

**Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat  
der GEA Group Aktiengesellschaft  
zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG**

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, entsprechen.

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