

# ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Erklärung zur Unternehmensführung ist zugleich Bestandteil des zusammengefassten Konzernlageberichts für den GEA Konzern (gemäß §§ 315 ff. HGB) sowie die GEA Group Aktiengesellschaft (gemäß §§ 289 ff. HGB). Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 6 HGB ist die Prüfung der im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung erforderlichen Angaben nach §§ 289f Abs. 2 und 5, 315d HGB durch den Abschlussprüfer darauf zu beschränken, ob sie gemacht wurden.

Eine transparente, verantwortungsvolle und auf langfristige Wertsteigerung zielende Unternehmensführung und -kontrolle hat bei GEA einen hohen Stellenwert. Dabei richtet der Konzern sein Handeln an den anerkannten Grundsätzen der Corporate Governance aus und setzt die Anregungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) um.

Die nachfolgende Entsprechenserklärung wird spätestens zusammen mit diesem Abschluss veröffentlicht.

## Entsprechenserklärung

Die GEA Group Aktiengesellschaft hat den vom Bundesministerium der Justiz im Amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 11. Dezember 2024 mit Ausnahme der Empfehlung in G.8 DCGK 2022, wonach eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll, entsprochen.

### Erläuterung:

Die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der GEA Group Aktiengesellschaft („STI“) bestimmt sich anhand der gleich gewichteten finanziellen Leistungskriterien EBITDA und ROCE (jeweils bereinigt um Restrukturierungsaufwendungen und Akquisitionseffekte), sowie anhand eines kriterienbasierten Modifiers. Der Aufsichtsrat der GEA Group Aktiengesellschaft legt die für ein Geschäftsjahr maßgeblichen Erfolgsziele der finanziellen Leistungskriterien sowie die Kriterien für den Modifier desselben Geschäftsjahres jeweils im Vorhinein fest. Nach Ende des entsprechenden Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien fest und bestimmt die Zielerreichung des Modifiers.

Die hervorragende Geschäftsentwicklung von GEA hat dazu geführt, dass die 2021 im Rahmen der Strategie Mission 26 für das Geschäftsjahr 2026 aufgestellten Wachstumsziele bereits im Geschäftsjahr 2024 und damit deutlich vorzeitig erreicht werden konnten. Der Vorstand hat entschieden, die Belegschaft an diesem Erfolg, zu dem sie wesentlich beigetragen hat, teilhaben zu lassen, und einen sog. „M26 Early Achievement Bonus“ an die Mitarbeitenden auszuschütten. Dieser M26 Early Achievement Bonus belastet EBITDA und ROCE des Geschäftsjahres 2024.

Da auch die variable Regelvergütung eines Großteils der GEA-Belegschaft vollständig oder in Teilen von den jeweils um Restrukturierungsaufwendungen und Akquisitionseffekte bereinigten Leistungskriterien EBITDA und ROCE abhängt, hat der Vorstand für Zwecke der Bonusberechnung beschlossen, diese Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2024 nachträglich auch um die Effekte aus der Ausschüttung des M26 Early Achievement Bonus zu bereinigen, und so nachteilige Auswirkungen auf die variable Regelvergütung der Mitarbeitenden zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat begrüßt diese Maßnahme des Vorstands und hat entschieden, EBITDA und ROCE auch im Rahmen des STI 2024 zusätzlich um die Effekte aus der Ausschüttung des M26 Early Achievement Bonus zu bereinigen. Die Mitglieder des Vorstands haben einen maßgeblichen Anteil an der starken Performance von GEA und dem frühzeitigen Erreichen der Mission 26-Wachstumsziele. Zugleich soll es dem Vorstand nicht zum Nachteil gereichen, dass er die GEA-Belegschaft an diesem Erfolg auch monetär teilhaben lässt. Die Gleichbehandlung von Mitarbeitenden und Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf die zusätzliche Bereinigung der finanziellen Leistungskriterien EBITDA und ROCE für das Geschäftsjahr 2024 um die Effekte aus der Ausschüttung des M26 Early Achievement Bonus erscheint dem Aufsichtsrat geboten.

Für die Zukunft erklärt die GEA Group Aktiengesellschaft, den Empfehlungen des DCGK 2022 vollumfänglich entsprechen zu wollen.

Düsseldorf, 5. März 2025

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dieter Kempf

Für den Vorstand

Stefan Klebert

Bernd Brinker

## Verhaltenskodex

Im Rahmen der im Jahr 2021 verabschiedeten Konzernstrategie Mission 26 und deren bereichsübergreifenden Nachhaltigkeitsansatzes hat GEA begonnen, Verhaltensrichtlinien und die damit einhergehenden Verantwortlichkeiten neu zu ordnen. Die nachfolgenden Kodizes beschreiben das Wertesystem, innerhalb dessen geschäftliche Entscheidungen getroffen werden und an dessen Leitlinien die Leitungsorgane und die Mitarbeitenden ihr Handeln ausrichten.

Der Verhaltenskodex der GEA Group Aktiengesellschaft („Code of Conduct“) schreibt für die geschäftlichen Aktivitäten des Konzerns die Beachtung sämtlicher Gesetze und hoher ethischer Standards vor. Er gilt weltweit für alle Beschäftigten und alle Organe von GEA. Er wird durch Richtlinien zu Einzelthemen ergänzt, insbesondere zu den Themen Bekämpfung von Korruption, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Geldwäsche sowie Interessenkonflikte. Darüber hinaus gibt es als Ergänzung einen Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer („Code of Conduct for Suppliers and Subcontractors“), der diese Gruppen zur Einhaltung wesentlicher Grundsätze 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, verpflichtet. Schließlich gibt es gemeinsam mit dem Europäischen Betriebsrat vereinbarte Grundsätze unternehmerischer Verantwortung. Darin sind ethische, soziale und rechtliche Standards festgelegt, die für alle Beschäftigten von GEA bindend sind. Weitere Verpflichtungen ergeben sich für GEA aus der Teilnahme am „United Nations Global Compact“.

Das Management nachhaltigkeitsrelevanter Praxis verantwortet seit 2021 die Nachhaltigkeitsbereich, die direkt dem Vorstandsvorsitzenden der GEA Group Aktiengesellschaft unterstellt ist. Hier laufen alle Aktivitäten und Berichtswege zusammen, die zuvor auf unterschiedliche Abteilungen verteilt waren. Weitere Einzelheiten hierzu sind im Kapitel „Nachhaltigkeitsbericht“ zu finden. Alle vorstehend genannten Dokumente sind auf [www.gea.com](http://www.gea.com) veröffentlicht.

## Compliance

Compliance als Gesamtheit der Maßnahmen zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien sowie deren Beachtung durch Konzernunternehmen ist bei GEA eine wesentliche Leitungs- und Überwachungsaufgabe. Der Fokus der konzernweiten Aktivitäten der Compliance-Organisation liegt in den Bereichen Korruptions- und Geldwäscheprävention, Interessenkonflikte, Kartellrecht und Datenschutz.

Der Chief Compliance Officer koordiniert und betreibt die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen insbesondere in diesen Bereichen. Er berichtet in dieser Funktion sowohl an den Vorstand als auch an den Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss des Aufsichtsrats. Zudem ist die Compliance-Organisation bei der Bearbeitung sämtlicher Compliance-Vorfälle mit straf- oder bußgeldrechtlichen Risiken involviert. Der Chief Compliance Officer wird durch die Compliance-Organisation unterstützt und steht in regelmäßigem Austausch mit der Konzernrevision und weiteren Assurance-Funktionen. Zentrale rechtliche Compliance-Aktivitäten sind in den Abteilungen „Compliance“ und „Data-Protection, Information Technology and Digitalization“ innerhalb der konzernweiten Rechtsabteilung gebündelt. Daneben unterstützen die Divisionen die Compliance-Aktivitäten im operativen Geschäft. Für jede Division sind ein Compliance Executive und für jede operative Gesellschaft ein Compliance Manager und ein Datenschutzbeauftragter bzw. -koordinator benannt. Divisionen, Regionen und

Gesellschaften sowie die Zentralfunktionen werden zudem durch Compliance Officer beraten und unterstützt. Schließlich werden bei Bedarf weitere Funktionen eingebunden, die den Chief Compliance Officer beraten und unterstützen. Das GEA Compliance-Management-System wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG im Hinblick auf Wirksamkeit des Teilbereichs Datenschutz nach dem Standard IDW PS 980 geprüft. Die Prüfung wurde im Februar 2024 abgeschlossen. Detaillierte Informationen zur Compliance-Organisation von GEA und ihren Aufgaben sind im Kapitel ESRS G1 „Unternehmensführung“ des Nachhaltigkeitsberichts zu finden.

Neben der vorstehend beschriebenen Compliance-Organisation besteht bei GEA eine weltweite operative Exportkontroll-Organisation. Wesentliche Exportkontroll-Aktivitäten sind dabei im Bereich Tax, Customs & Foreign Trade gebündelt. Für jede operative Gesellschaft ist ein lokaler Export Control Manager benannt. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young hat das Compliance Management System der GEA im Bereich Exportkontrolle nach dem IDW PS 980 geprüft und dessen Angemessenheit, Implementierung und konzernweite Wirksamkeit attestiert. Die Prüfung wurde im Februar 2023 abgeschlossen.

Die Mitglieder der Compliance-Organisation beraten regelmäßig über neueste Entwicklungen und mögliche Auswirkungen bzw. Ergänzungen des Compliance-Programms von GEA. Bereits seit 1. Dezember 2014 verfügt GEA über ein Hinweisgebersystem, das weltweit implementiert wurde. Das Hinweisgebersystem gibt den Mitarbeitenden von GEA und außenstehenden Dritten die Möglichkeit, über ein internetbasiertes System mögliche Compliance-Verstöße oder Verstöße gegen den GEA Verhaltenskodex zu melden. Soweit im Einzelfall rechtlich zulässig können die Hinweisgebenden bei Abgabe der Meldung anonym bleiben. Die Anonymität ist durch die technische Implementierung des Hinweisgebersystems sichergestellt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, einen Verdacht auch telefonisch anonym über eine externe Rechtsanwaltskanzlei zu melden. Die Compliance-Organisation geht allen Verdachtsfällen konsequent nach, gegebenenfalls unter Einbeziehung von Internal Audit. Ebenfalls regelmäßig werden für alle Compliance-relevanten Konzernmitarbeitenden verpflichtende Präsenz- und webbasierte Schulungen zu aktuellen Themen und Regelungen durchgeführt, die im Gesetz, im Verhaltenskodex und in ergänzenden Compliance-Richtlinien von GEA enthalten sind. Vor-Ort-Gespräche bzw. Videokonferenzen von Vertretern der Compliance-Organisation mit lokalen Führungskräften zur Evaluierung von Best Practices im Konzern, eine enge Zusammenarbeit der Compliance-Organisation mit der Konzernrevision sowie Compliance-Risikoprüfungen und Stichproben, die verteilt innerhalb der ersten drei Quartale des Geschäftsjahres stattfinden, runden das Compliance-Programm von GEA ab. Ergänzt wird das Compliance-Management-System durch verschiedene IT-Tools, zum Beispiel für Compliance-Genehmigungen, Compliance-Meldungen, Compliance-Risikoprüfungen oder Drittparteienprüfungen.

## Steuern

Für GEA ist das Thema Steuern ein Schlüsselement verantwortlicher Unternehmensführung, mit dem Unternehmen einen Beitrag zu den Volkswirtschaften der Länder leisten, in denen sie tätig sind. GEA verfolgt eine klare und transparente Steuerstrategie, wonach Gewinne in den Ländern versteuert werden, in denen sie anfallen. In der Konzernsteuerrichtlinie ist festgelegt, dass Gewinne nicht zum Zwecke der Reduzierung der Besteuerung in Länder transferiert werden, in denen sie niedrigen Steuersätzen oder gar keiner Besteuerung unterliegen. Eine Implementierung von Strukturen, die diesem Grundsatz widersprechen, liegt nicht im Interesse von GEA. Die Steuerquote oder andere steuerliche Sachverhalte werden nicht zur Steuerung des Konzerns herangezogen.

Gleichwohl verfügt GEA als global agierender Konzern mit Umsatz generierenden Aktivitäten in einer Vielzahl von Ländern auch über Gesellschaften, die sich in Staaten oder Gebieten mit im Vergleich zu Deutschland niedrigeren Steuersätzen befinden. Sie sind zur Ausübung des operativen Geschäfts vor Ort nötig. Keine dieser Gesellschaften wurde gegründet, um steuerliche Vorteile zu generieren oder wird mit dem Ziel einer aggressiven steuerlichen Gestaltung verwendet. GEA ist ein wichtiger Steuerzahler und Arbeitgeber in den Regionen, in denen das Unternehmen aktiv ist, und handelt stets in voller Übereinstimmung mit den lokalen Steuer- und Zollvorschriften sowie den international verbindlichen Richtlinien. Somit trägt GEA zur Schaffung und Entwicklung von Wohlstand und Einkommen in diesen Regionen bei.

Bei der Errichtung des Tax-Compliance-Management Systems hat sich GEA an den sieben Grundelementen des IDW PS 980 und den dazu veröffentlichten Praxishinweisen des IDW orientiert. Die in diesem Zusammenhang erstellte Tax-Compliance-Management-System-Beschreibung in Deutschland wurde erfolgreich einer Angemessenheits-, Implementierungs- und Wirksamkeitsprüfung hinsichtlich der Teilbereiche Umsatz- und Ertragsteuern unterzogen und unterliegt einem laufenden Anpassungs- und Verbesserungsprozess. GEA erfasst einheitlich und gruppenweit steuerliche Risiken und integriert sie in das Risikomanagement des Konzerns. Die Senior Vice President Corporate Tax, Customs and Foreign Trade berichtet direkt an den CFO, der wiederum den Aufsichtsrat über steuerliche Themen informiert.

Im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung übermittelt die GEA Group Aktiengesellschaft für alle Konzerngesellschaften steuerlich relevante Informationen jährlich an das Bundeszentralamt für Steuern (Country-by-Country Report). Eine Grundlage für diese Steuerinformationen ist der von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüfte und testierte Konzernabschluss der GEA Group Aktiengesellschaft.

### **Informationssicherheit, Geschäftskontinuität und Krisenmanagement**

Die „Information Security“-Funktion hat in den Bereichen Sicherheit, Geschäftskontinuität und Krisenmanagement (Security, Business Continuity Management and Crisis Management) über das Information-Security-Management System (ISMS) konzernweit geltende Richtlinien, Programme und Verfahren auf diesem Gebiet entwickelt und umgesetzt. Ausführliche Erläuterungen zu diesen Themen sind im Kapitel „Informationssicherheit & Datenschutz“ des Nachhaltigkeitsberichts zu finden. Der Chief Information Security Officer berichtet regelmäßig an den Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss.

### **Nachhaltigkeit**

Nachhaltige Unternehmensführung hat seit Langem einen festen Platz in Selbstverständnis und Governance des Konzerns. GEA hat früh erkannt, wie bedeutsam es ist, verantwortungsvoll zu handeln und das Erreichte stetig zu verbessern. Der Konzern nimmt Marktchancen wahr, hat dabei aber stets die damit verbundenen sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen im Blick.

Auch im Geschäftsjahr 2024 konnte GEA wesentlich dazu beitragen, Produkte und Prozesse nachhaltiger zu gestalten, Mitarbeitende besser einzubinden und das gesellschaftliche Engagement zu vertiefen. Das Thema Nachhaltigkeit ist ein strategischer Hebel der im Geschäftsjahr 2021 verabschiedeten Strategie Mission 26 sowie der in diesem Berichtsjahr fortgeführten Strategie Mission 30. In dieser wird eine klare Roadmap bis zum Jahr 2030 und darüber hinaus aufgezeigt. Darin beschreibt GEA die Herausforderungen, die für das Geschäft und die Stakeholder wesentlich sind, und übersetzt diese in konkrete Ziele. Als weltweit führender Konzern im Maschinen- und Anlagenbau will GEA auch in Sachen Nachhaltigkeit weiterhin an der Spitze stehen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis für den Konzern aufgestellt. Er entspricht der Konzernnachhaltigkeitserklärung und erfüllt gleichzeitig alle Anforderungen nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die Anforderungen an die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§ 315b bis 315c HGB (nichtfinanzielle Konzernerklärung) sowie die Anforderungen an Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852. Der Nachhaltigkeitsbericht ist unter vollständiger Beachtung der ESRS aufgestellt.

### **Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken**

Nachhaltiges Wachstum lässt sich nur erreichen, wenn neben den Chancen auch die Risiken unternehmerischen Handelns erkannt und angemessen berücksichtigt werden. Ein effektives Kontroll-, Risiko- und Chancenmanagementsystem gehört daher zu den Kernelementen der Corporate Governance bei GEA. Weitere Details hierzu findet sich im Kapitel „Chancen- und Risikobericht“.

### **Transparenz in Rechnungslegung und Abschlussprüfung**

Die GEA Group Aktiengesellschaft verpflichtet sich zu einer transparenten Berichterstattung. Der Konzernabschluss und der verkürzte Halbjahresabschluss der Gesellschaft werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der gesetzlich vorgeschriebene und für die Dividendenzahlung maßgebliche Einzelabschluss der GEA Group Aktiengesellschaft basiert auf dem deutschen Handelsgesetzbuch (HGB). Der Aufsichtsrat beauftragt den von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer. Der Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss im Aufsichtsrat befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems. Darüber hinaus befasst sich der Aufsichtsrat mit der Abschlussprüfung und hier insbesondere mit der Auswahl und Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Festlegung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung einschließlich deren Qualität, der Compliance und der Cybersicherheit. Dabei wird auch unter Berücksichtigung der EU-Abschlussprüferreform sichergestellt, dass die Arbeit des Abschlussprüfers nicht durch Interessenkonflikte beeinträchtigt wird. Zudem hat der Abschlussprüfer unverzüglich über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und

Vorkommnisse zu berichten, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben. Neben dem Konzern- und dem Jahresabschluss werden auch der Halbjahresfinanzbericht und die Quartalsmitteilungen vom Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss mit dem Vorstand erörtert.

### **Ausführliche Berichterstattung und Informationen zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat**

Die GEA Group Aktiengesellschaft kommuniziert transparent, aktiv und ausführlich. Aktionäre, Aktionärsvereinigungen, Analysten und die interessierte Öffentlichkeit werden von der GEA Group Aktiengesellschaft regelmäßig, zeitnah und gleichmäßig über die Lage des Unternehmens sowie über wesentliche geschäftliche Veränderungen informiert. Ein wichtiges Medium hierzu ist die Internetseite des Unternehmens. Dort lassen sich die Geschäfts- und Halbjahresfinanzberichte sowie Quartals-, Presse- und sonstige Mitteilungen nach der EU-Marktmissbrauchsverordnung und dem Wertpapierhandelsgesetz, der Finanzkalender und andere relevante Informationen finden.

Auf der Internetseite [www.gea.com](http://www.gea.com) unter „Unternehmen > Investoren > Corporate Governance > Vergütung“ sind zudem alle wesentlichen Informationen zur Vorstands- und zur Aufsichtsratsvergütung veröffentlicht.

Darüber hinaus werden regelmäßig Analysten- und Pressekonferenzen sowie Veranstaltungen für Investoren durchgeführt. Die Präsentationen dieser Veranstaltungen sind ebenfalls auf der Internetseite [www.gea.com](http://www.gea.com) unter „Unternehmen > Investoren“ abrufbar.

### **Managers' Transactions und Aktienbesitz von Organmitgliedern**

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats oder ihnen nahestehende Personen sind gemäß Art. 19 MAR verpflichtet, meldepflichtige Geschäfte in Aktien der GEA Group Aktiengesellschaft oder sich darauf beziehende Finanzinstrumente offenzulegen, wenn die in einem Kalenderjahr getätigten Geschäfte die Grenze von 20.000 EUR erreichen oder überschreiten. Die der Gesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 gemeldeten Geschäfte wurden ordnungsgemäß veröffentlicht und sind auf der Internetseite [www.gea.com](http://www.gea.com) unter „Unternehmen > Investoren > Corporate Governance > Managers' Transactions“ abrufbar. Der Gesamtbesitz aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder an Aktien der GEA Group Aktiengesellschaft beträgt weniger als 1 Prozent der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien.

### **Unternehmensführung und -kontrolle: Vorstand und Aufsichtsrat**

Die GEA Group Aktiengesellschaft unterliegt dem deutschen Aktienrecht und verfügt über ein duales Führungssystem, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand ist das Leitungsorgan des Konzerns. Der Aufsichtsrat, der aus zwölf Mitgliedern besteht, von denen jeweils die Hälfte die Anteilseigner und die Arbeitnehmer vertritt, bestellt, berät und überwacht den Vorstand. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen; ihr gemeinsames vorrangiges Ziel ist die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts.

### **Vorstand**

Der Vorstand führt das Unternehmen gesamtverantwortlich nach den gesetzlichen Vorschriften, der Satzung sowie den geltenden Geschäftsordnungen und Konzernrichtlinien. Im Rahmen der Geschäftsordnung des Vorstands leitet jedes Vorstandsmitglied das ihm durch den Geschäftsverteilungsplan zugewiesene Arbeitsgebiet selbstständig und in eigener Verantwortung. Es unterrichtet den Gesamtvorstand laufend über die wesentlichen geschäftlichen Angelegenheiten. Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung oder besonderer Tragweite unterliegen der Beschlussfassung des Gesamtvorstands. Die Beschlüsse des Vorstands werden in regelmäßig stattfindenden Sitzungen oder, falls kein Vorstandsmitglied widerspricht, schriftlich, mündlich (auch telefonisch oder im Rahmen einer Telefon- oder Videokonferenz) oder durch sonstige gebräuchliche Kommunikationsmittel (z.B. per E-Mail bzw. ein elektronisches Genehmigungsverfahren) gefasst. Jedes Vorstandsmitglied muss Interessenkonflikte dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats gegenüber unverzüglich offenlegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber informieren.

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagementsystems und der Compliance. Bei wichtigen Anlässen und bei geschäftlichen Angelegenheiten, die erheblichen Einfluss auf die Lage der Gesellschaft haben, wird der Vorsitzende des Aufsichtsrats durch den Vorstand unverzüglich unterrichtet. Für bedeutende Geschäftsvorgänge legen die Satzung und die Geschäftsordnungen Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats fest. Weitere Informationen zu den einzelnen Vorstandsressorts und Vorstandsmitgliedern finden sich im Kapitel „GEA Vorstand“ sowie im Kapitel „Organe der Gesellschaft und ihre Mandate“, Abschnitt „Vorstand“.

## Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht dessen Geschäftsführung. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hält auch zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden des Vorstands, regelmäßig Kontakt und berät mit ihm Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens. Im Regelfall finden in jedem Kalenderjahr sieben Sitzungen des Aufsichtsrats statt, an denen die Mitglieder des Vorstands teilnehmen, soweit der Vorsitzende des Aufsichtsrats nichts anderes bestimmt. Der Aufsichtsrat tagt regelmäßig auch ohne den Vorstand. Die Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in der Regel in Sitzungen gefasst. Auf Anordnung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und wenn die Mehrheit seiner Mitglieder nicht unverzüglich widerspricht, können Beschlüsse auch in einer Telefon- oder Videokonferenz oder außerhalb von Sitzungen durch schriftliche, in Textform übermittelte oder telefonische Stimmabgabe gefasst werden. Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, soweit nicht gesetzlich eine andere Mehrheit zwingend vorgeschrieben ist. Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn nach der Einladung aller Mitglieder mindestens die Hälfte von ihnen persönlich, per Telefon- oder Videokonferenz oder durch schriftliche oder in Textform übermittelte Stimmabgabe gemäß § 108 Abs. 3 AktG an der Beschlussfassung teilnimmt.

Der Aufsichtsrat nimmt regelmäßige Beurteilungen der Wirksamkeit seiner Tätigkeit sowie der Tätigkeit der Aufsichtsratsausschüsse vor. Dabei werden jährlich im Wechsel entweder Evaluierungen, die mithilfe unabhängiger Berater erfolgen, oder Selbstbeurteilungen mittels Fragebogen des Aufsichtsrats durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat eine solche Selbstbeurteilung seiner Tätigkeit

sowie der Tätigkeiten seiner Ausschüsse auf Basis von Einzelinterviews mit PwC vorgenommen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dieser Selbstbeurteilung wurden ausführlich im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung besprochen.

Der Aufsichtsrat und die Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, sind paritätisch besetzt. Sowohl die Seite der Anteilseigner- als auch der Arbeitnehmervertreter tagen vor den jeweiligen Sitzungen gesondert. An den Vorbesprechungen nehmen sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßig teil.

Die Arbeitnehmervertreter werden Anfang April 2025 in einer geheimen, freien und gleichen Wahl nach dem Mitbestimmungsgesetz betrieblich neu gewählt. Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder findet für die Vertreter der Gruppe der Arbeitnehmer, für den Vertreter der Gruppe der leitenden Angestellten und für die Gewerkschaftsvertreter in getrennten Wahlgängen statt. Dabei wird jedes Aufsichtsratsmitglied einzeln gewählt bzw. wiedergewählt. Die Betriebswahlvorstände übermitteln anschließend die Einzelergebnisse an den Hauptwahlvorstand, der anschließend das Gesamtergebnis bekannt gibt.

Im Übrigen wurde die Satzung mit Beschluss der Hauptversammlung vom 30. April 2024 dahingehend geändert, dass einheitliche Amtszeiten sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite nicht mehr dem Regelfall entsprechen, da diese derzeit bereits nicht mehr einheitlich sind und dies voraussichtlich in Zukunft auch nicht mehr werden.

## Ausschüsse des Aufsichtsrats

→Die Arbeit des Aufsichtsrats wird durch Ausschüsse unterstützt. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um den Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss, den Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss und den Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit. Daneben bestehen der gesetzlich erforderliche Vermittlungsausschuss sowie der vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Nominierungsausschuss.

Mit Ausnahme des Nominierungsausschusses bestehen sämtliche Ausschüsse aus vier Mitgliedern und sind jeweils paritätisch mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besetzt. Der Nominierungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern, die gemäß Empfehlung D.4 des Deutschen Corporate Governance Kodex ausschließlich Anteilseignervertreter sind.

Der Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss und der Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss treten im Regelfall zu jeweils vier bzw. fünf Sitzungen im Geschäftsjahr zusammen. Der Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit tagt in der Regel zweimal im Jahr. Der Nominierungsausschuss tritt regelmäßig zusammen und beschäftigt sich insbesondere mit der Nachfolgeplanung und der Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Der Vermittlungsausschuss tritt bei Bedarf zusammen.

Beschlüsse im Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss, im Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss und im Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit hat bei einer erneuten Abstimmung über denselben Beschlussgegenstand der oder die jeweilige Ausschussvorsitzende eine zweite Stimme.

Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit legt der Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss auf Vorstandsangelegenheiten inklusive Nachfolge- und Vergütungsthemen. Dabei sind Entscheidungen über das Vergütungssystem des Vorstands, die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder und deren Bestellung und Abberufung dem Gesamtaufsichtsrat vorbehalten. Außerdem befasst sich der Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss mit Fragen der Corporate Governance und bestimmten zustimmungspflichtigen Geschäften. Hierzu zählt unter anderem die Zustimmung zu wesentlichen Geschäften zwischen dem Unternehmen einerseits und den Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitgliedern sowie ihnen nahestehenden Personen andererseits. Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es solche Geschäfte mit nahestehenden Personen nicht. Insbesondere wurden seitens der Gesellschaft keine Kredite an Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder oder diesen nahestehende Personen vergeben.

In die Zuständigkeit des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses fallen – jeweils gemeinsam mit dem Vorstand – ebenfalls die Behandlung der Strategie des Unternehmens, insbesondere der Nachhaltigkeitsstrategie, wichtiger Grundsatzfragen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG – Environmental, Social, Governance) und deren Umsetzung sowie der Investitionen und Finanzierungen. Mitglieder des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses sind Prof. Dieter Kempf (Vorsitzender), Roger Falk, Rainer Gröbel und Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken.

Der Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss verfügt in Umsetzung der Vorgaben des DCGK und des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen. Er befasst sich vornehmlich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses und der Abschlussprüfung, wozu auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung gehören. Hierbei achtet der Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss jeweils auf die angemessene Berücksichtigung der für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen und -ziele des internen Revisionsystems sowie der Compliance und Cybersicherheit. Mitglieder des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses sind Prof. Dr. Annette G. Köhler (Vorsitzende), Claudia Claas, Prof. Dieter Kempf und Brigitte Krönchen. Seit dem 8. Dezember 2022 sind Prof. Dr. Annette G. Köhler als Finanzexpertin im Sinne von § 100 Abs. 5 AktG auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Prof. Dieter Kempf als Finanzexperte im Sinne von § 100 Abs. 5 AktG auf dem Gebiet der Abschlussprüfung bestimmt. Die erforderliche Expertise der zu Finanzexperten bestimmten Prüfungs- und Cybersicherheitsausschussmitglieder ergibt sich aus den jeweiligen Lebensläufen, die auf der Internetseite [www.gea.com](http://www.gea.com) unter „Unternehmen > Über uns > Unsere Organisation > Aufsichtsrat“ einsehbar sind.<sup>14</sup>

Der Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss diskutiert mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse. Die Vorsitzende des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses tauscht sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung aus und berichtet dem Ausschuss hierüber.

Die Arbeit des Ausschusses für Innovation und Produktnachhaltigkeit fokussiert sich auf die Beurteilung der mittel- bis langfristigen Innovationsstrategie des Konzerns vor dem Hintergrund der Bestrebungen von GEA, kontinuierlich neue Produkte, Prozesse, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle zu entwickeln. Hierzu gehört insbesondere auch die Nachhaltigkeit des Produktportfolios zu verbessern und damit auch neue Märkte zu erschließen unter besonderer Beachtung technischer Nachhaltigkeitsaspekte. Dies umfasst die Behandlung der Innovations-schwerpunkte Nachhaltigkeit und Digitalisierung auf der Grundlage der Unternehmensstrategie sowie die Beratung des Vorstands und des Managements hinsichtlich dieser Themen. Mitglieder des Ausschusses für Innovation und Produktnachhaltigkeit sind Prof. Dr.-Ing. Jürgen Fleischer (Vorsitzender), Roger Falk, Andreas Renschler und Brigitte Krönchen.

Der Vermittlungsausschuss hat die ihm gemäß §§ 27, 31 MitbestG obliegenden Aufgaben. Ihm gehören folgende Mitglieder an: Prof. Dieter Kempf (Vorsitzender), Claudia Claas, Prof. Dr.-Ing. Jürgen Fleischer und Rainer Gröbel.

Aufgabe des Nominierungsausschusses ist es, dem Aufsichtsrat für dessen Besetzung Wahlvorschläge für geeignete Kandidaten zu unterbreiten. Mitglieder des Nominierungsausschusses sind Prof. Dieter Kempf (Vorsitzender), Prof. Dr. Annette G. Köhler und Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken.

Das Kapitel „Ausschüsse des Aufsichtsrats“ enthält die mit „→“ und „←“ gekennzeichneten Angaben, die sich auch mit der Angabepflicht ESRS 2 GOV-1 §20 und §23 der ESRS befassen.



## Die Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats\*

Entsprechend der Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil erarbeitet, dessen Umsetzung in der folgenden Qualifikationsmatrix offengelegt wird:

	Prof. Dieter Kempf (Vors.)	Rainer Gröbel <sup>1</sup> (stellv. Vors.)	Nancy Böhning <sup>1</sup>	Claudia Claas <sup>1</sup>	Roger Falk <sup>1</sup>	Prof. Dr.-Ing. Jürgen Fleischer	Michael Kämpfert <sup>1</sup>	Prof. Dr. Annette G. Köhler	Brigitte Krönchen <sup>1</sup>	Holly Lei	Andreas Renschler	Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken
<b>Mitgliedschaft Ausschüsse</b>	Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss (Vors.) Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss Nominierung (Vors.) Vermittlung (Vors.)	Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss Vermittlung	Keine	Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss Vermittlung	Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss für Innovation und Produkt-nachhaltigkeit	Ausschuss für Innovation und Produkt-nachhaltigkeit (Vors.) Vermittlung	Keine	Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss (Vors.) Nominierung	Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss für Innovation und Produkt-nachhaltigkeit	Keine	Ausschuss für Innovation und Produkt-nachhaltigkeit	Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss Nominierung
<b>Diversität</b>												
Alter	71	71	45	59	57	63	59	57	61	64	66	66
Geschlecht	männlich	männlich	weiblich	weiblich	männlich	männlich	männlich	weiblich	weiblich	weiblich	männlich	männlich
Nationalität	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	kanadisch	deutsch	deutsch
Internat. geschäftl. Hintergrund	•					•				•	•	•
Unabhängigkeit i.S.d. DCGK	•	nicht anwendbar <sup>2</sup>	nicht anwendbar <sup>2</sup>	nicht anwendbar <sup>2</sup>	nicht anwendbar <sup>2</sup>	•	nicht anwendbar <sup>2</sup>	•	nicht anwendbar <sup>2</sup>	•	•	•
<b>Beruflicher Hintergrund</b>												
Ausbildung	Dipl. Kaufmann Steuerberater Wirtschaftsprüfer	Industrie-kaufmann Dipl. Volkswirt	Magistra Artium	Technische Zeichnerin	Industrie-kaufmann	Dipl. Ing. Maschinenbau	Dipl. Betriebswirt	Dipl. Ökonomin	Industrie-kauffrau	Chemie-ingenieurwesen Materialwirtschaft	Dipl.-Wirtschafts-ingenieur Dipl.-Kaufmann	Dipl. Ingenieur Elektrotechnik
Operative Managementenerfahrung	•	•				•	•			•	•	•
<b>Geschäftsspezifische Kenntnisse</b>												
Sektorkennntnis <sup>3</sup>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Industriexpert/-in <sup>4</sup>	•	•		•	•	•	•		•		•	•
Kundenindustrie <sup>5</sup>										•		
Geschäftsmodell	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<b>Finanzen</b>												
Rechnungslegung inkl. Nachhaltigkeitsberichterstattung	•	•		•			•	•	•			
Abschlussprüfung inkl. Nachhaltigkeitsberichterstattung	•							•				



ERKLÄRUNG ZUR  
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

	Prof. Dieter Kempf (Vors.)	Rainer Gröbel <sup>1)</sup> (stellv. Vors.)	Nancy Böhning <sup>1)</sup>	Claudia Claas <sup>1)</sup>	Roger Falk <sup>1)</sup>	Prof. Dr.-Ing. Jürgen Fleischer	Michael Kämpfert <sup>1)</sup>	Prof. Dr. Annette G. Köhler	Brigitte Krönchen <sup>1)</sup>	Holly Lei	Andreas Renschler	Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken
<b>Kontrollfunktionen</b>												
Risikomanagement und internes Kontrollsystem	•	•		•			•	•	•			•
Interne Revision	•							•				•
Compliance-Management	•							•			•	•
<b>ESG</b>												
Umwelt <sup>6)</sup>						•		•		•		•
Soziale Aspekte <sup>7)</sup>		•	•	•	•		•		•	•		
Governance <sup>8)</sup>	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•
<b>Digitalisierung/IT</b>												
Digitalisierung/Digitale Transformation	•			•	•	•			•		•	•
IT-Sicherheit	•											•
<b>Personalwesen</b>												
		•					•			•	•	•
<b>M&amp;A</b>												
											•	•
<b>Forschung, Entwicklung und Innovation</b>												
				•		•					•	•

1) Arbeitnehmervertreter oder -vertreterin

2) Kriterium gilt nur für Anteilseignervertreter.

3) Sektor = Maschinen- und Anlagenbau gemäß § 100 Abs. 5 AktG

4) Personen mit relevanter Berufserfahrung (Anstellung oder mehrjährige Verbands- bzw. AR-Tätigkeit) im Bereich der Investitionsgüterindustrie.

5) Personen mit relevanter Berufserfahrung (Anstellung oder mehrjährige Verbands- bzw. AR-Tätigkeit) in einer der Kundenindustrien von GEA (Food, Beverage, Pharma, Dairy Processing, Dairy Farming, Chemicals).

6) Personen mit relevanten Erfahrungen im Bereich Umwelt (E). Dies umfasst insbesondere Erfahrungen im Hinblick auf die Reduzierung von Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch, den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und Abfall sowie die ökologischen Auswirkungen der angebotenen Produkte.

7) Personen mit relevanten Erfahrungen im Bereich Soziales (S). Dies umfasst insbesondere Erfahrungen bezogen auf den Umgang von Unternehmen mit Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Personen aus dem sozialen Umfeld des Unternehmens wie beispielsweise Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

8) Personen mit relevanten Erfahrungen im Bereich Unternehmensführung (G). Dies umfasst insbesondere Erfahrungen mit Aufsichtsstrukturen und betrieblicher Mitbestimmung, Risiko- und Reputationsmanagement sowie im Bereich ethisches Verhalten von Unternehmen.

\*1) Die Tabelle enthält die Angaben, die sich auch mit der Angabepflicht ESRS 2 GOV-1 §20 und §22 der ESRS befassen.

Weitere Informationen über die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sind im Kapitel „Organe der Gesellschaft und ihre Mandate“, Abschnitt „Aufsichtsrat“ sowie auf der Internetseite [www.gea.com](http://www.gea.com) unter „Unternehmen > Über uns > Unsere Organisation > Aufsichtsrat“ zu finden.

Das Kapitel „Bericht des Aufsichtsrats“ informiert darüber hinaus über weitere Details zur Tätigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im Berichtsjahr 2024. Es enthält zudem eine individualisierte Übersicht zur Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie zur jeweiligen Mandatsdauer der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder.

### **Einhaltung der Mindestanteile gem. § 96 Abs. 2 AktG und Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 AktG**

GEA begegnet den vielfältigen Herausforderungen des stark internationalen und damit kulturell sehr vielseitig geprägten Umfeldes mit einem starken Fokus auf Förderung von Vielfalt und Inklusivität (Diversity & Inclusion – kurz D&I). Dies ist stark in den Unternehmenswerten verankert und eng mit allen Elementen des „Employee Life Cycle“ verknüpft. Im Kapitel ESRS S1 „Arbeitskräfte des Unternehmens“ des Nachhaltigkeitsberichts wird dies ausführlich dargestellt und erläutert. Im Rahmen des im Jahr 2021 eingeführten unternehmensweiten D&I-Konzepts verfolgt GEA unter anderem auch das Ziel, mehr Frauen auf allen Ebenen für GEA zu gewinnen und weibliche Talente speziell im technischen Bereich zu fördern. Langfristig wird die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Führungsebenen angestrebt. Den Frauenanteil in den oberen drei Führungsebenen des Konzerns will GEA bis 2026 auf insgesamt 21 Prozent steigern.

Neben den Zielsetzungen des D&I-Konzepts besteht für GEA die gesetzliche Pflicht, Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand bzw. in der Geschäftsführung einzelner Konzerngesellschaften sowie in den nachfolgenden zwei Führungsebenen festzulegen und zu bestimmen, bis wann der jeweilige Frauenanteil erreicht werden soll.

→Für den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts im Aufsichtsrat börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Gesellschaften wie der GEA Group Aktiengesellschaft gilt eine gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent, die bei der Neubesetzung freiwerdender Aufsichtsratsmandate berücksichtigt werden muss. Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. September 2024 wurde festgelegt, dass künftig die Beurteilung der Erfüllung des gesetzlichen Mindestanteils für den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts im Aufsichtsrat jeweils von der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerseite getrennt zu erfolgen hat. Im Berichtszeitraum gehörten dem Aufsichtsrat durchgängig fünf weibliche und sieben männliche Mitglieder an. Von den fünf weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern sind drei Arbeitnehmer- und zwei Anteilseignervertreterinnen. Der Frauenanteil der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat der GEA Group Aktiengesellschaft lag demnach im abgelaufenen Geschäftsjahr bei rund 33 Prozent; der der Arbeitnehmerseite bei 50 Prozent.←

In seiner Sitzung vom 16. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat für die Zeit ab dem 1. Januar 2023 eine neue Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von mindestens 25 Prozent bzw. einer Frau im Vorstand festgelegt. Diese Zielgröße soll bis zum 31. Dezember 2026 erreicht werden.

Für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands wurde vom Vorstand der GEA Group Aktiengesellschaft im November 2022 ein Anteil von 17,1 Prozent Frauen in der ersten und von 21,0 Prozent Frauen in der zweiten Führungsebene als bis zum 31. Dezember 2026 zu erreichende Zielgrößen beschlossen. Zum 31. Dezember 2024 beträgt der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene (L1) 24,3 Prozent (Vorjahr 21,9 Prozent) und auf der zweiten Führungsebene (L2) 15,8 Prozent (Vorjahr 16,5 Prozent).

Auch für die betroffenen GEA Tochterunternehmen wurden Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat bzw. in der Geschäftsführung und den beiden obersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung ebenso wie die Fristen zur Umsetzung dieser Zielgrößen fristgerecht festgelegt.

Des weiteren hat sich der GEA Konzern im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie weitergehende Zielgrößen für den Frauenanteil in den Führungsebenen L1-L5 gesetzt. Nähere Informationen dazu finden sich im Kapitel S1 „Arbeitskräfte des Unternehmens“ des Nachhaltigkeitsberichts.

Das Kapitel „Einhaltung der Mindestanteile gem. § 96 Abs. 2 AktG und Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 AktG“ enthält die mit „→“ und „←“ gekennzeichneten Angaben, die sich auch mit der Angabepflicht ESRS 2 GOV-1 §21 der ESRS befassen.

## Nachfolgeplanung und Diversitätsrichtlinie für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

→Zusammen mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat mit Unterstützung des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses für eine langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Das Auswahlverfahren für die Besetzung einer Vorstandsposition folgt einem strukturierten Prozess. Zunächst erarbeitet der Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss unter Berücksichtigung der an die jeweilige Position gestellten persönlichen und fachlichen Qualifikationskriterien sowie der Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ein konkretes Anforderungsprofil für eine Vorstandsposition. Die Top-Führungskräfte des Konzerns werden im Hinblick auf die Erfüllung dieses Anforderungsprofils und die Eignung zur Übernahme eines Vorstandsmandats regelmäßig beurteilt. Bei der Suche und Auswahl geeigneter Kandidaten gemäß Anforderungsprofil wird der Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss bei der konkreten Nachbesetzung von Vorstandspositionen in der Regel von externen Beratern unterstützt. Anhand schriftlicher Profile trifft der Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss eine Vorauswahl derjenigen Kandidierenden, die zu persönlichen Gesprächen eingeladen werden. Damit sich alle Mitglieder des Aufsichtsrats ein eigenes Bild über potenzielle neue Vorstandsmitglieder machen können, werden die vom Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss in die engere Auswahl gezogenen Kandidierenden im letzten Schritt dem gesamten Aufsichtsrat vorgestellt, der dann über die Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds beschließt.←

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse beachten bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern neben einer ausgewogenen fachlichen und persönlichen Qualifikation grundsätzlich auch das Kriterium der Vielfalt (Diversity), das neben dem Geschlecht zahlreiche weitere Aspekte wie zum Beispiel Ausbildung, beruflichen Hintergrund, Herkunft und Internationalität berücksichtigt. Im Juni 2024 hat sich der Aufsichtsrat mit dem Thema Diversität und Kompetenzprofil für den Vorstand

beschäftigt und folgende wichtige Aspekte in einer Richtlinie zur Vorstandszusammensetzung gebündelt:

- Der Vorstand soll bis zum 31. Dezember 2026 aus mindestens 25 Prozent Frauen bestehen bzw. bis zu diesem Zeitpunkt soll mindestens eine Frau dem Vorstand angehören.
- Der Vorstand sollte in seiner Gesamtheit über eine ausreichende internationale Managementenerfahrung verfügen.
- Die Altersstruktur der Mitglieder im Vorstand, die in der Regel mit Erreichen des 62. Lebensjahres ausscheiden, soll die Kontinuität in der Führung des Unternehmens sicherstellen.
- GEA strebt an, Vorstandspositionen mit dem am besten geeigneten Kandidierenden aus internen und externen Führungskräften zu besetzen.
- Der Vorstand sollte in seiner Gesamtheit über ausreichende Branchenkenntnisse in Bezug auf Maschinenbau, Kunden, Technologien des Unternehmens sowie Digitalisierung bzw. IT verfügen.

Da bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern vor allem Aspekte wie die fachliche und persönliche Eignung sowie die Verfügbarkeit von Kandidierenden eine wesentliche Rolle spielen, behält sich der Aufsichtsrat vor, im Einzelfall von den Vorgaben dieser Diversitätsrichtlinie abzuweichen.

Der Aufsichtsrat hat zuletzt in seiner Sitzung am 7. Dezember 2022 auch das Diversitätskonzept für seine eigene Zusammensetzung, bestehend aus den Zielen für seine Zusammensetzung und dem Kompetenzprofil für das Gesamtgremium, präzisiert. Danach sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Der Aufsichtsrat achtet neben der Integrität und Leistungsbereitschaft seiner Mitglieder, die über ausreichende zeitliche Kapazitäten für die Wahrnehmung ihres Mandats

verfügen müssen, auf ein ausgewogenes Kompetenzprofil seiner Mitglieder. Dies beinhaltet insbesondere ausreichende Kenntnis der Branchen und Sektoren, die für GEA relevant sind, die hinreichende Abdeckung der für das Unternehmen relevanten Nachhaltigkeitsfragen sowie internationale Erfahrung und Vielfalt (Diversität). Zudem achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder. Für das Wohl des Konzerns sollen ausschlaggebende Kriterien für die Besetzung des Aufsichtsrats stets die fachliche und persönliche Eignung sowie die Verfügbarkeit des Kandidierenden unter Berücksichtigung der Kompetenzen der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats sein.

Der Aufsichtsrat strebt eine Zusammensetzung an, die folgende Elemente berücksichtigt: Der Aufsichtsrat soll im Hinblick auf Herkunft, den beruflichen und kulturellen Hintergrund sowie Alter und Geschlecht seiner Mitglieder vielfältig zusammengesetzt sein. Mindestens ein Viertel der Mitglieder des Aufsichtsrats soll über einen internationalen geschäftlichen Hintergrund, idealerweise aus verschiedenen Regionen oder Kulturräumen, verfügen. Frauen und Männer sollen im Aufsichtsrat jeweils zu mindestens einem Drittel vertreten sein. Dem Aufsichtsrat soll auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören. Der Aufsichtsrat ist – auch unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur – deshalb bestrebt, dass mindestens zwei Drittel der Vertreter der Anteilseigner unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 des DCGK sind. Derzeit ist dies bei 100 Prozent, somit allen sechs Vertretern der Anteilseigner im Aufsichtsrat, dem Aufsichtsratsvorsitzenden Prof. Dieter Kempf, Prof. Dr.-Ing. Jürgen Fleischer, Prof. Dr. Annette G. Köhler, Holly Lei, Andreas Renschler und Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken der Fall.

Die fortlaufende Zugehörigkeit eines Mitglieds zum Aufsichtsrat soll in der Regel drei volle Wahlperioden bzw. einen Zeitraum von zwölf Jahren nicht überschreiten. Bei Wahlvorschlägen sollen in der Regel nur Personen berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Hauptversammlung, die über den Wahlvorschlag entscheidet, das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Personen, bei denen absehbar ist, dass sie im Falle ihrer Wahl in den Aufsichtsrat dauerhaft oder wiederholt einem Interessenkonflikt unterliegen, kommen als Kandidaten für den Aufsichtsrat nicht in Betracht. Zum Umgang mit nach einer Bestellung auftretenden Interessenkonflikten sieht die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats detaillierte Regelungen vor. Danach ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats gegenüber offenzulegen. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

→Das vom Aufsichtsrat angestrebte Kompetenzprofil für das Gesamtgremium lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut. Mindestens ein Mitglied des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses muss über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung, mindestens ein weiteres über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen. Der erforderliche Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung besteht in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen. Der Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung liegt in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Darüber hinaus soll der oder die Vorsitzende des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses mindestens auf einem der beiden Gebiete Rechnungslegung oder Abschlussprüfung sachverständig sein. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sollen in der Lage sein, die Besonderheiten des Geschäfts der Gesellschaft und die daraus resultierenden Chancen und Risiken zu verstehen und zu beurteilen. Sie sollen mit den Grundzügen der Bilanzierung und des Risikomanagements vertraut sein. Im Aufsichtsrat sollen Mitglieder mit kaufmännischem oder betriebswirtschaftlichem Hintergrund, aus Ingenieursberufen sowie idealerweise mit Erfahrung in einer oder mehreren Kundenbranchen der Gesellschaft vertreten sein.

Mindestens zwei Aufsichtsratsmitglieder sollen über Management- erfahrung im operativen Geschäft verfügen. Mindestens ein Aufsichtsratsmitglied soll über Erfahrungen mit Unternehmenszusammenschlüssen und -übernahmen (Mergers & Acquisitions), insbesondere mit der Identifikation, der Bewertung, dem Erwerb und der Integration geeigneter Zielunternehmen, verfügen. Neben den von den Finanzexperten oder -expertinnen des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses abgedeckten Kompetenzen im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung sollen im Aufsichtsrat mindestens zwei weitere Mitglieder vertreten sein, die Kompetenzen und Erfahrungen hinsichtlich weiterer für das Unternehmen bedeutsamer Nachhaltigkeitsfragen, wie etwa hinsichtlich nachhaltiger Produktinnovation und -entwicklung, verantwortungsbewusster Gestaltung von Produktionsprozessen, Lieferketten oder des Personalwesens aufweisen. Darüber hinaus soll dem Aufsichtsrat mindestens ein Mitglied mit Kenntnissen und Erfahrungen in den Bereichen Digitalisierung und digitale Transformation angehören. Auch die Bereiche Forschung, Entwicklung und Innovation sollten im Aufsichtsrat durch einschlägige Erfahrungen mindestens eines seiner Mitglieder vertreten sein. Ein Mitglied des Aufsichtsrats, idealerweise des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses, soll über Kompetenz in Fragen der IT-Sicherheit verfügen.←

In seiner momentanen Zusammensetzung erfüllt der Aufsichtsrat alle Kriterien zur Zielzusammensetzung und füllt das Kompetenzprofil aus.

Das Kapitel „Nachfolgeplanung und Diversitätsrichtlinie für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat“ enthält die mit „→“ und „←“ gekennzeichneten Angaben, die sich auch mit der Angabepflicht ESRS 2 GOV-1 §21 bis §23 der ESRS befassen.