltens- und wertebasierte. Den konzernweiten Rahmen dafür bildet die „Diversity & Inclusion Policy & Guideline“. Der Zweck dieser Richtlinie ist, einen globalen konzernweiten Standard im Umgang mit Vielfalt und Inklusion zu gewährleisten, indem das Verhalten von Führungskräften und Beschäftigten begleitet wird, um die komplexen Themen von Vielfalt und Inklusion im organisatorischen Kontext zu navigieren. Dabei streben wir mehr als nur die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen an, vielmehr wollen wir echtes Engagement im Unternehmen fördern.

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

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

Gelebte Inklusion ohne Berührungsängste

GEA und die Mainfränkischen Werkstätten in Kitzingen haben im Jahr 2022 ein „Azubi Projekt“ durchgeführt, bei dem Menschen mit Behinderung und Auszubildende von GEA die Aufgabengebiete des jeweils anderen kennenlernen und zusammenarbeiten können. Die Mainfränkischen Werkstätten sind ein gemeinnütziges Unternehmen zur Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft. Zwei Auszubildende aus Kitzingen und zwei Beschäftigte der Mainfränkischen Werkstätten haben sich gegenseitig an ihren Arbeitsplätzen besucht und zusammengearbeitet. Schnell war klar, dass sowohl die Werkstattmitarbeiter als auch die Auszubildenden vom Wissensaustausch profitieren und sich gegenseitig wertvolle Tipps geben können. Bemerkenswert war der offene Umgang miteinander, es gab keinerlei Berührungsängste oder Vorurteile. Die Kommunikation war freundlich und auf Augenhöhe. Kurzum: Inklusion hautnah.

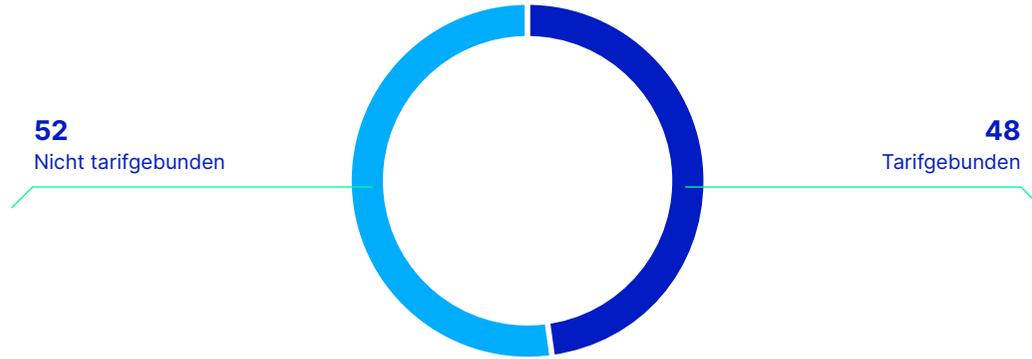


Nach diesem gelungenen Projektstart waren sich deshalb alle einig: Diese erfolgreiche Zusammenarbeit muss unbedingt weitergeführt werden.

„Ich sehe dieses Projekt als eine Bereicherung für alle. Unsere Auszubildenden lernen etwas über Inklusion und soziales Engagement und die Mitarbeitenden der Mainfränkischen Werkstätten erhalten einen Einblick in die Ausbildung bei GEA“, sagt Tanja Zapf, HR Business Partner Kitzingen. Auch Sebastian Ment, Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungsbereich der Mainfränkischen Werkstätten, ist vom Nutzen der gemeinsamen Initiative überzeugt: „Für unsere Mitarbeiter war dieses Projekt in vielerlei Hinsicht ein Lernerfolg. Die Persönlichkeit wurde gefördert, man lernte, wie man mit Listen arbeitet, und auch kleine Dinge wie die Regeln bei einer Gruppenarbeit wurden ihnen beigebracht.“

Anteil der Beschäftigten nach Tarifvereinbarung

(in %)



Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis und Mitbestimmung

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

Wir verfügen über einen Konzernbetriebsrat (KBR) nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz sowie zahlreiche lokale Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte. Auf betrieblicher Ebene werden lokale Fragen in Form von Betriebsvereinbarungen geregelt. Zudem gibt es auf europäischer Ebene einen Europäischen Betriebsrat (EBR). Dieser hat das verbindliche Recht auf Information und Anhörung durch die Unternehmensleitung. Er steht im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand und dem Personalbereich. Seine Arbeit fokussiert der Europäische Betriebsrat auf grenzüberschreitende Auswirkungen von Ent-



scheidungen und Entwicklungen auf die Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedsstaaten, in den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums sowie der Schweiz. Die Grundlagen der EBR-Arbeit wurden Ende 2018 gemeinschaftlich vom EBR und vom GEA-Vorstand unter Beteiligung der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL in einem neuen EBR-Vertrag weiterentwickelt und angepasst.

Für rund 48 Prozent der Beschäftigten weltweit gelten Tarifvereinbarungen (2021: ca. 46 Prozent). Diese Angaben basieren auf Daten aus dem globalen Per-

sonalmanagementsystem „Workday“. In den Ländern, in denen solche gesetzlichen Vorgaben nicht existieren, arbeiten wir mit kollektiven Regelungen in Form von Policies und Richtlinien, die sich an weltweite GEA-Standards anlehnen und die individuellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung lokaler Anforderungen entsprechend ergänzen.



Führungskräfteentwicklung

Unser Portfolio zur Führungskräfteentwicklung bietet zahlreiche offene Trainings zum Thema Führung und Management in unterschiedlichen Formaten an. Hierzu zählen klassische Angebote wie „GEA Management Essentials“, „Leading effective Teams“ oder „Making the Matrix Work“. Die Basis für alle Trainingsformate ist die „GEA Signature for Leadership“. Diese beschreibt anhand von sechs Dimensionen die wesentlichen Haltungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die von unseren Managern weltweit erwartet werden. Darüber hinaus können Führungskräfte am trainergestützten Live-Online-Training „Boost your dialog skills“ teilnehmen und jüngere Führungskräfte richtet. Dieses hat eine Verbesserung der Feedbackqualität der Führungskräfte zum Ziel.

Um Führungskräfte hinsichtlich ihrer aktuellen und zukünftigen Anforderungen zielgerichtet zu fördern, wurden im Berichtsjahr zwei neue Programme eingeführt: Das ist zum einen „Learn to Lead“, das sich an Fachexperten und jüngere Führungskräfte richtet. Und zum anderen gibt es das „Master to Lead“ für erfahrenere Führungskräfte. Darüber hinaus stehen für Führungskräfte auf ihren individuellen Bedarfen basierende Entwicklungsangebote zur Wahl. Hierzu gehören individuelles Coaching, ein 360-Grad-Feedback-Tool, weitere trainergestützte Live-Online-Trainings wie „Leading People through Change“ und „Why finance matters“ sowie ein breites Spektrum an E-Learnings.

Sogenannte „Leadership Reviews“ bilden den jährlichen Rahmen für die Identifizierung von Entwicklungsbedarfen, die Auswahl von Potenzialträgern und die Ableitung von Nachfolgebedarfen. Ihr Ziel ist, eine einheitliche Führungskultur zu pflegen und die optimale Weiterentwicklung der Führungskräfte sicherzustellen. Nur durch eine für jeden Einzelnen persönlich erfahrbare herausragende Führungsqualität können wir gezielt Talente im Arbeitsmarkt ansprechen und auch halten.

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

Lernen und Weiterbildung

In der individuellen Personalentwicklung bei GEA kommt der Aus- und Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu. In unserer Konzernstrategie „Mission 26“ haben wir den Anspruch formuliert, ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein. Eine fundierte Aus- und Weiterbildung sowie die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen gehören nach unserer Überzeugung zu einem erfüllten Arbeitsleben dazu. 2022 wurde das GEA Learning Center durch das Workday Learning ersetzt. Hierbei handelt es sich um eine virtuelle Plattform und zentrale Anlaufstelle für alles rund ums Lernen. Mit der neuen integrierten Lernplattform hat unser Schulungsportfolio und dessen Präsentation ein höheres Level erreicht. Workday Learning ist ein einfach zu navigierendes System, personalisiert, schlanker und benutzerfreundlicher als das vorherige.

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

Im Berichtsjahr wurde das für alle GEA-Beschäftigten geltende Programm „Perform & Grow“ konzernweit ausgeweitet. Der „Perform & Grow“-Prozess ist in verschiedene Dialoge im Laufe eines Jahres zwischen einer Führungskraft und einer oder einem Beschäftigten eingegliedert. Im ersten Gespräch stimmen sich

die oder der Beschäftigte und die Führungskraft über die kurz- bis mittelfristigen Ziele der oder des Beschäftigten ab. Außerdem haben beide die Möglichkeit, den individuellen Entwicklungsplan der oder des Beschäftigten und die entsprechenden Karrierewünsche festzulegen. Im Laufe des Jahres können die Führungskraft und die oder der Beschäftigte mehrere Gespräche führen, die beiden die Möglichkeit zu kontinuierlichem Feedback und Austausch geben. Am Ende des Jahres resümieren beide gemeinsam die Leistungen und Lernerfolge.

Unterstützt wird der jährliche „Perform & Grow“-Prozess von der neuen Lernplattform Workday Learning. Hier erhalten Führungskräfte und Beschäftigte einen besseren Überblick über die belegten Schulungen und Kurse und können die Entwicklungsaktivitäten leichter verfolgen. Zudem bietet das System mehr Transparenz zu allen wichtigen Kennzahlen im Bereich Fort- und Weiterbildung.

Wie im Jahr zuvor wurden auch 2022 Schulungsinhalte und -formate an die Covid-19-bedingten Umstände angepasst. Die Schulungen fanden deshalb vor allem als trainergeleitete Webinare statt. Der erfolgreiche Einsatz digitaler Technologien sorgte bei den Teilnehmern für eine hohe Akzeptanz.



Schulungen bei GEA im Jahr 2022

- 15.945 Beschäftigte (87 Prozent der Belegschaft) haben 2022 das Lern- und Trainingsangebot genutzt
- 648 Teilnahmen an Präsenzs Schulungen
- 2.237 Teilnahmen an integrierten Schulungsinitiativen
- 5.587 Teilnahmen an trainergeführten Webinaren
- 54.311 absolvierte E-Learnings



Ausbildung in Deutschland

Nur wer ausbildet, der sichert und erweitert das Know-how des eigenen Unternehmens. Daher ist eine fundierte Ausbildung junger Menschen für uns ein festes Standbein unserer Personalpolitik. Und diese Strategie hat Erfolg: GEA gilt als einer der beliebtesten deutschen Ausbildungsbetriebe. Nach Umfrage einer Rating- und Rankingagentur zählt die GEA Group zu den 781 Unternehmen in Deutschland, denen eine sehr hohe Ausbildungsattraktivität zugesprochen wurde.

GEA bildet in folgenden Berufen aus:

Gewerbliche Berufe:

- Anlagenmechaniker
- Elektroniker für
 - Betriebstechnik
 - Automatisierungstechnik
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist
- Fertigungsmechaniker
- Industriemechaniker
- Konstruktionsmechaniker
- Mechatroniker
- Mechatroniker für Kältetechnik
- Werkstoffprüfer
- Zerspanungsmechaniker

Kaufmännisch-technische Berufe:

- Industriekaufmann
- Technischer Produktdesigner
- Mediengestalter Digital & Print
- Fachinformatiker

2022 ermöglichte GEA 15 duale Studiengänge aus folgenden Fachbereichen:

- Bachelor of Arts (Ausbildung: Industriekaufmann, Fachrichtung Betriebswirtschaft)
- Bachelor of Arts Wirtschaftsinformatik (praxisorientiertes Studium)
- Bachelor of Engineering – Mechatronik Trinational
- Bachelor of Engineering (Ausbildung: Industriemechaniker, Fachrichtung Maschinenbau)
- Bachelor of Engineering (Ausbildung: Industriemechaniker, Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen)
- Bachelor of Engineering (Ausbildung: Mechatroniker, Fachrichtung Mechatronik)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Elektrotechnik)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Maschinenbau)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung mechanische Verfahrenstechnik)
- Bachelor of Engineering (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Digitale Technologien)
- Bachelor of Science (Ausbildung: Elektroniker, Fachrichtung Elektrotechnik)
- Bachelor of Science (Ausbildung: Fachinformatiker, Fachrichtung Informatik)
- Bachelor of Science (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Verfahrenstechnik)
- Bachelor of Science (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen)
- Bachelor of Science (praxisorientierter Studiengang, Fachrichtung Softwaretechnologie)



DIE WELT

**DEUTSCHLANDS
BESTE
AUSBILDUNGS-
BETRIEBE**

GEA Group
SEHR HOHE ATTRAKTIVITÄT

Bevölkerungsumfrage
www.attraktive-ausbildungsbetriebe.de
ServiceValue GmbH 08|2022
Verantwortlich für Kundenbefragung und Auszeichnung
ist die ServiceValue GmbH

Ein sehr attraktiver Ausbildungsbetrieb

GEA war schon immer ein Ausbildungsbetrieb – nicht nur aus Verantwortung, sondern aus Überzeugung. Und wir sind stolz zu den besten zu gehören. Nach einer repräsentativen Umfrage von ServiceValue zählt unser Konzern zu den 781 Unternehmen in Deutschland, denen eine sehr hohe Ausbildungsattraktivität zugesprochen wurde. Das ist die höchste Wertung, die ein Unternehmen in dem Ranking erreichen kann. Welche Betriebe für Auszubildende als besonders attraktiv gelten, hat das Analyseinstitut ServiceValue in Zusammenarbeit mit der Tageszeitung „Die Welt“ unter fast 4.000 Unternehmen ermittelt: In der Studie „Attraktive Ausbildungsbetriebe 2022“ wurden die Unternehmen drei Wirtschaftssektoren (Dienstleistung, Handel und Industrie) zugeordnet und in einem branchenübergreifenden Ranking nach den jeweiligen Zustimmungswerten sortiert. Basis der Untersuchung, der rund 700.000 Urteile zugrunde liegen, war eine bundesweite Bevölkerungsumfrage. Die Erhebung erfolgte ohne Mitwirkung der bewerteten Unternehmen.

Im Berichtszeitraum hat GEA in Deutschland an 15 Standorten 368 junge Menschen in 16 kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen ausgebildet, die sich je nach Produktportfolio der Standorte noch in unterschiedliche Fachrichtungen unterteilen. Der Standort Oelde ist dabei das Zentrum der technischen Ausbildung und koordiniert diese in Deutschland. Zudem wurden 15 duale Studiengänge in Kooperation mit Fachhochschulen und Universitäten realisiert. Diese Ausbildungen führen in sechs Semestern zu Bachelorabschlüssen in verschiedenen Fachbereichen. Für duale Studiengänge hat GEA die Praxisphasen mit Projekten in ausländischen GEA-Gesellschaften internationaler ausgerichtet.

Ein weiteres Erfolgsmodell ist die Ausbildungsinitiative Kosovo. Bereits seit 2012 beteiligt sich GEA Westfalia Separator an dem Gemeinschaftsprojekt, das jungen Kosovaren nach dem Abitur die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Deutschland eröffnet. Jedes Jahr erhält ein Schüler vom Loyola-Gymnasium in Prizren die Möglichkeit, eine Ausbildung in unserem Unternehmen zu absolvieren. Zu den angebotenen Ausbildungsberufen gehören Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriemechaniker, Fachinformatiker und Werkstoffprüfer Metalltechnik. Einige der Absolventen arbeiten bereits fest als Fachkräfte bei GEA, andere haben nach der Ausbildung ein duales Studium begonnen.

In Oelde werden Kinder zu Lehrlingen



„Wir sind sicher, dass alles, was die Kinder an diesem Tag erleben, sie zum Nachdenken bringen wird. Diese frühe naturwissenschaftlich-technische Ausbildung macht dann letztlich Lust auf mehr – und mündet möglicherweise Jahre später sogar in eine Bewerbung bei den beteiligten Unternehmen, wie es jetzt bei uns der Fall ist.“

Ralph Hackelbörger, Ausbildungsleiter



Bereits seit 13 Jahren erfreuen sich die Oelder Stöbertage großer Beliebtheit bei Kindergärten. Mit den Stöbertagen, die verschiedene Unternehmen in der Kleinstadt im Münsterland anbieten, sollen bereits kleine Kinder frühzeitig für Naturwissenschaften und Technik im Alltag begeistert werden. GEA war 2009 einer der ersten Pilotpartner am Standort Oelde und der Erfolg des Konzepts gibt uns recht. Die Ergebnisse sind durchweg positiv. Mit Blick auf die eigene Nachwuchsförderung trägt das Modell bereits erste Früchte.

Als Manuel Achmedow und Bastian Bieler fünf Jahre alt waren, nahmen sie selbst an den Stöbertagen teil. Und es hat sie gleich gepackt, denn zehn Jahre später haben beide ihre Ausbildung bei GEA begonnen. Und nach ihnen waren noch viele Kinder von

den Eindrücken in der Lehrwerkstatt bei GEA begeistert. Das Ausprobieren von Drehbank oder Bohrmaschine, Gravieren, Spanen oder Fräsen unter Anleitung der Lehrlinge – das macht den meisten Kindern richtig viel Spaß. Kein Wunder, wer kann sowas schon zu Hause ausprobieren! Und so sieht man bei fast allen Kindern leuchtende Augen.

Manuel Achmedow und Bastian Bieler können diese Begeisterung sehr gut nachvollziehen – schließlich haben sich die beiden nicht ohne Grund für ihre Ausbildung bei GEA zum Industriemechaniker bzw. Mechatroniker entschieden. Vor zehn Jahren waren sie selbst als Kindergartenkinder bei GEA zu Gast – heute dürfen sie im Rahmen der Stöbertage andere Kinder durch das Ausbildungszentrum führen.

„Wir sehen hier nicht nur begeisterte Kinder, die stolz darauf sind, dass sie mit ihren eigenen Händen etwas Praktisches gemacht haben. Auch unsere Auszubildenden engagieren sich sehr für das Projekt“, sagt Ralph Hackelbörger, Ausbildungsleiter bei GEA. Schließlich gestalten sie das Gesamtkonzept mit, bereiten den Tag und die Räumlichkeiten vor und übernehmen Verantwortung für ihre kleinen Schützlinge. „Das schärft den Verstand und stärkt auch das eigene Selbstbewusstsein. Für uns ist das ganze Projekt definitiv ein Erfolgsmodell, das wir in den kommenden Jahren fortsetzen werden“, sagt Hackelbörger.

Die Stöbertage sind fester Bestandteil der engen Zusammenarbeit zwischen Oelder Unternehmen und allen örtlichen Kindertagesstätten. Für eine begrenzte Anzahl von Tagen im Jahr erhalten vier- bis sechsjährige Kinder spielerischen Zugang zu den Aufgabenbereichen der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen. Die Auszubildenden nehmen die interessierten Kinder an die Hand und führen sie sicher durch ihr Arbeitsumfeld. Welche Rolle Naturwissenschaften und Technik im Arbeitsalltag von Erwachsenen spielen, wird an zahlreichen Beispielen veranschaulicht. Das Projekt Stöbertage wurde 2009 gemeinsam von der Stadt Oelde, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL), dem Initiativkreis Wirtschaft Oelde und der Initiative Zukunft durch Innovation in NRW in Kooperation mit allen Kindertagesstätten in Oelde ins Leben gerufen.



10

Beschäftigte in Deutschland, die pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen, erhalten bei GEA besondere Unterstützung auch über das gesetzliche Maß hinaus, beispielsweise über eine zusätzliche betriebliche Pflegezeit in Form eines Sonderurlaubs von zehn zusätzlichen Tagen pro Kalenderjahr.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren ist bei GEA ausdrücklich erwünscht. Denn nur, wenn Privat- und Arbeitsleben im Gleichgewicht bleiben, können Beschäftigte ihr volles Potenzial ausschöpfen. Wir unterstützen unsere Beschäftigten daher mit einer Vielzahl von Maßnahmen – je nach Land mit unterschiedlichen Leistungen. Prinzipiell ist es bei GEA möglich, in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft verschiedene Arten von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die der individuellen Situation am besten Rechnung tragen, in Anspruch zu nehmen. Das kann sowohl eine Fortbildung als auch familiäre oder persönliche Gründe betreffen. Wir bieten unter anderem verschiedene Teilzeitmodelle an. So können zum Beispiel in Italien oder Frankreich Beschäftigte, die älter als 60 Jahre sind, ihre Arbeitszeit auf 90 Prozent reduzieren, erhalten aber weiterhin das volle Gehalt.

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

GEA verfügt über erfahrene Ansprechpersonen an verschiedenen Standorten, die zum Beispiel die Fragen von werdenden Müttern und Vätern hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle beantworten. Ebenso bieten wir beispielsweise in Deutschland Unterstützung bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz an und gewähren unter bestimmten Voraussetzungen steuerfreie Zuschüsse zu Plätzen in Kindertagesstätten. Damit Familie und Beruf besser vereinbart werden können, bietet GEA zum Beispiel in Deutschland ihren Beschäftigten über die gesetzliche Elternzeit hinaus eine betriebliche Elternzeit in Form eines Sonderurlaubs

von fünf zusätzlichen Tagen pro Kind innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes. In anderen Ländern bietet GEA beispielsweise 14 Wochen bezahlten Elternurlaub nach Geburt oder Adoption eines Kindes für einen Elternteil sowie zwei Wochen bezahlten Elternurlaub für dessen Partner an. Elternzeit können auch Beschäftigte beantragen, die nicht die leiblichen Mütter oder Väter sind. GEA bietet in manchen Ländern auch extra ausgewiesene Räume für stillende Mütter an.

Um für das Thema zu sensibilisieren, wurden Videos für Führungskräfte erstellt, deren Beschäftigte durch die Geburt eines Kindes oder die Pflege eines Angehörigen vor besonderen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen. Darüber hinaus kooperieren wir mit einem externen Dienstleister, um Angestellte in Deutschland bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. Das Angebot umfasst zudem eine kostenlose Sozialberatung.

Beschäftigte in Deutschland, die pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen, erhalten bei GEA besondere Unterstützung auch über das gesetzliche Maß hinaus, beispielsweise über eine zusätzliche betriebliche Pflegezeit in Form eines Sonderurlaubs von zehn zusätzlichen Tagen pro Kalenderjahr. Möglich ist auch, einen Teil seiner Urlaubstage an die von einem Pflegefall in der Familie Betroffenen zu spenden, damit die Pflege sichergestellt werden kann.

Zu den zahlreichen Maßnahmen gehören auch Firmenaktivitäten, um die Beschäftigten stärker an das Unternehmen zu binden. So bietet GEA zum Beispiel in China seit September 2022 am „Amazing Friday“ verschiedene Sportevents an. Unterstützung gab es auch für Menschen, die von den sogenannten Lockdowns während der Covid-19-Pandemie betroffen waren. So half beispielsweise in China das Management mit, dass mehr als 350 Angestellte in Shanghai ihr Essen nach Hause geliefert bekamen. Zudem gab es regelmäßig Online-Meetings, um die Betroffenen emotional zu unterstützen.

Vergütung

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

Für Führungskräfte und Inhaber anderer ausgewählter Positionen enthält die Vergütung variable, unternehmenserfolgsabhängige Gehaltsbestandteile, die zwischen 10 und 40 Prozent betragen können. Die Hinterlegung der Ziele erfolgt dabei mit einem unternehmensweit einheitlichen Bonusplan („GEA Uniform

Bonus Plan“). Dieser Bonusplan incentiviert die Erreichung der finanziellen und strategischen Ziele des Unternehmens, indem er die Beschäftigten auf Grundlage der Unternehmensleistung incentiviert und so den Gewinn und die Entwicklung von GEA fördert.

Darüber hinaus existieren spezifische Incentive-Systeme wie der „GEA Sales Incentive Plan“, der einen klaren und objektiven Rahmen für die Incentivierung des Erreichens und Übertreffens von anspruchsvollen Vertriebsleistungen schafft. Der „GEA Sales Incentive Plan“ fördert den Gesamterfolg des Unternehmens, indem er geschäftliche und individuelle Ziele in Einklang bringt. Dabei ist die Bonuszahlung unter anderem abhängig vom Erreichen der Leistungsindikatoren Auftragseingang, Bruttomarge des Auftragseingangs sowie Zahlungsziel.

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

Eine jährliche Überprüfung der Gehälter und Nebenleistungen findet sowohl auf kollektiver Ebene (zum Beispiel durch Vergleich mit anderen Unternehmen sowie mit Blick auf die Inflationsentwicklung), als auch auf individueller Ebene statt (beispielsweise Leistung, Kompetenz und/oder Potenzial der Mitarbeitenden).

Insgesamt wird eine bestmögliche Ausbalancierung von Kosteneffizienz und Arbeitgeberattraktivität mit Vergütungsstrukturen angestrebt. Darüber hinaus bietet GEA zusätzliche Vergütungskomponenten (Benefitstrukturen) auf marktorientierter Basis in allen Ländern an, zum Beispiel Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Auch diese Bestandteile werden einer jährlichen Überprüfung unterzogen.

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



Altersvorsorge

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

Mobilität

Trotz fortschreitender Digitalisierung und den damit einhergehenden Möglichkeiten wie Homeoffice oder Videotelefonie ist GEA auch zukünftig auf die Mobilität ihrer Beschäftigten angewiesen. Dabei ist es uns wichtig, den CO₂-Fußabdruck der berufsbedingten

Fahrten so klein wie möglich zu halten. Aus diesem Grund haben wir verschiedene Initiativen gestartet. So gilt beispielsweise in Deutschland und den Niederlanden eine Dienstwagenverordnung für Führungskräfte, nach der nur noch vollelektrische Fahrzeuge angeschafft werden dürfen. Eine solche Verordnung ist auch für weitere Länder in den kommenden Jahren geplant. Zudem gibt es den verstärkten Anreiz für die Beschäftigten, auf dem Arbeitsweg klimafreundliche Verkehrsmittel zu nutzen, da wir höhere Zuschüsse für Zeitkarten des ÖPNV gewähren.

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





Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird bei GEA dezentral durch die Divisionen und Regionen bzw. die jeweiligen Standorte betrieben. Das Gesundheitsprogramm „GEA Care“, mit dem das Gesundheitsmanagement zentral gesteuert wird, ist in die Konzernstrategie „Mission 26“ integriert. Darüber werden bestehende lokale Angebote optimiert und neue globale, digitale Angebote für die gesamte GEA-Belegschaft geschaffen.

Allgemeine Gesundheit, individuelle Vorsorge und Prävention sind mindestens ebenso wichtig wie der Schutz vor Unfällen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Gesundheitsschutz und -förderung sind nicht nur eine selbstverständliche soziale Verpflichtung und Ausdruck der GEA-Unternehmenskultur, sondern auch Bestandteil der Konzernstrategie „Mission 26“. Das Gesundheitsmanagement des Konzerns geht lokal oft über die gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsvorsorge und den etablierten Arbeitsschutz hinaus und umfasst weitere Aspekte und verschiedene Initiativen wie beispielsweise Gesundheitstage, Ernährungsberatung oder Programme gegen psychische Überlastung. Zudem steht den Beschäftigten ein Gesundheitsportal eines externen Dienstleisters zur Verfügung.

Das Gesundheitsmanagement ist heute bereits an zahlreichen GEA-Standorten als Bestandteil der Gesundheitsfürsorge etabliert. Neben Werken wie Oelde, Wallau oder Bönen hat 2022 auch der Standort in Düsseldorf die ersten GEA Care Tage veranstaltet. Unter dem weltweiten Dach von GEA Care sollen zukünftig alle Aktivitäten des BGM zusammengefasst werden. Hierzu gehören neben den Gesundheitstagen auch arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchungen oder Gripeschutzimpfungen sowie Angebote der psychosozialen Betreuung, des Stressmanagements und weitere Präsenz- und Onlineangebote.

Das Ziel ist, Angebote und Vorgehensweisen zur bedarfsgerechten Etablierung einzuführen. Das heißt, was für einen Standort sinnvoll ist, muss nicht zwangsläufig auch für einen anderen Standort gelten. Dabei sind immer auch kulturelle, religiöse und lokale Besonderheiten zu beachten. Nur eine intensive Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleistern, Krankenkassen und Betriebsärzten, aber auch der Austausch zwischen Personalabteilung und Betriebsrat sowie das Aufnehmen von Bedarfen der Belegschaft bringen nachhaltigen Erfolg und lassen ein zukunftsfähiges Gesundheitsmanagement entstehen.

Als Vorbild für dieses ambitionierte Ziel dienen die reichhaltigen und zum Teil jahrelangen Erfahrungen an den deutschen Standorten, die in unterschiedlicher Ausprägung bereits heute sehr erfolgreich und zum Teil sehr umfangreich nachhaltige Programme des BGM anbieten. 2023 erfolgen eine Bestandsaufnahme und Dokumentation sämtlicher Aktivitäten des BGM, um einen Katalog mit Kenntnissen und Erfahrungen zu erstellen. Dies hilft dabei, doppelten Arbeitsaufwand zu vermeiden, Synergiepotenzial zu erkennen und insbesondere bei Online-Programmen und Angeboten die Kosten im Rahmen zu halten.

COMPLIANCE UND UNTERNEHMENS- FÜHRUNG



NACHHALTIGKEIT IST EINE GEMEINSCHAFTSAUFGABE

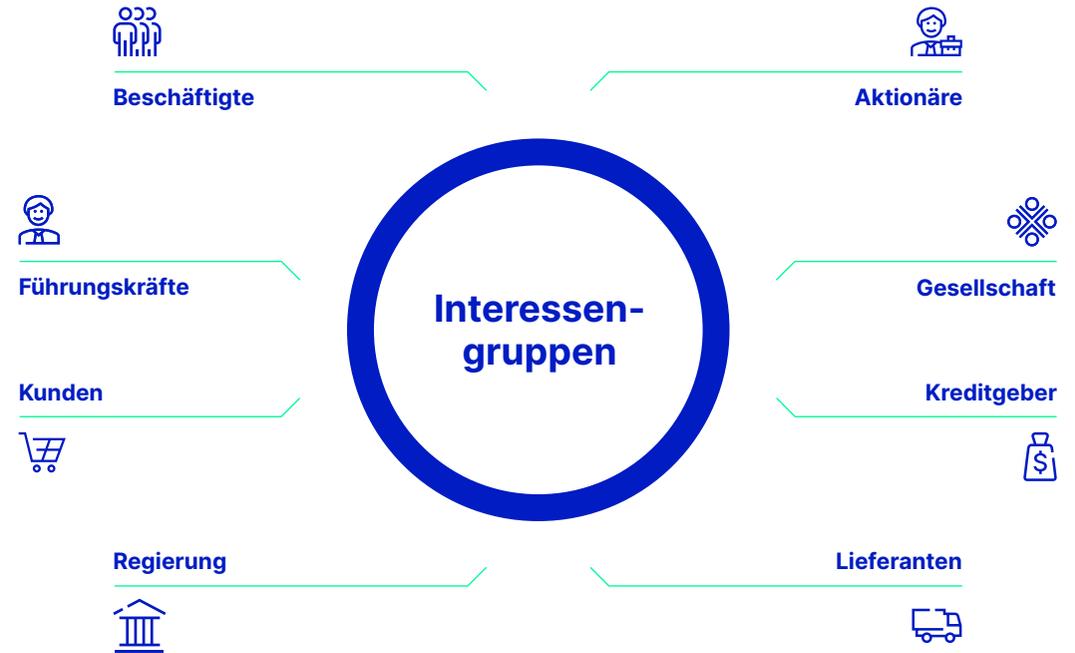
Das Ziel der gesamten GEA-Führung ist die Transformation vom klassischen Industriekonzern zu einem nachhaltigen Unternehmen. Dafür arbeiten Vorstand, Aufsichtsrat und Konzernbetriebsrat eng zusammen. Der Vorstand treibt die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und Erreichung der Nachhaltigkeitsziele voran und wird dabei unterstützt von Aufsichtsrat und Konzernbetriebsrat. Eine zukunftsfähige gelebte gemeinsame Führung schafft Vertrauen, erreicht, dass unser Unternehmen noch nachhaltiger wird, und motiviert dafür die mehr als 18.000 Beschäftigten weltweit, jeden Tag ihr Bestes zu geben.



Verantwortungsvolles Handeln braucht klare Prinzipien.

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

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





Nachhaltige Unternehmensführung

Eine verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung im Interesse aller Anspruchsgruppen ist der Maßstab des Handelns von Vorstand und Aufsichtsrat. Nach den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) soll das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für GEA bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Aufgrund der Vielfältigkeit des Themas Nachhaltigkeit und seiner Bedeutung sowie der Auswirkungen auf verschiedene Themenbereiche hat sich der Aufsichtsrat bewusst gegen die Einrichtung eines eigenen Nachhaltigkeitsausschusses entschieden. Die Verantwortlichkeiten werden innerhalb des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse entsprechend deren Kompetenzen aufgeteilt. Dies spiegelt sich auch in der Umbenennung der Ausschüsse wider.

Für die Nachhaltigkeitsstrategie und Grundsatzfragen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) sowie ihre Umsetzung ist innerhalb des Aufsichtsrats grundsätzlich der Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss (ehemals Präsidialausschuss) zuständig. Themen wie technische und produktrelevante Nachhaltigkeit sind dem Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit (ehemals Innovationsausschuss) zugewiesen, während die Themen Taxonomie und Nachhaltigkeitsberichterstattung beim Prüfungsausschuss liegen. Die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse wurden dementsprechend angepasst. Im

Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat an Schulungen sowie Vorträgen zu den Themen „Treibhausgasemissionen“, „Herausforderungen des Lieferkettengesetzes“, „Digitale Transformation“ sowie „Vorstandsvergütung und Vergütungsbericht“ teilgenommen. Eine weitere Schulung zum Thema „Risikomanagement“ hat im Februar 2023 stattgefunden.

Wenn von Vorstand und Aufsichtsrat Entscheidungen über Investitionen zu treffen sind, sollen künftig die dazu nötigen Vorlagen auch Angaben über die nachhaltigkeitsrelevanten Auswirkungen bzw. Nachhaltigkeitseffekte der angestrebten Maßnahme enthalten. Entsprechende Vorgaben sind in der Genehmigungs- und Vertretungsrichtlinie sowie im Musterdokument für Beschlussvorlagen an den Vorstand verankert. Obwohl die Teilnahmequote im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 96 Prozent lag, wurde eine Teilnahmeverpflichtung von in der Regel mindestens 75 Prozent der Gremiumsmitglieder ausdrücklich in die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats aufgenommen.

In der Erklärung zur Unternehmensführung im Geschäftsbericht wird neben dem Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat einschließlich des vom Aufsichtsrat angestrebten Kompetenzprofils auch über den Stand der Umsetzung der im Kompetenzprofil definierten Anforderungen an die Aufsichtsratszusammensetzung im Rahmen einer sogenannten Qualifikationsmatrix berichtet.

GEA als Best-Practice-Beispiel

Die Wirtschaftsprüfer haben einige Compliance-Prozesse von GEA aufgrund der positiven Prüfungsergebnisse des 2021er-Audits als Best-Practice-Beispiel hervorgehoben.



Compliance-Management

Compliance wird definiert als konzernweites Prinzip zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien. Alle Beschäftigten von GEA sind angehalten, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Compliance-Verstöße zuzulassen. Die ausführliche Darstellung des GEA-Compliance-Management-Systems findet sich in der Erklärung zur Unternehmensführung im GEA-Geschäftsbericht 2022 sowie auf der Internetseite des Konzerns unter www.gea.com.

Neue Compliance-Ziele werden im Rahmen einer rollierenden Dreijahresplanung für zu bearbeitende Themen aufgestellt bzw. bestehende überprüft. Die Bearbeitung von Themen, die in dem jeweiligen Jahr nicht abgeschlossen werden konnte, wird in eines der Folgejahre übernommen und die weitere Planung entsprechend angepasst. Darüber hinaus erfolgen eine unterjährige Anpassung und Fortentwicklung. In den Dreijahresplan fließen verschiedenste Erkenntnisse ein, die während eines Jahres gesammelt wurden. Dazu gehören zum Beispiel Ergebnisse von

Risiko-Assessments und Prüfungen der Konzernrevision, von Gesetzesinitiativen und Feedback aus dem Unternehmen einschließlich Divisionen und Regionen sowie von Dritten. Die Planung übernimmt das Compliance-Team auf Konzernebene. Über den Inhalt der Planung sowie den Stand der Umsetzung wird regelmäßig an Vorstand, Aufsichtsrat sowie Prüfungsausschuss berichtet.

Das Compliance-Management-System wird fortlaufend aktualisiert

Schwerwiegenden Auswirkungen möglicher Compliance-Verstöße begegnet GEA mit einem Compliance-Management-System (CMS), das fortlaufend an die sich ändernden Voraussetzungen angepasst wird. Das CMS dient der Analyse, Information und Aufklärung sowie zur Kontrolle, Prozessdefinition und Überwachung der geltenden Compliance-Regeln. Das CMS ist so aufgebaut, dass Maßnahmen zentral von einem Compliance-Team in der Konzernzentrale beschlossen und dann im Unternehmen ausgerollt werden. Das Compliance-Team stellt darüber hinaus sicher, dass die Maßnahmen in den entsprechenden lokalen Geschäftseinheiten umgesetzt werden.

Die Angemessenheit und Implementierung des CMS für die Teilbereiche Anti-Korruption und Kartellrecht wurden nach IDW PS 980 geprüft und bescheinigt. Im Berichtsjahr hat GEA für das im Jahr 2021 von einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchgeführte Audit die dritte und höchste Zertifizierungsstufe durch eine sogenannte Wirksamkeitsprüfung erlangt. Dafür wurden zehn ausgewählte lokale Geschäftseinheiten mithilfe von Interviews und Stichprobenprüfungen überprüft. Auf Basis der Ergebnisse wurde bewertet, dass die global vorgegebenen Compliance-Maßnahmen wirksam in den lokalen Geschäftseinheiten implementiert und durchgeführt worden sind. Dafür wurde uns im April 2022 das Testat der Prüfer ohne Einschränkungen erteilt.

Compliance-Handbuch

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

Die Integritäts-, Drittparteien- und Wettbewerbsrichtlinien wurden im Berichtsjahr an rechtliche und strategische Entwicklungen angepasst. Zudem haben wir die Grundsätze unternehmerischer Verantwortung mit den Themen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Vielfalt und Inklusion, Vorgehen gegen Diskriminierung und Belästigung sowie menschliche Entwicklung und Schulung in den Code of Conduct integriert. Damit sind diese jetzt ebenfalls Bestandteil des Compliance-Handbuchs. Alle Beschäftigten von GEA bestätigen mit Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrags, dass sie die darin enthaltenen Hinweise auf die Konzernrichtlinien inklusive des Code of Conduct zur Kenntnis genommen haben und akzeptieren. Zentrale Nachhaltigkeitsthemen sind damit von allen Beschäftigten formell zu beachten.

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

Meldesystem und alternative Meldewege

Die Beschäftigten von GEA können Verstöße gleich auf mehreren Wegen melden. Eine Säule des Meldesystems ist der Einsatz eines zertifizierten Hinweisgebersystems, das sowohl an die Whistleblower-Richtlinie der Europäischen Union als auch an das darauf basierende deutsche Umsetzungsgesetz angepasst wurde. Die neue EU-Richtlinie umfasst wesentlich mehr Meldekategorien als bisher, unter anderem zu Themen aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Menschenrechte oder Informations-

sicherheit. Mit dem elektronischen System lassen sich Compliance-Verstöße in neun Sprachen sowohl anonym als auch namentlich anzeigen. Zudem wurde das Hinweisgebersystem in Kooperation mit einer externen Anwaltskanzlei um einen telefonischen Meldeweg erweitert. Die Beschäftigten werden über diese Meldewege zum Beispiel im Intranet, im Rahmen von Compliance-Schulungen und durch Plakatkampagnen informiert.

Die Anzahl an Meldungen über das Hinweisgebersystem ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr etwa gleich geblieben. Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Compliance-Risiken gemeldet und dementsprechend keine solchen Fälle verzeichnet. Viele Meldungen gehen direkt beim Compliance-Team ein, ebenso beim Vorstand oder bei der Geschäftsführung der Divisionen bzw. der lokalen Geschäftseinheiten. Über das Hinweisgebersystem können auch Hinweise auf potenzielle Menschenrechtsverletzungen eingereicht werden. Im Jahr 2022 wurden 18 Meldungen zu Compliance-Kernthemen wie Korruption und Interessenkonflikten über das Hinweisgebersystem bzw. alternative Wege abgegeben, wobei keine für die GEA Group wesentlichen Compliance-Risiken gemeldet wurden.

| Kategorie | Anzahl Meldungen 2022 | Anzahl Meldungen 2021 | Anzahl Meldungen 2020 |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Compliance | 18 | 21 | 10 |
| Exportkontrolle | 0 | 0 | 1 |
| Datenschutz | 1 | 0 | 0 |
| Einkauf | 0 | 0 | 0 |
| Nachhaltigkeit | 0 | 0 | 0 |
| QHSE | 2 | 0 | 0 |
| HR | 4 | 2 | 5 |
| Informationssicherheit | 1 | 0 | 0 |

Präventive Prozesse

In unserem Compliance-Management spielen Prozesse zur Prävention gegen Compliance-Verstöße eine wesentliche Rolle. So müssen sich beispielsweise kundennah tätige externe Dritte (Vertriebsberater) zur Korruptionsprävention bereits vor Vertragsabschluss einer strengen Prüfung auf risikobehaftete Sachverhalte unterziehen. Jeder Vertrag mit einem Vertriebsberater muss durch das Compliance-Team geprüft und genehmigt werden.

Die Prüfung weiterer ausgewählter Geschäftspartner im Einkaufsbereich wird im Rahmen einer Analyse durch die Ratingorganisation EcoVadis unter anderem auch zu Compliance-Themen durchgeführt. Dabei erfolgt die Identifizierung von Risikoindikatoren, sogenannten Red Flags, in einem strukturierten und dokumentierten Prüfungsverfahren, das auch die Expertise und Integrität des Geschäftspartners abdeckt. Weitere Informationen unter „Nachhaltige Lieferkette“ ab Seite 81.

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

Schulungen und Beratung

Konzernweit gelten mehr als 9.000 Beschäftigte als compliancerelevant. Dazu gehören alle Führungskräfte, Vertriebler und Einkäufer sowie alle weiteren Beschäftigten mit Entscheidungskompetenzen und direktem Kontakt zu Kunden oder Zulieferern. Sie werden im Rahmen eines Trainingsplans regelmäßig zu Compliance-Themen geschult. Die compliance-relevanten Beschäftigten durchlaufen jedes Jahr wechselweise ein Präsenztraining bzw. E-Learning. Folgende Schulungen zu Compliance-Themen wurden 2022 durchgeführt:

Schulungen zu Compliance-Themen im Jahr 2022

- **Compliance-Trainings:** Das sind umfassende Gruppenschulungen insbesondere zu den Themen Compliance-Management, Code of Conduct, Anti-Korruption, Geldwäscheprävention, Interessenkonflikte und Wettbewerbsrecht, sowie ein Überblick über das interne Kontrollsystem. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 2.142 Beschäftigte im Rahmen eines E-Learnings sowie 3.152 in Präsenzs Schulungen zu Compliance-Themen geschult.
- Zu **Datenschutzthemen** wurden im Jahr 2022 2.806 Beschäftigte in E-Learnings sowie 1.709 in Präsenztrainings geschult.

Neben Schulungen und E-Learnings hat GEA im Berichtszeitraum noch weitere Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt, um die Beschäftigten für compliancekonformes Verhalten zu sensibilisieren. Im Videokonzept „Compliance Talks“ bespricht GEAs Chief Compliance Officer Dr. Stephan Petri wichtige Compliance Themen, wie zum Beispiel Geldwäscheprävention oder Erscheinungsformen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie Regeln zu deren Vermeidung und Aufdeckung, mit wichtigen Führungskräften, um sie den Beschäftigten nahezubringen. Diese Compliance-Talks stehen regelmäßig als Video im Intranet allen Mitarbeitenden mit Computerzugang zur Verfügung. Zudem gibt es das Comic-Format „Laurel Smith“. Hier wird erzählerisch eine fiktive neue Mitarbeiterin bei GEA mit Compliance- und Datenschutzthemen konfrontiert. Mit der erzählten Geschichte können sich die Beschäftigten leicht identifizieren, über komplexe Sachverhalte nachdenken und anschließend kommentieren.

Interne Revision

Die Interne Revision prüft im Rahmen ihrer Standard- und Sonderprüfungen auch Compliance-Aspekte. Sie ist eine unabhängige Kontrollfunktion im sogenannten Drei-Linien-Modell von integrierter Unternehmensführung, Risiko und Compliance. Die Interne Revision prüft und berät im Auftrag des Vorstands und berichtet quartalsweise an den Vorstand, das Global Executive Committee sowie den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Zudem besteht ein regelmäßiger Austausch mit den Divisionen, Regionen und Zentralfunktionen des Konzerns sowie mit dem Konzern-Abschlussprüfer. Die unabhängigen und objektiven Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen sind darauf ausgerichtet, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern.

Die Interne Revision unterstützt den Konzern bei der Erreichung seiner Ziele, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, der Kontrollen und der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und diese verbessern hilft. Hierzu werden mit den geprüften Einheiten Verbesserungsmaßnahmen vereinbart und deren Umsetzung überwacht. Die Tätigkeit der Internen Revision erstreckt sich auf alle rechtlichen Einheiten, Geschäfte, Funktionen und Beschäftigten von GEA. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten hat sie uneingeschränkte Prüfungsrechte und ist zu vollem und uneingeschränktem Zugang zu allen Aktivitäten, Aufzeichnungen, Informationen und jedem Firmeneigentum berechtigt.

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

Die Aufgaben der Internen Revision umfassen neben Vermögenssicherung sowie der Prüfung von Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Prozesse auch die Vollständigkeit der Unterlagen. Hierzu zählen auch anlassunabhängige sowie anlassbezogene Compliance-Untersuchungen, Prüfungen der Exportkontrolle sowie aller Zentralfunktionen des Konzerns. Im Berichtsjahr wurde der Bereich Compliance, insbesondere Datenschutz, geprüft. Insgesamt wurden 50 Prüfungen bei den lokalen Geschäftseinheiten weltweit durchgeführt, Covid-19-

bedingt teilweise als sogenannte Remote Audits. Hiervon konnten bis Ende Dezember 2022 insgesamt 37 Prüfungen mit Veröffentlichung eines Berichts abgeschlossen werden.



„Compliance bei GEA ist mehr als Richtlinien und Verfahren. Es bedeutet, dass wir uns an das halten, was wir sagen, wie es auch in unseren GEA-Werten zum Ausdruck kommt.“

Dr. Holger Schier, LL.M.
Compliance Officer, Senior Manager Legal



200

Im Berichtsjahr wurden alle rund 200 operativ tätigen lokalen Geschäftseinheiten überprüft, fünf davon mit Interviews.

Prüfungen zur Compliance

Konzernweit wurden alle Verträge, die mit Vertriebsberatern geschlossen wurden, auf die bei GEA geltenden Compliance-Richtlinien überprüft – davon 120 im Berichtszeitraum. Selbstverständlich werden wir dies auch bei den in Zukunft zu schließenden Verträgen so handhaben. Vertriebsberater sind keine GEA-Angestellten, sondern externe, auf Provisionsbasis für unser Unternehmen tätige Personen. Mithilfe eines Tools eines Drittanbieters wurden alle Verträge auf Risikokriterien untersucht und bewertet. Fiel die Prüfung positiv aus, wurde anschließend ein neuer Vertrag mit aktualisierten Compliance-Vorgaben aufgesetzt.

Eine weitere Prüfung zur Reduzierung von Compliance-Risiken erfolgt beispielsweise vor Freigabe von Reisekostenabrechnungen, für Einladungen und Geschenke. Liegen die Kosten oberhalb der bei GEA anwendbaren Schwellenwerte, werden sie nur erstattet, wenn die Ausgaben vorher über das sogenannte Compliance Approval Tool genehmigt wurden.

Compliance-Risiko-Analysen werden jährlich im Rahmen eines Compliance Risk Assessments in den lokalen Geschäftseinheiten durchgeführt. Dazu werden zwischen vier und zehn Interviews mit einzelnen, stichprobenartig ausgewählten lokalen Geschäftseinheiten durchgeführt. Die getätigten Aussagen werden IT-basiert analysiert, dokumentiert und die

Compliance-Risiken bewertet. In allen lokalen Geschäftseinheiten, in denen kein Interview geführt wird, finden Selbstbeurteilungen (Self Assessments) statt. Ziel ist es, zu erkennen, ob die ergriffenen Compliance-Maßnahmen zielführend und risikoangemessen sind oder eventuell angepasst werden müssen. Dementsprechend wurden in Abhängigkeit von den Prüfungsergebnissen in zahlreichen lokalen Geschäftseinheiten weitere Compliance-Maßnahmen ausgerollt. Im Berichtsjahr wurden alle rund 200 operativ tätigen lokalen Geschäftseinheiten überprüft, fünf davon mit Interviews.

Compliance-Verstöße

GEA praktiziert im Hinblick auf unethisches Verhalten im Geschäftsleben, insbesondere bei Bestechung, Korruption, Geldwäsche sowie Kinder- und Zwangsarbeit, eine stringente Nulltoleranz-Politik. Wir achten die allgemeinen Menschenrechte und stellen ihre Einhaltung im Rahmen der regionalen Einwirkungsmöglichkeiten sowie gegenüber den Geschäftspartnern sicher. GEA geht gegen jede Form von Gewalt und Diskriminierung vor – notfalls auch mit juristischen Mitteln. Dazu zählen auch geschlechter-spezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Verstöße gegen die konzernweiten Compliance-Regeln werden entsprechend dem Grad der Vorwerfbarkeit sowie der Schwere der Verfehlung angepasst sanktioniert. Sie reichen von Ermahnung über Ab-

mahnung bis zur Kündigung. In besonders schweren Fällen behält sich GEA vor, Betroffene auf Schadenersatz zu verklagen bzw. den Verstoß bei der zuständigen Behörde anzuzeigen.

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

18 Compliance-Untersuchungen wurden im Berichtszeitraum durchgeführt – alle im Bereich Korruption sowie Interessenkonflikte bzw. Verstöße gegen interne Compliance-Vorgaben. Im Rahmen dieser Untersuchungen wurden teilweise Verstöße gegen Compliance-Richtlinien festgestellt, die durch im Einzelfall einberufene Compliance-Komitees mit entsprechenden Maßnahmen geahndet wurden. Es lagen keine Meldungen zu Menschenrechtsverletzungen vor. Außerdem wurden im gesamten Berichtszeitraum keine Sanktionen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- oder Geldwäschevorschriften, Kartellrecht oder Datenschutz gegen GEA verhängt. Auch erhebliche Bußgelder (größer 10.000 EUR) aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereich mussten nicht gezahlt werden.



> 770

Bis zum 31. Dezember 2022 wurden mehr als 770 weitere Beziehungen mit Lieferanten und Subunternehmern hinsichtlich der Datenschutz-Compliance überprüft.

Schutz personenbezogener Daten

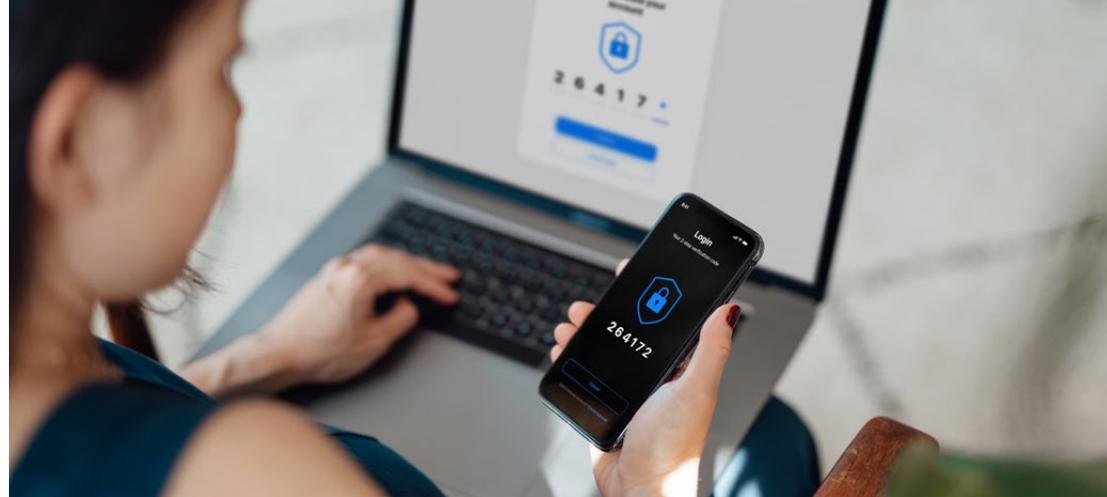
Informationen und deren Nutzung zur Verwirklichung der Unternehmensziele sind für ein weltweit tätiges, innovatives Unternehmen wie GEA von herausragender Bedeutung. Mindestens ebenso wichtig ist es, die Persönlichkeitsrechte eines jeden zu schützen, dessen personenbezogene Daten wir verarbeiten. Dies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

Ein wichtiges Thema war im Berichtszeitraum die strategische Zusammenarbeit mit Bereichen des Einkaufs, der IT, des Business-Process-Managements und der Informationssicherheit. Diese wird auch im Jahr 2023 weitergeführt.

Die Grundlage der Anstrengungen im Bereich Datenschutz bilden die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und darauf basierende nationale Gesetze sowie ausländische Rechtsnormen.

Verstöße gegen die DS-GVO können mit Bußgeldern in Höhe von bis zu vier Prozent des Konzernumsatzes geahndet werden und den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen zur Folge haben. Auch können Datenschutzverstöße die Reputation von GEA nachhaltig beschädigen. Deshalb besteht das Unternehmen 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 Schadenersatz.

Mit der GEA-Datenschutzrichtlinie werden allen Beschäftigten Leitlinien und Verhaltensempfehlungen an die Hand gegeben, um Datenschutzvorfälle oder -verstöße zu vermeiden. Die Richtlinie ist Teil der weltweiten Compliance-Grundsätze und wird durch Präsenztrainings für Beschäftigte in sensiblen Bereichen sowie E-Learning-Maßnahmen für alle Beschäftigten mit einem Benutzerkonto ergänzt. Das zugehörige Datenschutzmanagementsystem deckt zudem alle organisatorischen Aspekte ab, also die



Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Im Jahr 2021 wurde das Datenschutzmanagementsystem erfolgreich nach dem Standard IDW PS 980 geprüft.

Mit der Integration des Datenschutzmanagementsystems in die Plattform für digitale Arbeitsabläufe „Service Now“ wird unter anderem das Störfallmanagement verwaltet. Bei einem von Beschäftigten über „Service Now“ erstellten Bericht über einen Vorfall wird automatisch ein entsprechender Prüfprozess zum Datenschutz initiiert. Führt diese Prüfung zur Feststellung eines Datenschutzverstosses, erfolgt anschließend eine Prüfung, ob der Verstoß meldepflichtig ist.

GEA verzeichnete im Berichtsjahr eine unverändert hohe Anzahl an Meldungen und Beratungsanfragen, teilweise mehrere täglich. Dies ist als positiv zu bewerten, da es zeigt, dass die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden für das Thema weltweit steigt. Dies kann als Zeichen dafür gewertet werden, dass auch die Qualität der Überwachung zugenommen hat.

Die Einhaltung der Datenschutzvorgaben und der geltenden Datenschutzgesetze wird regelmäßig überprüft. Die Durchführung obliegt den jeweiligen betrieblichen Datenschutzbeauftragten und weiteren mit Auditierungsrechten ausgestatteten Unternehmensbereichen oder externen Prüfern. Die Prüfung von Drittanbietern erfolgt über Lieferanten-Selbsterklärungen, Audits und Zertifikate. Bis zum 31. Dezember 2022 wurden mehr als 770 weitere Beziehungen mit Lieferanten und Subunternehmern hinsichtlich der Datenschutz-Compliance überprüft. Bei mehr als 95 Lieferanten und Subunternehmern wurden die Verträge ergänzt, um DS-GVO-Konformität sicherzustellen. Außerdem bestehen automatisierte Einwilligungsprozesse für Kunden, beispielsweise im globalen Kundenmanagementsystem.

Darüber hinaus beschäftigt GEA einen Konzerndatenschutzbeauftragten, der konzernweite Datenschutzinitiativen koordiniert und unterstützt. Er berichtet direkt an den Vorstand, den Aufsichtsrat und den Prüfungsausschuss.

Informationssicherheit, Geschäftskontinuität und Krisenmanagement

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt maßgeblich von der Informationssicherheit und einer ungestörten Geschäftskontinuität ab. Das gilt insbesondere angesichts der zunehmenden Vernetzung der GEA-Systeme und der großen Bedeutung von Informationen für unser Geschäft. Informationssicherheit hat für GEA eine der höchsten strategischen Prioritäten. Wertschöpfungsprozesse werden so gestaltet und optimiert, dass ein sicherer Umgang mit Informationen gewährleistet ist. Dazu verbessern wir fortlaufend unsere Sicherheitsmaßnahmen. Das aktuelle Global Security Program wurde eingerichtet, um die Informations- und Cybersicherheit des Konzerns weiter zu stärken.

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

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

ISMS



Zweite Verteidigungslinie

Erste Verteidigungslinie

Mit dem Information Security Management System (ISMS) kann GEA wachsenden Sicherheitsbedrohungen mit Methode entgegenwirken, um sensible Informationen jeglicher Art vor zum Beispiel Diebstahl, Verlust, unerlaubter Weitergabe, unrechtmäßigem Zugriff, Missbrauch, Abänderungen oder Zerstörung zu schützen. Innerhalb des ISMS sorgen zwei Verteidigungslinien für den Schutz vor wesentlichen Sicherheitsrisiken. Die erste Verteidigungslinie besteht aus sieben Schwerpunktbereichen und bekämpft Risiken (Schwachstellen und Bedrohungen) dort, wo sie auftreten.

Die zweite Verteidigungslinie ist das Information & Cyber Security Team unter der Leitung des Chief Information Security Officer (CISO). Der CISO ist für die Steuerungsaufgaben im Rahmen der Informationssicherheit sowie Geschäftskontinuität und Krisenmanagement verantwortlich. Er berichtet an den Chief Financial Officer (CFO) sowie regelmäßig an den Vorstand, den Aufsichtsrat und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Innerhalb des globalen ISMS sind alle Geschäftsführer für ein angemessenes Informationssicherheitsmanagementsystem auf der Ebene ihrer jeweiligen Gesellschaft verantwortlich.

Die Umsetzung des ISMS ist zudem von unseren Beschäftigten abhängig. Für eine enge Einbindung und um sich mit den Maßnahmen vertraut zu machen, werden verpflichtende Informationssicherheitstrainings für die gesamte Belegschaft jährlich durchge-

führt. Zudem sorgt eine globale Kommunikationskampagne für mehr Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Thema Informationssicherheit.

Eine Serie von Erklärvideos greift Inhalte aus den ISMS-Richtlinien wie E-Mail-Betrug oder korrektes Besuchermanagement auf. Die Videos dienen nicht nur der Prävention, sondern informieren auch darüber, was bei einem Vorfall zu tun ist, um Probleme schnellstmöglich zu beheben und Schaden abzuwenden. Im Berichtszeitraum wurden außerdem zwei neue Pflichtschulungen und erstmals eine weltweite Phishing-Simulation durchgeführt.

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

2022 wurden bei GEA keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten identifiziert.





Global Security Program

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung hat die Informationssicherheit stark an Bedeutung gewonnen. Sicherheitsrisiken und die unternehmerischen Anstrengungen, eigene Informationen zu schützen, nehmen weltweit zu. Diese Entwicklung hat sich unter anderem durch die Covid-19-Pandemie und das Arbeiten im Home-office, im Berichtsjahr aber vor allem durch den Konflikt in der Ukraine und dessen Einfluss auf einen reibungslosen Geschäftsbetrieb weiter verschärft.

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



35

Bis Ende 2022 wurden 35 Projekte zur Informationssicherheit abgeschlossen, weitere 32 befinden sich in der Implementierung oder kurz vor dem Abschluss.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden und um unser Unternehmen zu schützen, verfügen wir über ein Global Security Program. Dabei handelt es sich um einen bereichsübergreifenden Ansatz zur (Informations-)Sicherheit. Es beinhaltet zahlreiche Maßnahmen, die bis Ende 2023 abgeschlossen oder zumindest angestoßen sein sollen. Derzeit umfasst das Global Security Program insgesamt rund 80 Projekte. Bis Ende 2022 wurden 35 Projekte abgeschlossen, weitere 32 befinden sich in der Implementierung oder kurz vor dem Abschluss.

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



Zertifikat

Prüfungsnr. **ISO/IEC 27001:2013**
Zertifikat-Registrier-Nr. **01 163 1600162**

Unternehmen:

GEA Engineering
for a better
world.
GEA Group Aktiengesellschaft
Peter-Müller-Str. 12
40469 Düsseldorf
Deutschland
mit den Standorten gemäß Anlage

Geltungsbereich:

Entwicklung, Herstellung, Vertrieb und Service von Maschinen, Komponenten und Prozesstechnologie für die Bereiche Getreide, Chemie, Molkerei, Milchverarbeitung, Umwelt, Lebensmittel, Hautpflege- und Körperpflege, Marine, Energie, Pharma und Gesundheitswesen sowie Kälte- und Wärmetechnik

SoA Version 5 vom 25.11.2022

Durch ein Audit wurde der Nachweis erbracht, dass die Anforderungen der ISO/IEC 27001:2013 erfüllt sind.

Gültigkeit:

Dieses Zertifikat ist gültig vom 20.12.2021 bis 19.12.2024.

31.01.2023 (Änderung)



TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Gröben Stein 31 106 Köln

www.tuv.com



DAKKS
DACHSER
DEUTSCHE
ANWANDTUNGS
KOMMISSION



TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

Erfolgreiche Zertifizierungen im Jahr 2022

1. ISO/IEC 27001:2013 in Düsseldorf

Das GEA-ISMS basiert auf der weltweit anerkannten ISO/IEC-Norm 27001:2013. Es berücksichtigt ebenfalls branchenspezifische Vorgaben und wird kontinuierlich vom Chief Information Security Officer (CISO) weiterentwickelt und von unserem Vorstand verabschiedet. Zu den umfangreichsten abgeschlossenen Maßnahmen im Rahmen des Global Security Program gehörte Anfang 2022 die Gruppensertifizierung der GEA Group mit den Untertzertifikaten von zwei Geschäftseinheiten nach ISO/IEC 27001:2013: der Düsseldorfer Unternehmenszentrale der GEA Group Aktiengesellschaft sowie der GEA Group Services GmbH.

2. ISO/IEC 27001:2013 sowie IEC 62443 2-1 und IEC 62443 4-1 in Oelde

Ende 2022 wurden ebenfalls die Gesellschaften von GEAs größtem Produktionsstandort in Oelde – GEA Westfalia Separator Group GmbH, GEA Germany GmbH und GEA Mechanical Equipment GmbH – in den Geltungsbereich der Gruppensertifizierung aufgenommen. Ferner wurde die sichere Produktentwicklung am Standort Oelde nach der Norm IEC 62443 4-1 sowie die GEA-Produktion nach der Norm IEC 62443 2-1 zertifiziert. GEA ist damit das erste europäische Unternehmen mit diesem Zertifikat.

Die sehr umfangreichen Audits in Düsseldorf und Oelde wurden jeweils vom TÜV Rheinland durchgeführt. Insgesamt mussten Hunderte von Einzelmaßnahmen umgesetzt und geprüft werden. Doch das war erst der Anfang: 2023 kommen Zertifizierungen von weiteren GEA-Standorten hinzu. Denn das langfristige Ziel ist, GEA weltweit möglichst sicher aufzustellen.

3. Cyber-Essentials-Zertifizierung in Großbritannien

2022 wurden die Prozesse zur Wahrung der Informationssicherheit für die GEA Mechanical Equipment UK Limited in Milton Keynes durch die sogenannte Cyber-Essentials-Zertifizierung erneut überprüft, die von der britischen Regierung verlangt und vom National Cyber Security Centre (NCSC) beaufsichtigt wird. Die erfolgreiche Rezertifizierung zeigt den Kunden, dass GEA ihre eigenen und die Daten anderer angemessen schützen kann. Die britische Cyber-Essentials-Zertifizierung ist branchenübergreifend relevant, vor allem aber für die Schifffahrtsbranche, die stark mit der britischen Marine verbunden ist.



Informations- und Cybersicherheitsteam

Das zentrale Informations- und Cybersicherheitsteam mit aktuell 20 Beschäftigten deckt eine sehr breite Palette an Sicherheitsthemen ab. Dazu gehören unter anderem Information Security Governance, Information Security Compliance Management, Information Security and Data Protection Audit Management, Identity and Access Management, Security Incident Management, Physical Security, Product Security, Operational Technology (OT) Security sowie Business Continuity and Crisis Management. Das Team wird regelmäßig intensiv geschult und bei Besuchen von GEA-Standorten sowie bei Kunden sensibilisiert, um jederzeit für seine Aufgaben vorbereitet zu sein.

Weltweit sorgt das Netzwerk der Local Information Security Officers (LISO) für die lokale Implementierung des ISMS und für die kontinuierliche Betreuung sämtlicher Sicherheits- und Geschäftskontinuitätsthemen. Die LISO sind über die Regional und Business Information Security Officers (RISO/BISO) eng an das zentrale Team angebunden.



„Neue Sicherheitsschulungen sorgen dafür, dass die Beschäftigten über die Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, die für die sichere Erfüllung ihrer Aufgaben und für den Schutz von GEA erforderlich sind.“

Iskro Mollov, Chief Information Security Officer

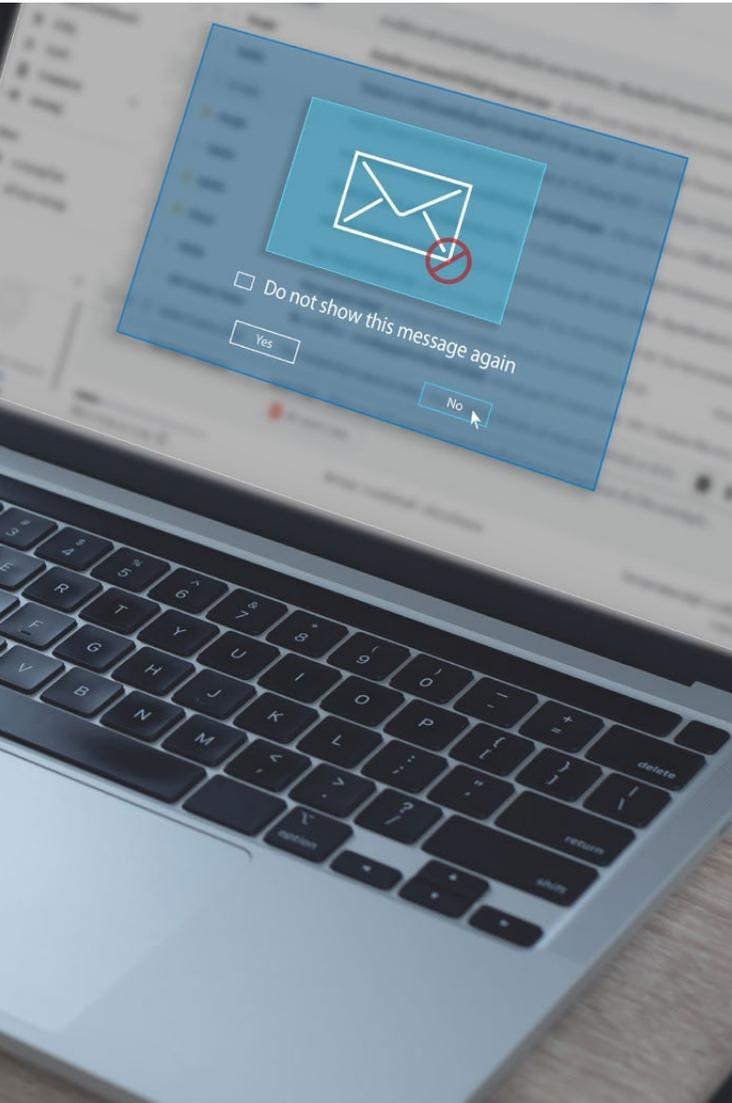
Sensibilisierung eines jeden Einzelnen

Gefahr für die Informationssicherheit lauert allerdings nicht nur außerhalb des Unternehmens. Cyberkriminelle versuchen ihre Aktionen auch mithilfe von einzelnen Beschäftigten zu starten. Um die Mitarbeitenden für eventuelle Sicherheitsrisiken zu sensibilisieren, kommunizieren wir in regelmäßigen Abständen die vielfältigen Aspekte, Gefahren und Präventionsmaßnahmen zum Thema Informationssicherheit.

2022 sorgte eine konzernweite Phishing-Simulation für große Aufmerksamkeit. Zudem veröffentlichen wir immer wieder Animationsvideos zu verschiedenen alltäglichen Bedrohungsszenarien über das interne soziale Netzwerk. Dazu gehören zum Beispiel Fernzugriff, Social Engineering, E-Mail-Sicherheit, Besucherregelungen, Clear Desk und Clear Screen. Die leicht verständlichen Videos enthalten relevante Tipps und Richtlinien sowie Hinweise, wie und wo eventuelle Bedenken und Sicherheitsvorfälle gemeldet werden können. Alle Videos sowie weitere Informationen zum Thema Informationssicherheit stehen in einem Information-Security-Portal in unserem Intranet zur Verfügung.

Zu weiteren Inhalten gehören beispielsweise ein humorvolles Quiz, mit dem Wissen abgefragt und gleichzeitig vermittelt wird, der sogenannte Password Checker zur Überprüfung der Sicherheit des eigenen Passworts sowie das „Digital Classification Wheel“, das bei der Auswahl der korrekten Klassifizierung von Dokumenten unterstützt. Hinzu kommen noch allgemeine Trainingsunterlagen oder die Beantwortung häufig gestellter Fragen.

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



Phishing-Simulation und Pflichtschulungen zur Informationssicherheit

Welche Sicherheitsrisiken drohen täglich bei der Arbeit und wie kann ich mich davor schützen? Wie erkenne ich Social Engineering und Malware-Angriffe? Und wie lassen sich Informationen richtig einordnen, damit sie nicht in falsche Hände geraten? Diese und zahlreiche weitere Fragen wurden in zwei Informationssicherheitsschulungen bei GEA beantwortet. Schulungen, die wichtiger denn je sind. Denn sie helfen unter anderem Angriffen vorzubeugen, sie zu erkennen und erfolgreich abzuwehren.

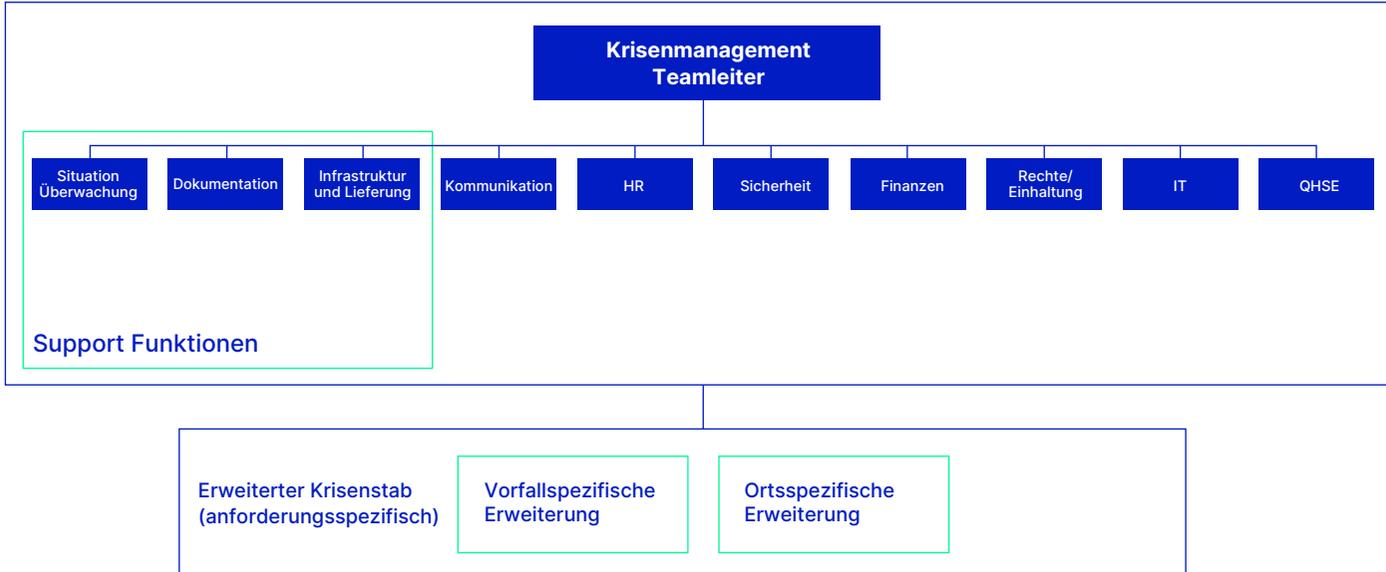
Um die Informationssicherheitskompetenz der Belegschaft bei der Identifizierung verdächtiger E-Mails zu bewerten, haben wir im September 2022 erstmals eine Phishing-Simulation durchgeführt. Jeder intern oder extern Beschäftigte mit einer GEA-E-Mail-Adresse erhielt die gleiche Phishing-E-Mail.

Zur weiteren Sensibilisierung für das Thema wurden zwei neue Informationssicherheitsschulungen als E-Learning angeboten. Diese sollen dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden über alle Fähigkeiten und Kenntnisse

verfügen, die für die Sicherheit von GEA erforderlich sind. Die verpflichtenden Schulungen basieren auf zwei für alle Beschäftigten relevanten und verbindlichen GEA-Informationssicherheitsrichtlinien: „Informationssicherheitsanforderungen für bei GEA beschäftigte Personen“ und „Klassifizierung und Handhabung von klassifizierten Informationen hinsichtlich Vertraulichkeit“.

Die Richtlinie „Informationssicherheitsanforderungen für bei GEA beschäftigte Personen“ definiert die Regeln unter anderem für eine sichere Internetnutzung, den sicheren Umgang mit E-Mails, die sichere Handhabung von Informationen und IT-Geräten im Büro und auf Reisen, den sicheren Umgang mit Besuchern oder korrektes Melden von Informationssicherheitsverletzungen und -vorfällen. Das zweite Training behandelt das Thema der Informationsklassifizierung und -handhabung. Die GEA-Informationsklassifizierungskategorien definieren geeignete Schutzmaßnahmen für den gesamten Lebenszyklus von Informationen – von der Erzeugung über die Aufbewahrung und Verteilung bis zur Vernichtung.

Krisenmanagement-Team



Krisenmanagementteam

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

Krieg in der Ukraine

Im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine hat GEA ein effektives Krisenmanagement gezeigt. Bereits im Dezember 2021 haben wir aufgrund der angespannten Situation eine Task-Force mit dem Schwerpunkt „finanzielle Risiken“ eingerichtet. Unmittelbar nach Ausbruch des Krieges im Februar 2022 wurde intern die Krisensituation ausgerufen und der Krisenstab alarmiert.

Zur Krisenbewältigung wurden drei Ziele festgelegt:

1. Menschenleben schützen
2. Vermögenswerte von GEA sichern
3. Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit analysieren und deren Kontinuität gewährleisten

Zu den getroffenen Personenschutzmaßnahmen gehörte beispielsweise die Evakuierung von Angestellten und deren Familien in sichere Drittländer. Außerdem wurden Mitarbeitende bei der Suche nach Unterkunft und Arbeitsplatz im jeweiligen Aufnahmeland unterstützt und es wurde psychologische Hilfe für die ukrainischen und russischen GEA-Beschäftigten und deren Familien organisiert.

Zur Sicherung von GEA-Vermögenswerten wurden unter anderem die Standorte und Mitarbeiterzugänge in der Ukraine vorübergehend vom GEA-IT-Netzwerk getrennt. Um potenzielle Cyberangriffe abzuwehren, haben wir außerdem zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen gegen Cyberangriffe aus Russland und Belarus ergriffen, zum Beispiel verbesserte Firewall-Regeln oder eingeschränkte Zugriffsrechte für Konten.

Nach Einschätzung der Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit lässt sich feststellen, dass das Geschäft in der Ukraine nach einem anfänglichen Stopp fortgesetzt werden konnte. In Russland wurde die Geschäftstätigkeit zurückgefahren. GEA wird einen eingeschränkten Betrieb aufrechterhalten, um die Produktion von lebenswichtigen Nahrungsmitteln und Medikamenten für die lokale Bevölkerung weiterhin zu ermöglichen. Dem Risiko einer eingeschränkten Gasversorgung durch ein Gasembargo in Europa wurde mit dem Aufstellen von Geschäftskontinuitätsplänen für die 38 europäischen Standorte begegnet.

ANHANG



Berichtsprofil

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht informiert GEA jährlich ihre Investoren, Kunden, Beschäftigten sowie unabhängige Einrichtungen wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und alle weiteren Interessierten über die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie hinsichtlich Ökologie und sozialer Verantwortung. Die wirtschaftliche Entwicklung wird ausführlich im aktuellen Geschäftsbericht dargestellt. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Bezugnahme („with reference“) auf die GRI-Standards der Global Reporting Initiative erstellt.

Die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht genannten Fakten und Kennzahlen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember). Soweit nicht anders kenntlich gemacht, umfassen die Angaben grundsätzlich die weltweiten Aktivitäten des Gesamtkonzerns, also der GEA Group Aktiengesellschaft mit allen Gesellschaften, an denen GEA einen beherrschenden oder maßgeblichen Einfluss ausüben kann.

Tochterunternehmen, assoziierte Unternehmen sowie Gemeinschaftsunternehmen, die dieser Definition entsprechen, stehen im Geschäftsbericht 2022 in der Beteiligungsliste im Konzernanhang unter Ziffer 12.4. Zusätzlich zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben wir in unserem Geschäftsbericht 2022 eine nichtfinanzielle Erklärung veröffentlicht, die die Berichtspflichten des CSR-RichtlinieUmsetzungsgesetzes (§ 315 i.V.m. §§ 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs) erfüllt.

Der Nachhaltigkeitsbericht dient auch als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact der Vereinten Nationen. Weiterführende Informationen zu den im Nachhaltigkeitsbericht vorgestellten Themen bieten wir im Internet unter www.gea.com an. Der vorherige Nachhaltigkeitsbericht erschien im März 2022 und steht nach wie vor im Internet zur Verfügung.

GRI 102-44

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

Bewertung der Wesentlichkeit von Themen durch Interessengruppen

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

Daten und Fakten

Nachhaltigkeit bei GEA

Management System

| | Abdeckungsrate 2022 (in %) | Anzahl der zertifizierten Produktionsstandorte 2022 | Anzahl der Produktionsstandorte gesamt |
|-----------------------|-------------------------------|---|--|
| DIN EN ISO 9001:2015 | 66 | 38 | 58 |
| DIN EN ISO 14001:2015 | 38 | 22 | 58 |
| DIN EN ISO 45001:2018 | 33 | 19 | 58 |
| DIN EN ISO 50001:2018 | 7 | 4 | 58 |

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

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

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

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

Beschäftigte¹

Beschäftigte nach Vertragsart und Geschlecht

| | Beschäftigte gesamt | | davon unbefristet | | davon befristet | |
|-------------------|------------------------|--------------|-------------------|-------------|-----------------|------------|
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| Männlich | 14.668 | 80,4 | 13.938 | 76,4 | 730 | 4,0 |
| Weiblich | 3.568 | 19,6 | 3.376 | 18,5 | 192 | 1,1 |
| GEA gesamt | 18.236 | 100,0 | 17.314 | 94,9 | 923 | 5,1 |

Beschäftigte nach Vertragsart und Region

| | Beschäftigte gesamt | | davon unbefristet | | davon befristet | |
|----------------------------------|------------------------|---------------|-------------------|------|-----------------|------------|
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| DACH | 6.166 | 6.078 | 98,6 | | 88 | 1,4 |
| davon Deutschland | 5.993 | 5.905 | 98,5 | | 88 | 1,5 |
| Osteuropa | 818 | 719 | 87,9 | | 99 | 12,1 |
| Westeuropa, Naher Osten & Afrika | 2.716 | 2.685 | 98,9 | | 31 | 1,1 |
| Nord- und Mitteleuropa | 3.173 | 3.065 | 96,6 | | 108 | 3,4 |
| Asien Pazifik | 3.049 | 2.418 | 79,3 | | 631 | 20,7 |
| Nordamerika | 1.694 | 1.691 | 99,8 | | 3 | 0,2 |
| Lateinamerika | 621 | 620 | 99,8 | | 1 | 0,2 |
| Gesamt | 18.236 | 17.275 | 94,7 | | 961 | 5,3 |

Beschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht

| | Beschäftigte gesamt | | davon Männer | | davon Frauen | |
|---------------|------------------------|------------|---------------|-------------|--------------|-------------|
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| Vollzeit | 17.243 | 94,6 | 14.315 | 97,6 | 2.928 | 82,1 |
| Teilzeit | 993 | 5,4 | 353 | 2,4 | 640 | 17,9 |
| Gesamt | 18.236 | 100 | 14.668 | 80,4 | 3.568 | 19,6 |

¹⁾ Vollzeitäquivalente ohne Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse

Gesamtbelegschaft¹

| | 31.12.22 | in % | 31.12.21 | in % | Veränderung absolut |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|------------------------|
| GEA-Beschäftigte | 18.236 | 94,7 | 18.143 | 94,2 | 94 |
| Extern Beschäftigte | 1.018 | 5,3 | 1.109 | 5,8 | -91 |
| davon Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung | 915 | 89,8 | 1.004 | 90,5 | -90 |
| davon selbstständige Vertragsnehmer | 104 | 10,2 | 105 | 9,5 | -1 |
| Gesamt | 19.255 | 100,0 | 19.252 | 100,0 | 3 |

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

Organmitglieder und Beschäftigte nach Geschlecht

| | 31. Dezember 2022 | |
|---|-------------------|--------------|
| in % | davon Männer | davon Frauen |
| Aufsichtsrat | 58,3 | 41,7 |
| Vorstand | 100,0 | 0,0 |
| Obere Managementebene (Berichtslinie 1 bis 3)* | 81,4 | 18,6 |
| Mittlere Managementebene (Berichtslinie 4 und 5)* | 85,5 | 14,5 |
| Untere Managementebene (Berichtslinie 6 und 7)* | 90,5 | 9,5 |
| Management insgesamt (Berichtslinie 1 bis 7)* | 85,0 | 15,0 |
| Beschäftigte insgesamt | 80,4 | 19,6 |

*) Berichtslinie zum Vorstand

Ausbildung in Deutschland

| | GEA 31.12.2022 | GEA 31.12.2021 |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Auszubildende | 362 | 363 |
| Ausbildungsquote (in %) | 5,7 | 5,9 |

Gesamtzahl und Rate neuer Beschäftigter nach Region, Altersgruppe und Geschlecht

| 31. Dezember 2022 | Alter <30 | | Alter 30 – 50 | | Alter > 50 | | GEA Gesamt | | | | | |
|---|-----------|--------|---------------|--------|------------|--------|------------|--------|--------|-------|------|-------|
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | | | |
| DACH | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 103 | 36 | 139 | 241 | 84 | 325 | 37 | 13 | 50 | 382 | 132 | 514 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 19,8 | 25,5 | 21,0 | 9,8 | 12,6 | 10,4 | 1,7 | 2,1 | 1,8 | 7,3 | 9,4 | 7,7 |
| Osteuropa | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 24 | 13 | 37 | 67 | 36 | 103 | 8 | 4 | 12 | 99 | 54 | 153 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 72,6 | 160,2 | 89,8 | 16,8 | 36,9 | 20,8 | 6,2 | 13,4 | 7,6 | 17,6 | 38,6 | 21,8 |
| Westeuropa, Naher Osten & Afrika | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 70 | 27 | 97 | 129 | 50 | 179 | 13 | 5 | 19 | 212 | 82 | 294 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 36,8 | 56,5 | 40,8 | 9,2 | 14,2 | 10,3 | 1,9 | 2,9 | 2,1 | 9,3 | 14,2 | 10,3 |
| Nord- und Mitteleuropa | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 96 | 34 | 130 | 189 | 66 | 255 | 62 | 22 | 84 | 348 | 121 | 469 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 51,6 | 79,1 | 56,7 | 14,9 | 22,9 | 16,4 | 5,2 | 7,9 | 5,7 | 13,1 | 20,1 | 14,4 |
| Asien Pazifik | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 124 | 21 | 145 | 271 | 45 | 316 | 13 | 2 | 15 | 408 | 67 | 475 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 65,2 | 48,5 | 62,1 | 14,0 | 10,4 | 13,3 | 3,4 | 2,5 | 3,3 | 16,3 | 12,2 | 15,6 |
| Nordamerika | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 71 | 21 | 93 | 123 | 37 | 161 | 47 | 14 | 62 | 242 | 73 | 315 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 103,9 | 154,5 | 112,4 | 20,3 | 30,2 | 21,9 | 6,7 | 10,0 | 7,3 | 17,5 | 26,1 | 19,0 |
| Lateinamerika | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 27 | 10 | 38 | 79 | 29 | 108 | 6 | 2 | 8 | 112 | 42 | 154 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 51,5 | 68,7 | 55,3 | 24,1 | 32,2 | 25,9 | 7,0 | 9,4 | 7,5 | 24,1 | 32,1 | 25,8 |
| Gesamt | | | | | | | | | | | | |
| Gesamtzahl Neueinstellungen | 516 | 162 | 678 | 1.099 | 347 | 1.446 | 187 | 63 | 250 | 1.802 | 572 | 2.374 |
| Rate Neueinstellungen (%) | 41,6 | 52,2 | 43,7 | 13,1 | 16,9 | 13,8 | 3,4 | 4,7 | 3,7 | 12,0 | 15,5 | 12,6 |

Gesamtzahl und Rate der Austritte nach Region, Altersgruppe und Geschlecht

| 31. Dezember 2022 | Alter <30 | | | Alter 30 – 50 | | | Alter > 50 | | | GEA Gesamt | | |
|---|-----------|--------|--------|---------------|--------|--------|------------|--------|--------|------------|--------|--------|
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| DACH | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 34 | 12 | 47 | 134 | 48 | 182 | 164 | 58 | 222 | 333 | 118 | 451 |
| Austrittsrate (%) | 6,6 | 8,7 | 7,1 | 5,4 | 7,2 | 5,8 | 7,3 | 9,7 | 7,8 | 6,4 | 8,4 | 6,8 |
| Osteuropa | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 20 | 4 | 24 | 169 | 30 | 199 | 44 | 8 | 51 | 233 | 41 | 274 |
| Austrittsrate (%) | 61,2 | 43,9 | 57,8 | 42,3 | 30,1 | 39,9 | 33,5 | 23,6 | 31,5 | 41,4 | 29,4 | 39,0 |
| Westeuropa, Naher Osten & Afrika | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 31 | 10 | 40 | 125 | 40 | 165 | 49 | 16 | 64 | 205 | 65 | 270 |
| Austrittsrate (%) | 16,2 | 20,5 | 17,1 | 9,0 | 11,4 | 9,5 | 6,9 | 8,8 | 7,3 | 8,9 | 11,4 | 9,4 |
| Nord- und Mitteleuropa | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 43 | 12 | 55 | 172 | 48 | 220 | 112 | 31 | 144 | 327 | 91 | 418 |
| Austrittsrate (%) | 22,8 | 27,9 | 23,8 | 13,5 | 16,6 | 14,1 | 9,4 | 11,5 | 9,8 | 12,3 | 15,1 | 12,8 |
| Asien Pazifik | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 41 | 6 | 47 | 317 | 44 | 361 | 42 | 6 | 48 | 401 | 55 | 456 |
| Austrittsrate (%) | 21,6 | 13,4 | 20,1 | 16,4 | 10,2 | 15,2 | 11,5 | 7,2 | 10,7 | 16,1 | 10,0 | 15,0 |
| Nordamerika | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 18 | 3 | 21 | 82 | 16 | 97 | 96 | 19 | 114 | 195 | 38 | 233 |
| Austrittsrate (%) | 25,9 | 24,8 | 25,7 | 13,4 | 12,8 | 13,3 | 13,6 | 13,1 | 13,5 | 14,1 | 13,5 | 14,0 |
| Lateinamerika | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 9 | 2 | 11 | 47 | 13 | 60 | 14 | 4 | 18 | 70 | 19 | 89 |
| Austrittsrate (%) | 16,1 | 16,1 | 16,1 | 14,4 | 14,4 | 14,4 | 16,2 | 16,1 | 16,2 | 14,9 | 14,9 | 14,9 |
| Gesamt | | | | | | | | | | | | |
| Beschäftigtenaustritte | 196 | 49 | 245 | 1.046 | 238 | 1.284 | 521 | 141 | 662 | 1.763 | 428 | 2.191 |
| Austrittsrate (%) | 15,8 | 15,8 | 15,8 | 12,5 | 11,6 | 12,3 | 9,6 | 10,6 | 9,8 | 11,7 | 11,6 | 11,7 |

Gesamtzahl der Austritte

| 31. Dezember 2022 | Anzahl | in % |
|--------------------------------------|--------------|-------------|
| Freiwillige Beschäftigtenaustritte | 1.255 | 6,7 |
| Unfreiwillige Beschäftigtenaustritte | 733 | 3,9 |
| Rente | 203 | 1,1 |
| Gesamt | 2.191 | 11,7 |

Job Funktionen

| 31. Dezember 2022 | Gesamt | | davon Beschäftigte | | davon Führungskräfte | |
|---|---------------|--------------|--------------------|--------------|----------------------|--------------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Beschäftigte in umsatzgenerierenden Funktionen | 10.565 | 100,0 | 9.073 | 100,0 | 1.492 | 100,0 |
| davon männlich | 9.201 | 87,1 | 7.890 | 87,0 | 1.311 | 87,9 |
| davon weiblich | 1.364 | 12,9 | 1.183 | 13,0 | 181 | 12,1 |
| Beschäftigte in MINT-Funktionen | 8.770 | 100,0 | 7.961 | 100,0 | 809 | 100,0 |
| davon männlich | 8.023 | 91,5 | 7.254 | 91,1 | 768 | 95,0 |
| davon weiblich | 747 | 8,5 | 707 | 8,9 | 41 | 5,0 |
| GEA-Beschäftigte – gesamt | 18.236 | 100,0 | 15.760 | 100,0 | 2.477 | 100,0 |
| davon männlich | 14.668 | 80,4 | 12.566 | 79,7 | 2.103 | 84,9 |
| davon weiblich | 3.568 | 19,6 | 3.194 | 20,3 | 374 | 15,1 |

Interne vs. externe Besetzungsquote

| 01.01.2022 – 31.12.2022 | Besetzungen | Besetzungsquote |
|--|-------------|-----------------|
| | Anzahl | % |
| Besetzung von Managementpositionen* | 143 | 100,0 |
| davon extern | 59 | 41,3 |
| davon intern | 84 | 58,7 |

*) bezogen auf Positionen mit globaler Eingruppierungsstufe (1-6)

Schulungen

| | |
|---|-------|
| | 2022 |
| Schulungsstunden pro Beschäftigte | 9,8 |
| Schulungskosten pro Beschäftigte (in EUR) | 1.007 |

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheitszahlen¹

| Je eine Million Arbeitsstunden | 2022 | 2021 ² |
|---|--------------|-------------------|
| Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit ³ | 197 | 206 |
| Arbeitsunfälle mit Todesfolge | 1 | 0 |
| Ausfalltage ⁴ | 3.986 | 5.140 |
| Unfallhäufigkeitsrate ⁵ | 4,98 | 5,17 |
| Unfallschwerereate ⁶ | 101 | 129 |
| Rate sonstiger Vorfälle ⁷ | 317 | 264 |
| Gesamt-Verletzungsrate⁸ | 31,96 | 29,16 |
| Standorte ohne Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit, in Prozent aller Standorte | 74 | 77 |

- 1) Unfälle und Vorfälle werden berichtet für Beschäftigte und Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung, Studierende/Praktikanten sowie Auszubildende. Daten werden manuell und dezentral erfasst
- 2) Die Zahlen für 2021 wurden aufgrund von Nachmeldungen angepasst
- 3) Die Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit ≥ 1 Tag Ausfallzeit
- 4) In ganzen Kalendertagen ohne Unfalltag. Seit 2018 zählt GEA Ausfallzeiten von bis zu 182 Tagen gemäß Europäischer Statistik für Arbeitsunfälle (ESAW)
- 5) Anzahl von Unfällen mit Ausfallzeit x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Berichtszeitraum
- 6) Anzahl der Ausfalltage nach Unfällen mit Ausfallzeit x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Berichtszeitraum
- 7) Anzahl der sonstigen Vorfälle (z.B. unsichere Situationen, unsichere Handlungen oder beinahe Unfälle) x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der Arbeitsstunden im Berichtszeitraum
- 8) Summe der Unfälle mit Ausfallzeit und der Unfälle ohne Ausfallzeit x 1.000.000 geteilt durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Berichtszeitraum

Umweltschutz

Treibhausgasemissionen¹

| in t CO ₂ e | 2022 | 2021 ² | Veränderung zum Vorjahr in % | Veränderung zum Basisjahr 2019 in % |
|--|-------------------|-------------------|---------------------------------|--|
| Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen | 32.292 | 35.617 | -9,3 | -9,2 |
| Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen ³ | 726 | 15.780 | -95,4 | -97,7 |
| Scope 1 und 2: Treibhausgasemissionen gesamt⁴ | 33.018 | 51.397 | -35,8 | -51,1 |
| Scope 3.1: Einge kaufte Güter und Dienstleistungen ⁵ | 1.220.912 | 1.174.183 | 4,0 | -1,7 |
| Scope 3.2: Kapitalgüter ⁵ | 17.764 | 16.732 | 6,2 | 0,4 |
| Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten) ⁶ | 15.089 | 16.701 | -9,7 | 12,0 |
| Scope 3.4: Transport und Distribution (vorgelagert) ⁵ | 109.493 | 110.539 | -0,9 | -6,3 |
| Scope 3.5: Abfall | 906 | 925 | -2,1 | -16,8 |
| Scope 3.6: Geschäftsreisen ⁶ | 12.464 | 5.864 | 112,6 | -32,3 |
| Scope 3.7: Pendeln der Arbeitnehmer | 6.261 | 7.121 | -12,1 | -37,6 |
| Scope 3.11: Nutzung der verkauften Produkte ⁷ | 35.190.372 | 26.511.385 | 32,7 | 42,1 |
| Scope 3: Vorgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt | 1.382.889 | 1.332.065 | 3,8 | -2,6 |
| Scope 3: Nachgelagerte Treibhausgasemissionen gesamt | 35.190.372 | 26.511.385 | 32,7 | 42,1 |
| Scope 3: Treibhausgasemissionen gesamt | 36.573.261 | 27.843.450 | 31,4 | 39,7 |
| Scope 1 – 3 gesamt | 36.606.279 | 27.894.847 | 31,2 | 39,4 |

1) Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgte, sofern anwendbar, anhand der Emissionsfaktoren UK DEFRA 2019 bis 2022.

2) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen wurde für 2021 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

3) Marktbasier te Emissionen gemäß GHG Protokoll Scope 2-Guidance. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen wurden die GHG Protoco l/IEA Ver. 17 (04/2022) – IEA 2020 Emissionsfaktoren verwendet. Scope 2-Emissionen berechnet mit der standortbasierten Methode: 31.689 t CO₂e in 2022.

4) Marktbasier te Emissionen gemäß GHG Protokoll Scope 2-Guidance. Dort wo keine vertragsspezifischen Emissionsfaktoren vorlagen wurden die GHG Protoco l/IEA Ver. 17 (04/2022) – IEA 2020 Emissionsfaktoren verwendet. Scope 1 und 2-Emissionen berechnet mit der standortbasierten Methode: 63.981 t CO₂e in 2022.

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

6) Flugreisen global; Mietwagenbuchungen global und Fahrten mit der Deutschen Bahn sind auf Basis 2021 geschätzt.

7) Emissionen durch direkte Verbrauchsdaten mit einem Abdeckungsgrad für das Jahr 2022 von ca. 80% berechnet.

Für die Emissionen der Nutzungsphase (3.11) wurde eine durchschnittliche Lebensdauer der GEA-Maschinen und Anlagen von 18,11 Jahren in 2022 zugrunde gelegt.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)¹

| in t CO ₂ e | 2022 | 2021 ² | Veränderung zum Vorjahr in % |
|----------------------------------|---------------|-------------------|------------------------------|
| Asien Pazifik (inkl. China) | 1.678 | 1.541 | 8,9 |
| DACH & Osteuropa | 17.573 | 18.877 | -6,9 |
| Nord- und Mitteleuropa | 2.055 | 2.348 | -12,5 |
| Lateinamerika | 8 | 8 | -6,0 |
| Nordamerika | 5.660 | 5.325 | 6,3 |
| Westeuropa, Naher Osten & Afrika | 5.319 | 7.518 | -29,2 |
| Scope 1 gesamt | 32.292 | 35.617 | -9,3 |

| in t CO ₂ e | 2022 | 2021 ² | Veränderung zum Vorjahr in % |
|---|---------------|-------------------|------------------------------|
| Division Separation & Flow Technologies | 10.257 | 10.907 | -6,0 |
| Division Liquid & Powder Technologies | 2.448 | 3.104 | -21,1 |
| Division Food & Healthcare Technologies | 6.741 | 9.055 | -25,6 |
| Division Farm Technologies | 5.164 | 5.063 | 2,0 |
| Division Heating & Refrigeration Technologies | 2.466 | 2.761 | -10,7 |
| Global Corporate Center | 5.216 | 4.727 | 10,3 |
| Scope 1 gesamt | 32.292 | 35.077 | -9,3 |

Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)¹

| in t CO ₂ e, marktbasierend | 2022 | 2021 ² | Veränderung zum Vorjahr in % |
|--|------------|-------------------|------------------------------|
| Asien Pazifik (inkl. China) | 0 | 6.675 | -100 |
| DACH & Osteuropa | 237 | 1.472 | -84 |
| Nord- und Mitteleuropa | 490 | 2.528 | -81 |
| Lateinamerika | 0 | 117 | -100 |
| Nordamerika | 0 | 4.249 | -100 |
| Westeuropa, Naher Osten & Afrika | 0 | 739 | -100 |
| Scope 2 gesamt³ | 726 | 15.780 | -95 |

| in t CO ₂ e, marktbasierend | 2022 | 2021 ² | Veränderung zum Vorjahr in % |
|---|------------|-------------------|------------------------------|
| Division Separation & Flow Technologies | 0 | 3.868 | -100 |
| Division Liquid & Powder Technologies | 490 | 3.651 | -86,6 |
| Division Food & Healthcare Technologies | 220 | 3.228 | -100 |
| Division Farm Technologies | 181 | 2.854 | -93,7 |
| Division Heating & Refrigeration Technologies | 56 | 2.178 | -97,4 |
| Global Corporate Center | 0 | 0 | - |
| Scope 2 gesamt | 726 | 15.780 | -95,4 |

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

2) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften wurde für 2021 die Basis der berichtenden Standorte berichtet.

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

Energieverbrauch

| in MWh | 2022 | 2021 ¹ | Veränderung zum Vorjahr in % |
|--|---------|-------------------|------------------------------------|
| Gesamtenergieverbrauch | 243.498 | 258.564 | -5,8 |
| davon Strom | 90.825 | 89.201 | 1,8 |
| davon selbst erzeugter Strom aus Photovoltaik | 2.852 | 1.612 | 76,9 |
| davon Strom aus erneuerbaren Energien | 87.973 | 48.441 | 81,6 |
| davon Strom aus nicht erneuerbaren Energien | 0 | 39.148 | -100,0 |
| davon Fernwärme | 4.253 | 4.019 | 5,8 |
| davon Erdgas | 108.026 | 126.251 | -14,4 |
| davon Heizöl | 2.251 | 2.648 | -15,0 |
| davon andere ² | 38.143 | 36.446 | 4,7 |
| Anzahl der berichtenden Standorte ³ | 85 | 90 | - |
| Energieintensität (Verhältnis MWh zu 1 Mio. Euro Umsatz) | 47,1 | 55,0 | -14,2 |
| Tonnen CO ₂ e pro MWh | 0,14 | 0,20 | -31,8 |

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen wurde für 2021 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

2) Fossile Brennstoffe wie beispielsweise Diesel, Benzin, Kerosin

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

Wasser

| in m³ | 2022 | 2021 ¹ | Veränderung zum Vorjahr in % |
|--|---------|-------------------|------------------------------------|
| Wasserentnahme gesamt ² | 347.972 | 359.047 | -3,1 |
| davon kommunales Wasser | 289.566 | 301.581 | -4,0 |
| davon Brunnenwasser | 58.406 | 57.466 | 1,6 |
| Abwasser gesamt | 297.761 | 307.564 | -3,2 |
| davon kommunales Abwasser | 283.193 | 289.362 | -2,1 |
| davon Abwasserreinigung vor Ort | 14.568 | 18.202 | -20,0 |
| Wasserverbrauch gesamt | 50.210 | 51.483 | -2,5 |
| Anteil Wasserverbrauch zu der Wasserentnahme (in %) | 14,4 | 14,3 | 0,6 |
| Anzahl der berichtenden Standorte ³ | 84 | 89 | - |
| Wasserintensität (Verhältnis m³ zu 1 Mio. Euro Umsatz) | 67,4 | 76,3 | -11,8 |
| Wasserintensität (Verhältnis m³ zu 1 FTE) | 19,2 | 19,8 | -3,3 |

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen wurde für 2021 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

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

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

Abfall

| in t | 2022 | 2021 ¹ | Veränderung zum Vorjahr in % |
|--|---------------|-------------------|------------------------------------|
| Abfallaufkommen gesamt² | 13.437 | 13.339 | 0,7 |
| davon gefährliche Abfälle | 904 | 883 | 2,4 |
| davon ungefährliche Abfälle | 12.533 | 12.455 | 0,6 |
| Nicht gefährliche Abfälle zur Entsorgung ² | 1.391 | 1.437 | -3,2 |
| davon Deponierung | 536 | 528 | 1,5 |
| davon Verbrennung mit Energierückgewinnung | 847 | 895 | -5,4 |
| davon Verbrennung ohne Energierückgewinnung | 8 | 14 | -42,9 |
| davon sonstige Verfahren zur Energierückgewinnung ² | - | - | - |
| Gefährliche Abfälle zur Entsorgung ² | 904 | 883 | 2,4 |
| davon Deponierung | - | - | - |
| davon Verbrennung mit Energierückgewinnung | - | - | - |
| davon Verbrennung ohne Energierückgewinnung | - | - | - |
| davon sonstige Entsorgungsverfahren ^{2,3} | 904 | 883 | 2,4 |
| Nicht gefährliche Abfälle zur Wiederverwendung | 11.142 | 11.018 | 1,1 |
| davon Aufbereitung zur Wiederverwendung | - | - | - |
| davon Recycling | 11.142 | 11.018 | 1,1 |
| davon sonstige Verfahren zur Rückgewinnung | - | - | - |
| Wiederverwertungsrate (in %) ⁴ | 95,95 | 95,94 | 0,0 |
| Recyclingquote (in %) | 82,9 | 82,60 | 0,4 |
| Anzahl der berichtenden Standorte ⁵ | 72 | 75 | - |

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen wurde für 2021 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

2) Aufbereitung außerhalb der Standorte.

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

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

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

Abfall nach Zusammensetzung

| in t | 2022 | | | 2021 ¹⁾ | | |
|--|------------------------|--|--|------------------------|--|--|
| | Abfallaufkommen gesamt | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ²⁾ | Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall | Abfallaufkommen gesamt | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ²⁾ | Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall |
| Hausmüll | 1.391 | – | 1.391 | 1.437 | – | 1.437 |
| Verpackungsmaterial: Papier, Karton | 678 | 678 | – | 683 | 683 | – |
| Papier und Karton | 258 | 258 | – | 175 | 175 | – |
| Verpackungsmaterial: Plastik | 279 | 279 | – | 257 | 257 | – |
| Verpackungsmaterial: Holz | 1.835 | 1.835 | – | 1.777 | 1.777 | – |
| Metall | 8.093 | 8.093 | – | 8.127 | 8.127 | – |
| Wässrige Spülflüssigkeiten, die gefährliche Stoffe enthalten ³⁾ | 432 | 432 | – | 475 | 475 | – |
| Halogenfreie Bearbeitungsemlusionen und -lösungen ³⁾ | 473 | 473 | – | 409 | 409 | – |
| Gesamt | 13.437 | 12.046 | 1.391 | 13.339 | 11.902 | 1.437 |

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften wurde für 2021 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

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

3) Gefährliche Abfälle

Schlüsselindikatoren Abfall

| | 2022 | 2021 ¹⁾ | Veränderungsrate |
|--|-------|--------------------|------------------|
| Verhältnis gefährliche Abfälle zur Entsorgung zu Abfallaufkommen gesamt (in %) | 6,73 | 6,62 | 1,6 |
| Verhältnis Wiederverwertungsrate zu Abfallaufkommen gesamt (in %) | 95,95 | 95,94 | 0 |
| Menge Abfallaufkommen gesamt in Tonnen pro 1 Mio. EUR Umsatz | 2,6 | 2,8 | -8,3 |
| Menge Abfallaufkommen gesamt in Tonnen pro Beschäftigter (Vollzeit) | 0,74 | 0,74 | 0,6 |

1) Aufgrund von Zuordnungs- und Berechnungsveränderungen sowie Zu- und Abgängen von Gesellschaften wurde für 2021 die Basis der berichtenden Standorte berichtigt.

Lieferkette

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

| | 2022 | 2021 |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Asien Pazifik (ohne China) | 90 | 93 |
| DACH & Osteuropa | 80 | 84 |
| Lateinamerika | 93 | 94 |
| Nordamerika | 94 | 95 |
| Nord- und Mitteleuropa | 72 | 78 |
| Westeuropa, Naher Osten & Afrika | 84 | 92 |
| Global | 83 | 87 |

1) Ohne konzerninterne Beschaffung (Intralogistik)

Anteil Ursprungsregion an gesamten Einkaufsvolumen (in %)

| | 2022 | 2021 |
|----------------------------------|------------|------------|
| Asien Pazifik | 6 | 6 |
| China | 6 | 6 |
| DACH | 38 | 37 |
| Osteuropa | 5 | 5 |
| Lateinamerika | 2 | 3 |
| Nordamerika | 12 | 11 |
| Nord- und Mitteleuropa | 17 | 18 |
| Westeuropa, Naher Osten & Afrika | 14 | 15 |
| Global | 100 | 100 |

Andere

Zusammenarbeit mit Institutionen

| in EUR | 2022 | 2021 |
|---|------------------|------------------|
| Unternehmensverbände mit freiwilliger Mitgliedschaft | 1.037.997 | 1.226.261 |
| Interessenvertretungen | 261.000 | 576.256 |
| Lokale, regionale oder nationale politische Kampagnen/Organisationen/Kandidaten | 0 | 0 |
| Andere | 46.000 | 0 |
| GEA gesamt | 1.344.997 | 1.802.518 |

Art der gemeinnützigen Zuwendungen

| in EUR | 2022 | 2021 |
|---|-----------|---------|
| Geldspende | 1.346.967 | 383.408 |
| Zeitspende (Freiwilligenarbeit) ¹⁾ | – | – |
| Sachspende | 0 | 48.245 |
| Managementberatung | – | – |

1) Erfassung ab 2023 möglich

Andere große Ausgaben 2022

| Name der Organisation | Art der Organisation | 2022 in EUR |
|--|----------------------|-------------|
| World Economic Forum | Unternehmensverband | 212.793 |
| Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau | Unternehmensverband | 190.279 |
| Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee | Andere | 32.450 |

TCFD-Bericht

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

Unternehmensführung

Unsere Struktur der Unternehmensführung gewährleistet eine enge Einbindung des Vorstands und der höchsten Managementebene in klimarelevante Risiken und Chancen. Der Chief Sustainability Officer Dr. Nadine Sterley trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeitsthemen bei GEA und damit auch für die Klimastrategie. Sie berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der GEA Group.

Alle Mitglieder des Vorstands, die Geschäftsführer (CEOs) der Divisionen und Regionen sowie der Personalchef sind Teil des Global Executive Committee (GEC). Dieser Ausschuss befasst sich monatlich unter anderem mit strategischen und operativen Fragen, darunter auch Themen, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen. Im Jahr 2022 stand die Umsetzung unserer Klimastrategie mehrmals auf der Tagesordnung des GEC. Bisher lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung und Umsetzung des vom GEC im Juni 2021 verabschiedeten Ziels, bis 2040 Netto-null-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen.

Dazu gehören unter anderem die folgenden Themen:

- die Integration der Klimastrategie in das Geschäftsmodell von GEA
- die Überwachung der Umsetzung der Klimastrategie sowie des Fortschritts der daraus folgenden Ziele
- die Überwachung der Zweckmäßigkeit der regelmäßigen Berichterstattung an das GEC

Im Jahr 2022 fasste das GEC folgende Beschlüsse zu klimarelevanten Themen:

- **Photovoltaik:** Zur Reduktion der Treibhausgasemissionen hat GEA an den Standorten Colognola ai Colli und Quinto di Treviso (Italien), Melbourne (Australien), 's-Hertogenbosch (Niederlande), Suzhou und Tianjin (China) sowie Vadodara (Indien) Photovoltaikanlagen für die Eigenstromproduktion installiert. Die 250-Kilowatt-Anlage in Vadodara zum Beispiel wird 343 Tonnen CO₂ und mehr als 23.000 Euro Betriebskosten pro Jahr einsparen. Derzeit sind weitere Anlagen in Janesville (USA), Koszalin (Polen) und Oelde (Nordrhein-Westfalen), in Parma, Sala Baganza und Uzzano (alle Italien) geplant oder bereits im Bau. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 70.
- **Fabrik der Zukunft:** Nachdem 2022 mit Koszalin ein erster neu konzipierter Standort die Produktion aufgenommen hat, entsteht im rheinischen Elsdorf die zweite „GEA Factory of the Future“. Wie beim Werk in Polen folgt auch der Bau des neuen Standorts in Elsdorf den höchsten Nachhaltigkeitsstandards. Dazu gehören unter anderem eigene Energiegewinnung und Treibhausgasneutralität, aber auch innovative, digitale Lösungen für die gesamte Wertschöpfungskette sind eingeschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 4.
- **New Food:** Die Umweltauswirkungen der Nahrungsmittelproduktion sind enorm. Gleichzeitig wächst die Nachfrage nach hochwertigen und proteinreichen Lebensmitteln schneller als die Bevölkerung. GEA entwickelt zukunftsweisende Technologien zur Herstellung hochwertiger Proteine als Grundlage für Lebensmittel und innovative Produktneuentwicklungen im Bereich New Food. Weitere Informationen finden Sie ab Seite 40.

Der Aufsichtsrat von GEA ist im Jahr 2022 regelmäßig durch den Gesamtvorstand über die Entwicklung und Umsetzung der Klimastrategie informiert worden.

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

Strategie

GEA wird von den Auswirkungen des Klimawandels in Form physischer (u.a. Gewitter und Meeresspiegelanstieg) und transitorischer (u.a. politische und rechtliche) Risiken betroffen sein. Ebenso werden wir aber auch von neuen Marktchancen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung der Weltwirtschaft profitieren. Um das geordnete Verständnis von den relevanten klimabezogenen Risiken und Chancen zu vertiefen und die Widerstandsfähigkeit unserer Strategie zu testen, hat GEA Szenarien für verschiedene Zeithorizonte analysiert. Die Szenarioanalyse wurde erstmals im Jahr 2022 unter Einbeziehung eines funktionsübergreifenden Teams sowie auf Basis von externen sektorbezogenen Szenarien und Studien durchgeführt. Hierbei wurden die Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von der Beschaffung bis zu den Märkten bewertet, um das Marktpotenzial abzuleiten.

Szenarioanalyse

Zeitraumen

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

Auswahl der Szenarien und Kernaussagen

GEA ist der Empfehlung der TCFD gefolgt und hat eine Analyse mit zwei Temperaturszenarien durchgeführt, die zwei sehr unterschiedliche Entwicklungspfade in Bezug auf den Klimawandel abbilden. Der eine konzentriert sich auf eine erfolgreiche Transformation der Wirtschaft, wodurch in Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens die globale Erwärmung auf maximal 1,5 °C im Vergleich zur vorindustriellen Zeit begrenzt und damit auch der Anstieg physischer Klimarisiken eingedämmt wird. Der andere geht von einem begrenzten Erfolg bei der Transformation und der Verabschiedung zusätzlicher klimapolitischer Maßnahmen aus, was zu einem weiteren Anstieg der globalen Temperaturen auf 2,7 °C und damit auch zu signifikanten physischen Klimarisiken führt. Das Szenario „Net Zero Emissions“ (NZE) 2050 der Internationalen Energieagentur (IEA) wurde als dominantes Szenario ausgewählt, um potenzielle transitorische Risiken eines globalen Temperaturanstiegs um 1,5 °C zu untersuchen. Es wurde durch ausgewählte Studien ergänzt, insbesondere für den Agrarsektor, der von den auf Energie fokussierten IEA-Szenarien nicht abgedeckt wird¹. Ergänzend hat GEA das IEA-Szenario „Stated Policies“ berücksichtigt, um die transitorischen Auswirkungen einer globalen Erwärmung um 2,7 °C zu bewerten.

Das Temperaturpfadszenario RCP4.5 des Weltklimarats (IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change) wurde als dominantes Szenario verwendet, um die potenziellen physischen Auswirkungen des Klimawandels bei einer globalen Erwärmung um 2,7 °C zu untersuchen. Zum Vergleich wurde das IPCC-Szenario RCP2.6 herangezogen, das die physischen Risiken in einer Welt mit einer erfolgreichen Begrenzung der globalen Erwärmung in Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens aufzeigt.

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

Tabelle 1: Wesentliche Merkmale der ausgewählten IEA-Transitionsszenarien

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

Quelle: Internationale Energieagentur (IEA)

¹) Siehe unter anderem BCG (2021): Food for Thought: The Protein Transformation.

Tabelle 2: Wichtigste Eigenschaften der ausgewählten IPCC-Szenarien

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

*1) RCP: Representative Concentration Pathways, SSP: Shared Socioeconomic Pathways
Quelle: Weltklimarat (IPCC)

Systemgrenzen der Szenarioanalyse

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

Kategorien von Risiken und Chancen

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

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

Ansatz zur Identifizierung und Bewertung von Risiken und Chancen

Im ersten Schritt hat GEA eine qualitative Analyse eines 1,5-°C- und eines 2,7-°C-Szenarios durchgeführt. Damit sollte die Frage beantwortet werden, welche Arten von Klimarisiken und -chancen in den Jahren 2030 und 2050 zu wesentlichen Auswirkungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette führen könnten. Für die transitorischen Auswirkungen erfolgte eine Bewertung der potenziellen Auswirkungen der wichtigsten Szenarioannahmen und Einflussfaktoren wie CO₂- und Energiekosten, Technologiepläne sowie Marktentwicklung auf die Wertschöpfungskette. Dabei wurden Einkaufsmengen und Herkunftsländer, Energieverbrauchsprofile und Kostenstrukturen unserer Produktionsstandorte und der wichtigsten Zielmärkte berücksichtigt.

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

In einem zweiten Schritt haben wir für die ermittelten Chancen und Risiken eine Tiefenanalyse durchgeführt, um die möglichen finanziellen Auswirkungen zu bewerten und zu quantifizieren. Für die transitorischen Risiken konzentrierte sich die erste Tiefenanalyse auf den Stahleinkauf und die damit verbundenen Veränderungen der Produktionskosten in Bezug auf verschiedene Stahlproduktionsrouten (primär und sekundär) für beide Szenarien. Ausgehend von GEAs Kosten- und Einkaufsstruktur für Stahl wurden unter Berücksichtigung der sektorbezogenen Klimaszenarien die möglichen finanziellen Implikationen abgeleitet. Um unsere potenziellen Markt- und Produktchancen auf dem Markt der alternativen Proteine (New Food) mit einer Sensitivitätsanalyse zu untersuchen, haben wir verschiedene Wachstumsraten für den Proteinmarkt aus anerkannten Studien in Abhängigkeit vom regulatorischen Umfeld, dem Konsumentenverhalten und der technologischen Entwicklung berücksichtigt. Die Wachstumsraten, die sich aus diesen externen Erkenntnissen ergeben haben, wurden mit dem Umsatz 2022 von GEA bei alternativen Nahrungsmittel- und Proteinanwendungen kombiniert. Die dritte Tiefenanalyse zu den transitorischen Auswirkungen konzentrierte sich auf Nachfrageänderungen im Wärmepumpenmarkt, wobei die zukünftigen szenario-basierten Wachstumsraten für beide Szenarien auf den aktuellen Umsatz von GEA angewandt wurden. Im Anschluss wurden sowohl die sich aus der Tiefenanalyse ergebenden Risiken als auch Chancen mit der Einschätzung des GEA-Managements verglichen.

Im Folgenden werden die identifizierten und bewerteten Risiken und Chancen ausschließlich im jeweils dominanten Szenario dargestellt.

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

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

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

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

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

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

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

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

Hinsichtlich der physischen Risiken und der Auswahl der relevanten Standorte haben wir mehrere Kriterien berücksichtigt, unter anderem standortspezifische Umsätze und Versicherungsvolumina, eine angemessene Abdeckung der Geschäftsaktivitäten sowie eine breite geografische Abdeckung unter Berücksichtigung von verschiedenen Gefahrenarten wie Überschwemmungen, tropischen Wirbelstürmen oder Waldbränden. Auf der Basis dieses Ansatzes und der vorangegangenen qualitativen Analyse, bei der die wichtigsten Risikoländer ermittelt wurden, haben wir 13 Standorte mit potenziell hohen physischen Risiken identifiziert. Um die finanziellen Auswirkungen für diese Standorte abzuleiten, haben wir zum einen Vermögensschäden einschließlich der Verluste an Gebäuden, Inventar und der Ausstattung berücksichtigt. Und zum anderen haben wir Betriebsunterbrechungen aufgrund von wetterbedingten Extremereignissen oder Schäden an der Infrastruktur, die eine Produktion unmöglich machen, mit einbezogen.

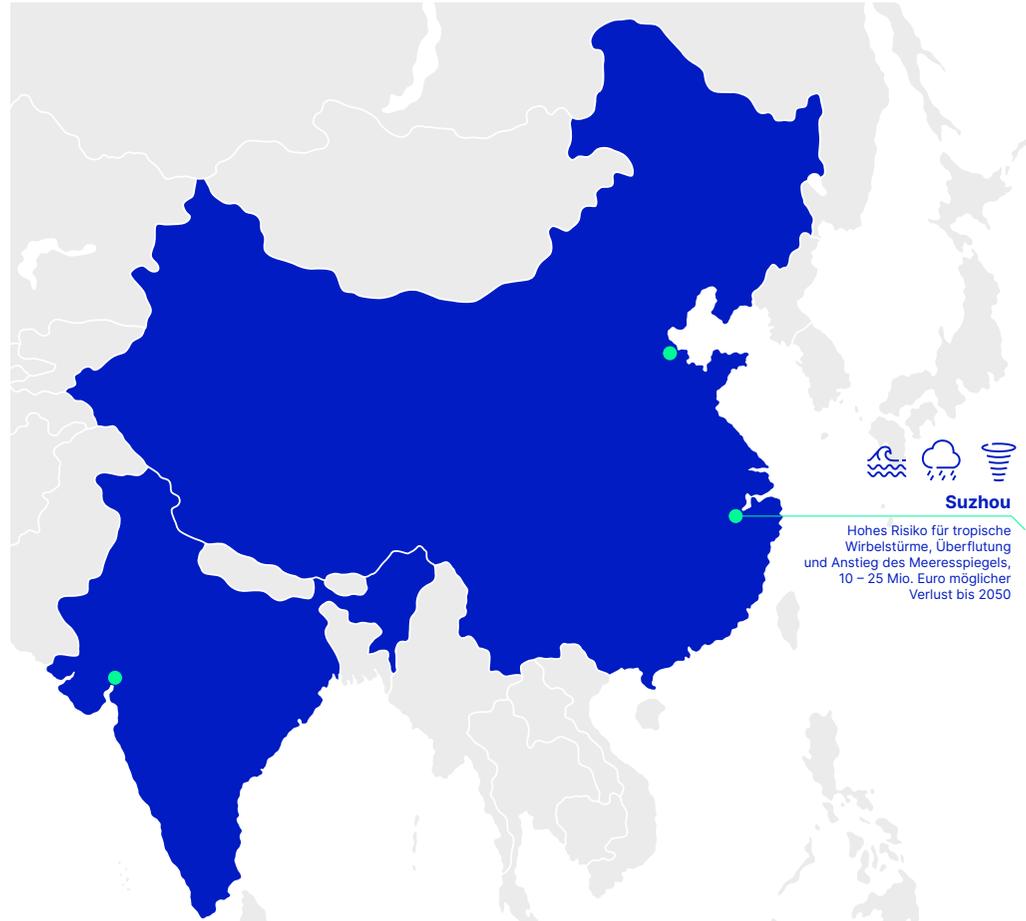
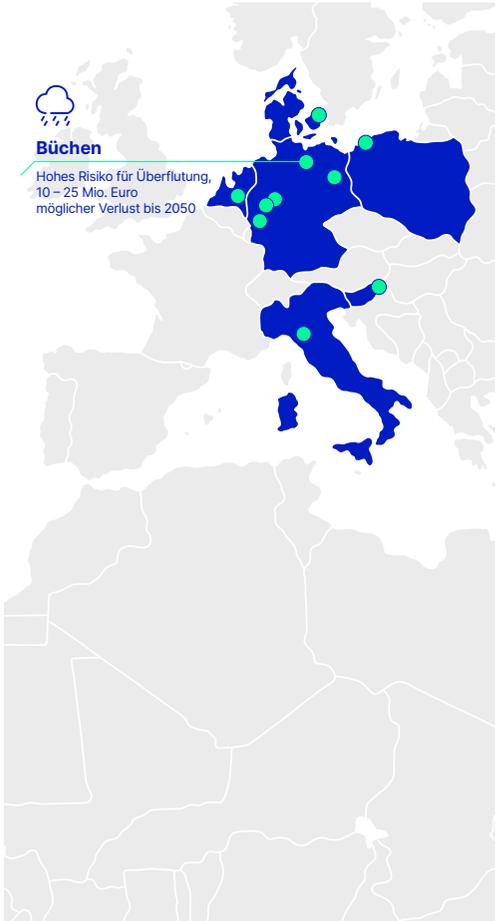
Die drei wichtigsten klimabedingten physischen Risiken im 2,7-°C-Szenario

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

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

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

Szenario 2.7 °C (RCP4.5), 2050



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

Die Widerstandsfähigkeit der GEA-Strategie

Maximierung der Chancen im Kontext der Dekarbonisierung bei gleichzeitiger Risikobegrenzung

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

Anpassungsmaßnahmen auf Standortebene

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

Chancen- und Risikomanagement

Aktuelle externe Anforderungen analysieren

Die wachsende Komplexität und Dynamik der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung sowie die immer schnellere Globalisierung, verbunden mit einem verschärften weltweiten Wettbewerb, stellen GEA als internationales Unternehmen zunehmend vor neue Herausforderungen, um erfolgreich am Markt bestehen und den Unternehmenserfolg nachhaltig ausbauen zu können. Begleitet wird dieser Prozess durch die zunehmenden regulatorischen Anforderungen auf nationaler wie internationaler Ebene durch Gesetzgeber und Fachgremien zur Unternehmensführung. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf der Qualität der Unternehmensführung und -überwachung sowie der Regulierung der Finanzmärkte.

In diesem Zusammenhang werden die Empfehlungen der TCFD für eine aussagekräftige Berichterstattung zu finanziellen Auswirkungen des Klimawandels sowie ihr Niederschlag in neuen Berichtsanforderungen

wie der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durch eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe intensiv verfolgt. Die Arbeitsgruppe wurde von GEA zur weiteren Verbesserung der Identifikation, Bewertung, Definition und Implementierung von Maßnahmen zur Reduktion der Klimarisiken und Steigerung der Klimachancen eingerichtet. Koordiniert durch GEAs Chief Sustainability Officer und die Abteilung Risk & Internal Control Management & Data Governance bezog die Arbeitsgruppe auch den Einkauf, die Produktion sowie den Vertrieb aus den operativen und zentralen Geschäftsbereichen ein.

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

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

Management von TCFD-bezogenen Risiken und Chancen: kontinuierlicher Kreislauf



Der Zyklus für Chancen und Risiken ist ein rollierender Prozess

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

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

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

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

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

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

Chancen- und Risikomanagementsystem weiterentwickeln

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

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

Weitere Informationen zum Chancen- und Risikomanagement finden Sie im Chancen- und Risikobericht des GEA-Geschäftsberichts 2022.

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

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

GEAs erweitertes Kategorisierungsmodell inklusive TCFD-Chancen- und Risikotypen:

Chancen:

Ressourcen-Effizienz Energiequellen Produkte und Dienstleistungen Märkte Resilienz

Übergangsrisiken:

Politik und rechtliche Risiken Technologie Markt Reputation

Physische Risiken am Standort:

Akute Chronische



GEA-Treibhausgasbilanz

Im Jahr 2022 war GEA für folgende Treibhausgasemissionen verantwortlich:

Scope 1:
32.292 Tonnen CO₂-Äquivalente

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

Scope 3:
35.190.372 Tonnen CO₂-Äquivalente

Eine detailliertere Aufschlüsselung zu den Treibhausgasemissionen sowie weitere klimarelevante Angaben finden Sie ab Seite 147.

Kennzahlen und Ziele

Klimastrategie, Transformationsplan und Status der Zielerreichung

Neben dem Langfristziel der Netto-null-Emissionen bis 2040 entlang der gesamten Wertschöpfungskette haben wir Zwischenziele aufgestellt. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 wollen wir bis 2030 unsere Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) um 60 Prozent sowie aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten wie Einkauf und Produktnutzung bei den Kunden (Scope 3) um 18 Prozent reduzieren. Bei der Definition der Klimaziele haben wir uns am Ambitionsniveau einer Begrenzung der globalen Erwärmung um maximal 1,5 °C ausgerichtet und die Zielsetzung erfolgreich durch die Science Based Targets initiative validieren lassen. Weitere Informationen zu unserer Klimastrategie finden Sie im Kapitel „Klimastrategie“ ab Seite 29.

Unser Transformationsplan fokussiert sich im eigenen Betrieb auf Energieeffizienz, den Wechsel der Energieträger und den Einsatz von erneuerbaren Energien. Zentrale Handlungsfelder für eine erfolgreiche Zielerreichung im Bereich der Scope-3-Emissionen sind das Berücksichtigen von Klimaauswirkungen im Lieferantenmanagement und eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte. Weitere Informationen zu unserem Transformationsplan finden Sie im Kapitel „Klimastrategie“ ab Seite 32.

Den Status der Zielerreichung hinsichtlich der Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) finden Sie im Kapitel „Verantwortungsvoller Betrieb“ ab Seite 68 sowie im Anhang ab Seite 147. Den Status der Zielerreichung hinsichtlich vor- und nachgelagerter Aktivitäten wie Einkauf und Produktnutzung bei den Kunden (Scope 3) finden Sie im Anhang ab Seite 147.

Kopplung der Vergütung des Konzernvorstands an die GEA-Klimaziele

Um eine Steuerungs- und Lenkungswirkung für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, insbesondere den Klimazielen, zu entfalten, ist bei GEA die Vergütung des Konzernvorstands an den Grad der Zielerreichung gekoppelt. Die strategischen Ziele, die für die Festlegung des LTI 2022 maßgeblich sind, sind zum einen die Reduzierung der Treibhausgasemissionen und zum anderen das organische Umsatzwachstum. Die strategischen Ziele unterstützen somit das im Rahmen der GEA-Klimastrategie selbst gesetzte Ziel, bis 2040 die eigenen Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf netto null zu reduzieren. Die Zwischenziele, die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 bis zum Jahr 2030 um 60 Prozent gegenüber 2019 zu senken, sind die Basis für die Bewertung der Zielerreichung.

Weitere Informationen zu den Regularien der Vorstandsvergütung finden Sie im GEA-Geschäftsbericht 2022.

Sustainable Development Goals

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

Keine Armut

Seite



Armut in jeder Form und überall beenden.

81–83, 85–87, 90, 92

Kein Hunger



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

40–43, 53

Gesundes Leben für alle



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

51, 53, 54, 62–64, 65 ff., 123

Hochwertige Bildung



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

97, 101–104, 115 ff.

Gleichstellung der Geschlechter

Seite



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

103, 104, 110 ff.

Wasser und Sanitärversorgung für alle



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

57, 62–64, 71

Bezahlbare und saubere Energie



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie.

70, 153

Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle



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

19, 67–73, 77, 81 ff., 120, 122, 123

Industrie, Innovation und Infrastruktur

Seite



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

21, 22, 44–47, 107, 118

Weniger Ungleichheiten



Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern.

81, 83, 88, 89, 92

Nachhaltige Konsum- und Produktionsweisen



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

53, 55, 56, 59, 60

Klimaschutz



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

30 ff., 56, 60, 65 ff., 152 ff.



Bewahrung und nachhaltige Nutzung der Ozeane, Meere und Meeresressourcen.

32 ff., 65 ff., 152 ff.

Landökosysteme schützen



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

58, 70–73, 152 ff.

Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



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

20, 23, 24, 81 ff., 125 ff.

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.

20, 35, 62–64, 81–89, 95–99

Index zur Vergleichbarkeit von SASB-Standards und GRI-Standards

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

Index zur Vergleichbarkeit von SASB-Standards und GRI-Standards

| Thema | SASB Accounting Metric | Unit of Measure | Code | Anmerkung zur Überleitung | GRI Standard(s) | Seite |
|--|--|------------------------------------|--------------|--|--|-------------------|
| Energiemanagment | (1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity, (3) percentage renewable | Gigajoules (GJ), Percentage (%) | RT-IG-130a.1 | Wir berichten über den Gesamtenergieverbrauch, den Anteil an Strom sowie über den Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien. Außerdem machen wir Angaben zu direkten und indirekten energiebedingten sowie sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 – 3). | GRI 302-1 - 5 | 70, 73, 149 |
| Mitarbeitergesundheit und -sicherheit | (1) Total recordable incident rate (TRIR), (2) fatality rate, and (3) near miss frequency rate (NMFR) | Rate | RT-IG-320a.1 | Wir berichten außer über die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit bzw. Todesfolge auch über die Unfallhäufigkeits- und -schwererere sowie die Rate sonstiger Vorfälle. | GRI 403-1- 9 | 74 – 78, 123, 146 |
| Kraftstoffverbrauch und Emissionen in Gebrauchsphase | Sales-weighted fleet fuel efficiency for medium- and heavy-duty vehicles | Gallons per 1,000 ton-miles | RT-IG-410a.1 | Maschinen und Anlagen von GEA werden in der Regel elektrisch betrieben. Ein globaler und konkreter Nachweis des Klimafußabdrucks in der Nutzungsphase über das gesamte Produkt- und Leistungsportfolio ist wegen der Vielzahl der Komponenten und Verfahren und vor allem wegen der Notwendigkeit, dafür außerhalb des eigenen Einflussbereichs flächen-deckend Betriebsdaten zu erheben, nicht möglich. Wir arbeiten daher an Erweiterungen der Klimaberichterstattung und führen interne Projekte zur Quantifizierung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 1 und 2 sowie Scope 3, Upstream/Downstream) durch. Zudem setzen wir in Übereinstimmung mit etablierten Rahmenvereinbarungen wie dem Avoided Emissions Framework auf das Konzept der „Vermiedenen Emissionen“. Diese ergeben sich aus dem Effekt eines Produkts auf die Treibhausgasemissionen im Vergleich zur Ausgangssituation ohne dieses Produkt. | GRI 302-1 - 2, GRI 305-7 | 69, 70, 147, 149 |
| Sales-weighted fuel efficiency for non-road equipment | Gallons per hour | RT-IG-410a.2 | | | | |
| Sales-weighted fuel efficiency for stationary generators | Watts per gallon | RT-IG-410a.3 | | | | |
| Sales-weighted emissions of: (1) nitrogen oxides (NO _x) and (2) particulate matter (PM) for: (a) marine diesel engines, (b) locomotive diesel engines, (c) on-road medium- and heavy-duty engines, and (d) other non-road diesel engines | Grams per kilowatt-hour | RT-IG-410a.4 | | | | |
| Rohmaterialbezug | Description of the management of risks associated with the use of critical materials | Discussion and Analysis | RT-IG-440a.1 | Wir berichten über den Anteil an lokalem Einkauf sowie ausführlich zum Thema Konfliktmineralien. | GRI 308, GRI 414 | 81 – 92 |
| Design und Dienstleistungen für Generalüberholung | Revenue from remanufactured products and remanufacturing services | Reporting currency | RT-IG-440b.1 | Wir bieten in Einzelfällen bereits heute an, unsere Produkte wieder zurückzunehmen, um sie für weitere Betriebsjahre aufzubereiten. Ab 2026 gilt das Angebot der Wiederverwendung auch für ausgewählte Ersatzteile. | Generell zum Thema: Kapitel Nachhaltige Lösungen | 44 – 47 |

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

GRI Inhaltsindex

Anwendungserklärung

GEA hat die in diesem GRI Inhaltsindex aufgeführten Informationen für den Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI Standards („with reference“) berichtet. Der interaktive Index gibt an, auf welche Indikatoren wir im Bericht eingehen, und führt per Klick auf die Seitenangabe direkt zu den Berichtsseiten, die diese Informationen enthalten.

Verwendete GRI Version GRI 1: Grundlagen 2021

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|---|---|--|
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-1 Organisationsprofil | Geschäftsbericht |
| | 2-2 Unternehmen, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | Geschäftsbericht |
| | 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | 142, 169, 176 |
| | 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | Es wurden im Berichtszeitraum keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen vorgenommen. Über etwaige Richtigstellungen oder Neudarstellungen wird unter www.gea.com berichtet. |
| | 2-5 Externe Prüfung | Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft. |
| | 2-6 Tätigkeiten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | 6-12, 45-46, 81-94, Geschäftsbericht |
| | 2-7 Beschäftigte | 105-123, 143-146 |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|--------------|---|--|
| | 2-8 Beschäftigte, die keine Angestellten sind | 144, Geschäftsbericht |
| | 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung | 144, Geschäftsbericht |
| | 2-10 Ernennung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | Geschäftsbericht |
| | 2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans | Geschäftsbericht |
| | 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | 127, Geschäftsbericht |
| | 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | 127, 128, 130, 132, 134, 153, Geschäftsbericht |
| | 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 127 |
| | 2-15 Interessenskonflikte | Geschäftsbericht |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|---|--------|---|
| | 2-16 | Übermittlung kritischer Anliegen 127, 128, 130, 132, 134 |
| | 2-17 | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans 127 |
| | 2-18 | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans Geschäftsbericht |
| | 2-19 | Vergütungspolitik 163, Geschäftsbericht |
| | 2-20 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung Geschäftsbericht |
| | 2-21 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung Geschäftsbericht |
| | 2-22 | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung 18-24, 32-38, 131 |
| | 2-23 | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen 24, 82-84 |
| | 2-24 | Einbeziehung politischer Verpflichtungen 18-24, 81-83, 85-87, 106, 127, Geschäftsbericht |
| | 2-25 | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen 38, 45-48, 67, 69-73, 75-77, 82, 84-86, 92, 94, 109, 120, 123, 129-135 |
| | 2-26 | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen 129, 131 |
| | 2-27 | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen 126, 131, 134 |
| | 2-28 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen 15, 20, 35 |
| | 2-29 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern 25, 35, 67, 79, 80, 90, 126 |
| | 2-30 | Tarifverträge 114, 121 |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-1 | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen 25 |
| | 3-2 | Liste der wesentlichen Themen 142 |
| | 3-3 | Management der wesentlichen Themen 25 |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|---|--------|---|
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistungen 2016 | 201-1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert Geschäftsbericht |
| | 201-2 | Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen 157, 158 |
| | 201-3 | Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne Geschäftsbericht |
| | 201-4 | Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand Angaben über finanzielle Unterstützung werden nicht veröffentlicht. |
| GRI 202: Marktpräsenz 2016 | 202-1 | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn 121 |
| | 202-2 | Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte Daten nicht erfasst. |
| GRI 203: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016 | 203-1 | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen Geschäftsbericht |
| | 203-2 | Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen Diese Angaben werden nicht veröffentlicht. |
| GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016 | 204-1 | Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten 151 |
| GRI 205: Anti-Korruption 2016 | 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 131 |
| | 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 130 |
| | 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen 131 |
| GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung 131 |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|--------------------------------------|--|---|
| GRI 207: Steuern 2019 | 207-1 Steuerkonzept | Das Thema Steuern ist ein Schlüsselement verantwortlicher Unternehmensführung, mit dem Organisationen einen Beitrag zu den Volkswirtschaften der Länder leisten, in denen sie tätig sind. Wir verfolgen eine klare und transparente Steuerstrategie, wonach Gewinne in den Ländern versteuert werden, in denen sie anfallen (siehe auch Erklärung zur Unternehmensführung im Geschäftsbericht 2022). Die wichtigsten Interessengruppen – insbesondere Kunden und Investoren – bewerten das Thema Steuern bei GEA als nicht wesentlich. Nach Handelsgesetzbuch (HGB) resultiert die Nicht-wesentlichkeit daraus, dass das Thema Steuern keine Auswirkungen auf nicht finanzielle Belange hat und/oder es keine Geschäftsrelevanz gibt. |
| | 207-2 Steuerliches Handeln, Kontrolle und Risikomanagement | Geschäftsbericht |
| | 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken | Geschäftsbericht |
| | 207-4 Länderbezogene Berichterstattung | wird nicht erfasst |
| GRI 301: Materialien 2016 | 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | wird nicht erfasst |
| | 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe | Eine Aufschlüsselung des Gesamtgewichts in erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien ist momentan für den Gesamtkonzern noch nicht möglich. Zukünftig wollen wir den Einsatz erneuerbarer Materialien kontinuierlich ausbauen und deren Einsatz in unsere Berechnungsmethoden integrieren. |
| | 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien | 45 |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|--|--|--|
| GRI 302: Energie 2016 | 302-1 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens | 70, 149 |
| | 302-2 Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens | 70, 149 |
| | 302-3 Energieintensität | 149 |
| | 302-4 Reduktion des Energieverbrauchs | 70, 73 |
| | 302-5 Reduktion des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen | 45, 48, 70 |
| GRI 303: Wasser und Abwasser 2018 | 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | 62-64, 66, 71 |
| | 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung | 71 |
| | 303-3 Wasserentnahme | 71, 149 |
| | 303-4 Wasserrückführung | 71 |
| | 303-5 Wasserverbrauch | 71, 149 |
| GRI 304: Biodiversität 2016 | 304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden | GEA betreibt keine Betriebsstätten, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden. |
| | 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität | wird nicht erfasst |
| | 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume | Geschäftstätigkeiten von GEA berühren weder geschützte noch renaturierte Räume. |
| | 304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind | Geschäftstätigkeiten von GEA berühren keine Räume gefährdeter Arten. |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|--|--|--|
| GRI 305: Emissionen 2016 | 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 70, 148 |
| | 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 70, 148 |
| | 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | 68, 147 |
| | 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen | Daten liegen aggregiert nicht vor. |
| | 305-5 Reduktion der Treibhausgasemissionen | 30, 31, 70, 73, 91 |
| | 305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen | 69 |
| | 305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen | 69 |
| GRI 306: Abfall 2020 | 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | 72 |
| | 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | 72 |
| | 306-3 Angefallener Abfall | 149, 150 |
| | 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall | wird nicht erfasst |
| | 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall | 72, 149 |
| GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016 | 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | 89 |
| | 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 89, 91 |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | 144, 145 |
| | 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | Betriebliche Leistung werden allen Beschäftigten angeboten, egal ob voll-, teilzeit- oder zeitlich beschränkt beschäftigt. |
| | 401-3 Elternzeit | 120 |
| GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016 | 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | Die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen werden eingehalten. |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar |
|--|---|--|
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 67, 75, 76, 123 |
| | 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 75, 77 |
| | 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste | 75 |
| | 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 77, 123 |
| | 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 76 |
| | 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | 123 |
| | 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 47, 76, 77, 123 |
| | 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind | Das Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfasst alle GEA-Arbeitsplätze. |
| | 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen | 77, 78, 146 |
| | 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen | wird nicht erfasst |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | 146 |
| | 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 101-104, 115-117 |
| | 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 116 |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar | |
|--|--------|--|---|
| GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016 | 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 110-113 |
| | 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu Männern | 121 |
| GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016 | 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | wird nicht erfasst |
| GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016 | 407-1 | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | wird zukünftig analysiert |
| GRI 408: Kinderarbeit 2016 | 408-1 | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | 85 |
| GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit 2016 | 409-1 | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | 85 |
| GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016 | 410-1 | Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde | wird nicht erfasst |
| GRI 411: Rechte indigener Völker 2016 | 411-1 | Vorfälle, in denen die Rechte indigener Völker verletzt wurden | Es wurden keine Vorfälle gemeldet. |
| GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016 | 413-1 | Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen | Daten werden nicht erfasst. |
| | 413-2 | Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften | GEA hat im Berichtszeitraum keine Geschäftstätigkeiten unternommen, die sich negativ auf lokale Gemeinschaften auswirkten. Wir haben den Anspruch, im Dialog mit lokalen Gemeinschaften zu einem für alle vorteilhaften Ergebnis zu kommen. |
| GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016 | 414-1 | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | 81-86 |
| | 414-2 | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 81-86 |
| GRI 415: Politische Einflussnahme 2016 | 415-1 | Parteispenden | 151 |

| GRI STANDARD | Angabe | Seite/Kommentar | |
|---|--------|---|--|
| GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016 | 416-1 | Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | 47 |
| | 416-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit | Im Berichtszeitraum hat es keine Verstöße mit gesundheitlichen Folgen gegeben. |
| GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016 | 417-1 | Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung | 47 |
| | 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | Im Berichtszeitraum hat es keine Verstöße dieser Art gegeben. |
| | 417-3 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | Im Berichtszeitraum hat es keine Verstöße dieser Art gegeben. |
| GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 | 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten | 134 |

Impressum

Herausgeber:

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

Kontakt:

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

Redaktionelle Leitung und Konzept:

GEA Sustainability Department, Dr. Nadine Sterley

Redaktion:

Karsten Pohl, pr-redakteure, Düsseldorf

Layout:

Christiane Luhmann, luhmann & friends, Kamen

Bildnachweis:

Adkasai via Getty Images (S. 57), Alexandre Morin-Laprise via Getty Images (S. 54), AndreyPopov via Getty Images (S. 135), Andriy Onufriyenko via Getty Images (S. 2, 19 links außen), Beniamino Gelain (S. 10), Bianca Grueneberg via Getty Images (S. 71), Brekbit via Getty Images (S. 33), Christina Wright/ 500px via Getty Images (S. 60), Christophe Vander Eecken / Imagestories (S. 9), David Lees via Getty Images (S. 46 rechts außen), dowell via Getty Images (S. 140), d3sign via Getty Images (S. 42), FatCamera via Getty Images (S. 18, 23), FilippoBacci via Getty Images (S. 87 Mitte), fotostorm via Getty Images (S. 86), Frank Beer (S. 3, 13, 14, 15), Gonzalo Azumendi via Getty Images (S. 93), gorodenkoff via Getty Images (S. 19 zweite links, 19 zweite von rechts, 46 Mitte rechts, 59), Hinterhaus Productions via Getty Images (S. 41 links), HStocks via Getty Images (S. 19 rechts außen), <http://www.fotogestoerber.de> via Getty Images (S.108), jia yu via Getty Images (S. 91), John Hemmingsen via Getty Images (S. 16), Johnny Johnson via Getty Images (S. 29), Jorg Greuel via Getty Images (S. 81), Joost De Bock (S. 97 oben), J.v.GALEN (S. 44, 105, 106), Klaus Vedfelt via Getty Images (S. 19 dritte von rechts), Luis Alvarez via Getty Images (S. 39, 75, 88, 114), Marcus Müller-Witte (S. 12), Markus Luigs (S. 137 rechts), Marek Szumko (S. 38), Martin Leber via Getty Images (S. 73), Maskot via Getty Images (S. 40, 120, 128, 131, 136), mike henning (S. 79, 80), MirageC via Getty Images (S. 46 links), Monty Rakusen via Getty Images (S. 58, 90), Naomi Rahim via Getty Images (S. 52), Nitat Termmee via Getty Images (S. 47, 84 links), Noah Felk (Titelseite, S. 62, 63 Mitte, 63 rechts, 64 oben, 64 unten), Olga Miltsova via Getty Images (S. 19 Mitte, 46 Mitte links), Oliver Helbig via Getty Images (S. 95), Oscar Wong via Getty Images (S. 132), PeopleImages via Getty Images (S. 134), pixdeluxe via Getty Images (S. 51, 55), pixelfit via Getty Images (S. 121), Roberto Machado Noa via Getty Images (S. 32), Roman Becker / EyeEm via Getty Images (S. 68), Sacha Goerke Fotoakademie Westfalen (S. 11), SDI Productions via Getty Images (S.112), SeventyFour via Getty Images (S. 124), SilvanBachmann via Getty Images (S. 87 links), Steffen Jänicke (S. 100), Tetra Images via Getty Images (S. 87 rechts), the_burtens via Getty Images (S. 17), thianchai siythikongsak via Getty Images (S. 67), Thomas Barwick via Getty Images (S. 115), Thomas Malburg (S. 76 unten), Tim Luhmann (S. 8, 41 rechts, 43 links, 48, 72, 74, 76 oben, 84 rechts, 89, 96 links, 97 unten, 101, 116, 117, 118, 119 links, 122, 130), Tippapatt via Getty Images (S. 138), Tom Werner via Getty Images (S. 30), ToomL via Getty Images (S. 104), Uwe Moser via Getty Images

(S. 21), Westend61 via Getty Images (S. 19, 35, 61, 65, 110, 123, 125, 127), Yana Tatevosian / EyeEm via Getty Images (S. 53), Yelizaveta Tomashevskaya via Getty Images (S. 56), zetter via Getty Images (S. 92),

Bilder GEA Group Aktiengesellschaft 5, 7, 31, 69, 70, 96 rechts, 98, 99 links, 99 rechts, 102, 103, 113, 119 rechts, 137 links

Hinweis zu zukunftsgerichteten Aussagen:

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

Rundungshinweis:

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

Hinweis zur Übersetzung:

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

Nachhaltigkeitsbericht 2022 – Gender-Hinweis

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

