

VERGÜTUNGS- BERICHT

AUSZUG AUS DEM GESCHÄFTSBERICHT 2021

VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zusammen. Er gibt einen Überblick über die Entwicklung der Systematik der Vorstandsvergütung in den zurückliegenden Jahren, erläutert die Zielsetzungen des neuen, seit Anfang 2021 geltenden und seit Anfang 2022 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung kommenden Vergütungssystems und stellt die Punkte dar, in denen das neue Vergütungssystem vom bisherigen Vergütungssystem abweicht.

Der Vergütungsbericht gibt außerdem individualisiert und konkret Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der GEA Group Aktiengesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagten Zuwendungen. Die Angaben zur Vergütung von Organmitgliedern entsprechen den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie denen der anwendbaren deutschen und internationalen Rechnungslegungsstandards.

Allgemeines zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat setzt auf Vorschlag des Präsidiums die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest und beschließt über das Vergütungssystem für den Vorstand. Die Angemessenheit der Vergütung wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt.

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2019 hat der Aufsichtsrat das bis Ende 2020 geltende **bisherige Vergütungssystem**, das am 26. April 2019 mit einer Mehrheit von 93,85 Prozent von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt wurde, in Kraft gesetzt. Im Berichtszeitraum wurden noch alle amtierenden Vorstandsmitglieder aufgrund ihrer laufenden Dienstverträge nach dem bisherigen Vergütungssystem vergütet. Einzelne Vorstandsmitglieder sind bis zum Ende des Geschäftsjahres 2019 weiterhin nach dem älteren, in den Geschäftsjahren 2012 bis 2018 geltenden **Vergütungssystem 2012** vergütet worden. Eine detaillierte Erläuterung des bisherigen Vergütungssystems sowie des Vergütungssystems 2012 finden Sie auf der Homepage unter gea.com.

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 das nunmehr geltende **neue Vergütungssystem** beschlossen, das die ordentliche Hauptversammlung am 30. April 2021 gem. § 120 a Abs. 1 S. 1 AktG mit einer Mehrheit von 89,54 Prozent gebilligt hat. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde an die Vorgaben des neuen § 87a AktG sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex i.d.F. vom 16. Dezember 2019 (DCGK) angepasst. Daher wurde insbesondere ein neuer Long Term Incentive Plan für die Vorstandsmitglieder integriert. Für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder kommt das neue Vergütungssystem einheitlich seit dem 1. Januar 2022 zur Anwendung. Details finden Sie in diesem Abschnitt, sowie auf der Homepage gea.com unter „Investoren – Corporate Governance – Vergütung“.

Grundsätze des neuen Vergütungssystems

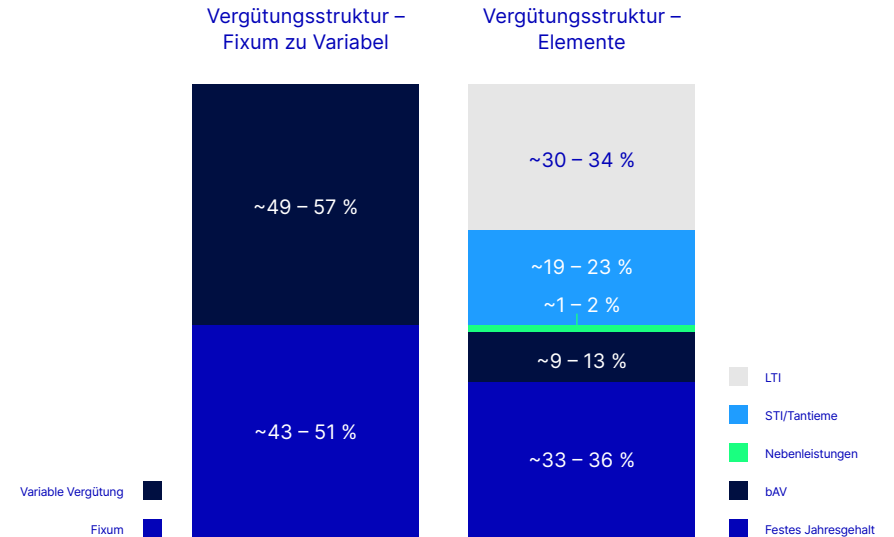
Das neue Vergütungssystem ist geprägt von folgenden Grundsätzen:

- **Strategiebezug:** Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten dienen der Förderung der wesentlichen Ziele der Unternehmensstrategie, insbesondere einem kontinuierlichen, nachhaltigen und profitablen Wachstum.
- **Pay for Performance:** Der Pay for Performance-Gedanke wird durch die Verknüpfung der Vergütung mit der Erreichung vorab definierter und ambitionierter Leistungskriterien verankert. Zudem sind Malus- und Clawback-Regelungen vorgesehen.
- **Nachhaltigkeit und Langfristigkeit:** Die Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung wird durch nachhaltigkeitsbezogene und langfristig orientierte Leistungskriterien mit signifikanter Gewichtung erreicht. Zudem wird der Nachhaltigkeitsaspekt durch die vergleichende Betrachtung mit Unternehmen aus dem DAX 50 ESG Index betont.
- **Langfristige Aktionärsinteressen:** Einer nachhaltigen Wertentwicklung wird durch die vierjährige Laufzeit und den starken Aktienbezug des Long Term Incentive (LTI) sowie durch die Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline) Rechnung getragen.
- **Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:** Bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands wird auch die Angemessenheit im Vergleich zum oberen Führungskreis und der Belegschaft insgesamt geprüft. Zudem beeinflusst die Mitarbeiterzufriedenheit als Ausdruck der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter die Höhe der variablen Vergütung des Vorstands.
- **Sinnvolle Verzahnung mit Führungskräfte- und Mitarbeitervergütung:** Bei der variablen Vergütung wird darauf geachtet, eine einheitliche Steuerungs- und Anreizwirkung zwischen Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitern zu erzielen.
- **Regulatorische Konformität:** Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Regularien des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK.

Ziel-Gesamtvergütung im Rahmen des neuen Vergütungssystems

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich sowohl aus erfolgsunabhängigen als auch aus erfolgsabhängigen Komponenten zusammen und stellt sich wie folgt dar:

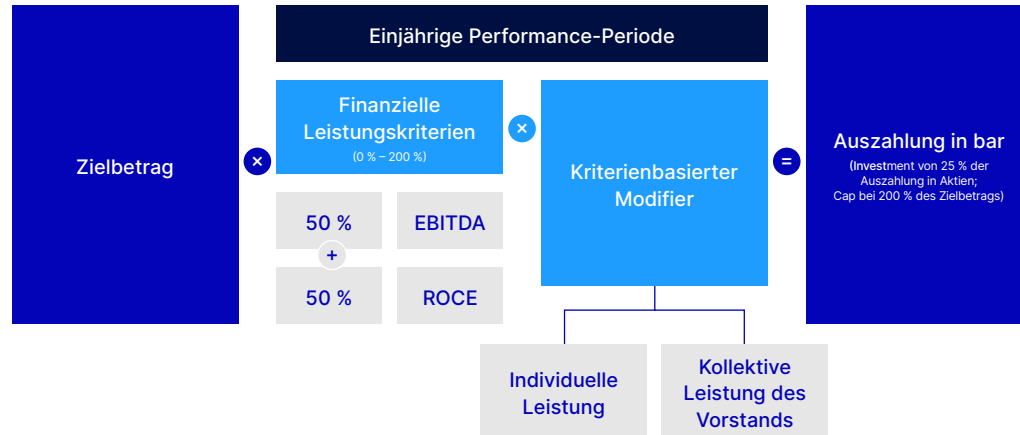
Relative Anteile der Komponenten an der Ziel-Gesamtvergütung



Die erfolgsunabhängige Komponente besteht aus festem Jahresgehalt, Nebenleistungen und Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Die erfolgsabhängige Komponente besteht aus der Tantieme bzw. dem Short Term Incentive (STI) und dem Long Term Incentive (LTI). Der STI ist als Zielbonussystem ausgestaltet, dessen Auszahlung von den finanziellen Leistungskriterien EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertminderungen bzw. -aufholungen) und ROCE (Return on Capital Employed), jeweils bereinigt um Restrukturierungsaufwendungen sowie Akquisitionseffekte, und einem kriterienbasierten Modifier, der kollektive und persönliche Leistungen des Vorstands bzw. der einzelnen Mitglieder berücksichtigt, beeinflusst wird. Er setzt sich wie folgt zusammen:

Tantieme



Der LTI, als zweite erfolgsabhängige Komponente, ist als Performance Share Plan ausgestaltet, dessen Auszahlung von dem relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) und strategischen Zielen (i.d.R. ESG-Ziele) sowie der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft beeinflusst wird. Er setzt sich wie folgt zusammen:

Long-Term Incentive – Performance Share Plan



Wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem

Das neue, ab dem 01.01.2022 für die amtierenden Vorstandsmitglieder zur Anwendung kommende, Vergütungssystem weicht gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des als Performance Share Plan ausgestalteten LTI ab. Detaillierte Erläuterungen zu den entsprechenden Unterschieden finden sich in der Beschreibung des neuen Vergütungssystems auf der Homepage gea.com unter „Investoren – Corporate Governance – Vergütung“.

Allgemeines zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist grundsätzlich als reine Festvergütung ausgestaltet. Eine erfolgsorientierte Komponente ist nicht vorgesehen.

Gemäß § 15 Abs. 1 der Satzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied außer dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche, nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbare Vergütung von 50 T EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Anderthalbfache dieses Betrags. Gemäß § 15 Abs. 2 der Satzung erhalten Mitglieder des Präsidial- bzw. des Prüfungsausschusses zusätzlich jeweils 35 T EUR. Gemäß § 15 Abs. 2 erhalten die Mitglieder des Innovationsausschusses zusätzlich jeweils 25 T EUR. Der bzw. die Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte. Für die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss und im Nominierungsausschuss wird keine gesonderte Vergütung gewährt. Bei unterjährigem Eintritt in den oder Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat bzw. seinen Ausschüssen wird die Vergütung nur anteilig für die Dauer der Zugehörigkeit gezahlt. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 15 Abs. 3 der Satzung nach Ablauf des Geschäftsjahrs für jede Sitzung des Aufsichtsrats, des Präsidial-, Prüfungs- oder Innovationsausschusses, an der sie teilgenommen haben, ein Sitzungsgeld von 1 T EUR. Im Geschäftsjahr 2021 fanden sieben Sitzungen des Aufsichtsrats, fünf Sitzungen des Präsidialausschusses, vier Sitzungen des Prüfungsausschusses und zwei Sitzungen des Innovationsausschusses statt.

Diese Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde von der Hauptversammlung vom 30. April 2021 mit einer Mehrheit von 99,77 Prozent bestätigt.

Übersicht über das vergangene Geschäftsjahr

Personalia

Die Zusammensetzung des Vorstands hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Im Übrigen hat der Aufsichtsrat den Vertrag mit Stefan Klebert um fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2026 sowie die Bestellung von Marcus A. Ketter zum Finanzvorstand der Gesellschaft im Juni 2021 um fünf Jahre bis zum Ablauf des 19. Mai 2027 verlängert.

Mit Ablauf der Hauptversammlung am 30. April 2021 gab es im Aufsichtsrat der Gesellschaft, der zwölf Mitglieder umfasst, sechs personelle Veränderungen. Diese betreffen drei Mandate der Anteilseignerseite wie auch drei Mandate der Arbeitnehmerseite. Die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat wurden auf der Hauptversammlung für eine vierjährige Amtsperiode neu gewählt. Wiedergewählt wurden Prof. Dr. Annette G. Köhler, Dr. Molly P. Zhang sowie Colin Hall. Darüber hinaus wurden Holly Lei sowie Klaus Helmrich und Prof. Dr. Jürgen Fleischer als neue Aufsichtsratsmitglieder bestellt. Der bis zum 30. April 2021 amtierende Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Helmut Perlet sowie die Mitglieder Jean E. Spence und Ahmad M.A. Bastaki, die dem Aufsichtsrat jeweils viele Jahre angehörten, stellten sich nicht mehr zur Wahl und schieden aus dem Gremium aus. Auf der Arbeitnehmerseite sind, zunächst durch Beschluss des Amtsgerichts Düsseldorf und sodann durch die im Herbst 2021 durchgeführte Wahl der Arbeitnehmervertreter, die bisher amtierenden Aufsichtsratsmitglieder Brigitte Krönchen, Michael Kämpfert sowie neu Claudia Claas und Roger Falk als Vertreter der Mitarbeitenden im Unternehmen zu Aufsichtsratsmitgliedern bestellt bzw. gewählt worden. Ebenfalls zunächst gerichtlich bestellt und dann in den Aufsichtsrat gewählt wurden Prof. Dr. Cara Röhner und das bisherige Mitglied Rainer Gröbel, die die IG Metall vertreten. Klaus Helmrich, ehemaliger Konzernvorstand der Siemens AG, wurde in der im Anschluss an die Hauptversammlung abgehaltenen konstituierenden Sitzung zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

Mit Wirkung zum Ende des Geschäftsjahres 2021 hat Dr. Molly P. Zhang ihr Aufsichtsratsmandat niedergelegt. Das Amtsgericht Düsseldorf hat auf Antrag des Vorstands, den der Aufsichtsrat unterstützt hat, daraufhin Jörg Kampmeyer ab dem 1. Januar 2022 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

„Mission 26“ und Klimastrategie

Im Rahmen des Kapitalmarkttagess im September 2021 wurde in London die neue Strategie „Mission 26“ vorgestellt. Der Plan für die kommenden fünf Jahre setzt auf sieben entscheidende Hebel, die nachhaltiges, profitables Wachstum beschleunigen sollen. Im Fokus dabei sind Nachhaltigkeit, Innovationen und digitale Lösungen, New Food sowie Exzellenz-Initiativen in den Bereichen Vertrieb, Service und Operations. Zudem prüft das Unternehmen gezielte Akquisitionen. Nähere Informationen zu diesen Themen finden Sie auf der Homepage gea.com unter „Über uns – unsere Mission 26“.

GEA ist fest entschlossen, die eigenen Treibhausgasemissionen (THG) entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette bis 2040 auf Netto-Null zu reduzieren. Das Unternehmen hat diese Verpflichtung und die Zwischenziele für 2030 der Science Based Targets Initiative (SBTi) zur Validierung vorgelegt, der weltweit anerkannten, unabhängigen Organisation zur Prüfung von Klimazielen. SBTi hat die Ziele von GEA zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen validiert und bestätigt, dass diese Ziele den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft folgen und einen effektiven Beitrag zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klima-Übereinkommens leisten. Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage gea.com unter „Nachhaltigkeit“

Die für die Tranche 2022 des Performance Share Plans (LTI) definierten Leistungskriterien greifen die wichtigen strategischen Ziele des nachhaltigen, profitablen Wachstums auf, indem sie sowohl das jährliche organische Umsatzwachstum als auch die Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen zu Leistungskriterien im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung machen. Sie wurden so kalibriert, dass sie zur Umsetzung der im Rahmen der Strategie „Mission 26“ definierten Ziele beitragen (vgl. unten Zuteilung sowie Festlegung und Kalibrierung strategischer Ziele im Rahmen der Tranche 2022).

Kennzahlen des Geschäftsjahrs 2021

Nähere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht unter GEA Finanzkennzahlen.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Gewährte und geschuldete Vergütung in 2021 und 2020

Die Gesamtvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der GEA Group Aktiengesellschaft betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 9.927.446 EUR. Davon entfiel ein Betrag von 2.480.000 EUR auf die festen Jahresgehälter und ein Betrag von 7.385.589 EUR auf die variable Vergütung. Im Geschäftsjahr 2021 wurden – wie auch in den vorangegangenen Geschäftsjahren – seitens der Gesellschaft keine Kredite an Vorstandsmitglieder vergeben. Von der Möglichkeit variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug die Gesamtvergütung der in 2020 gegenwärtigen Vorstandsmitglieder (Stefan Klebert, Marcus A. Ketter, Johannes Giloth und Steffen Bersch) 8.653.130 EUR. Davon entfiel ein Betrag von 2.425.355 EUR auf die festen Jahresgehälter und ein Betrag von 6.162.563 EUR auf die variable Vergütung.

Eine Vergütung gilt i.S.d. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG in dem Geschäftsjahr als gewährt, in dem die der Vergütung zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Diesbezüglich wird der erdienungsorientierten Sichtweise gefolgt. Geschuldet wird eine Vergütung, wenn eine rechtliche Verpflichtung zur Leistung der Vergütung fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Die Vergütungsbestandteile werden gem. § 162 AktG dabei jeweils zum früheren Zeitpunkt, in dem die Vergütung gewährt oder geschuldet wird, angegeben. Die auf den LTI und die Tantieme bzw. den STI entfallenden Beträge werden somit in dem Geschäftsjahr, in dem die zugrundeliegende Service Periode endet, angegeben. Im abgelaufenen Geschäftsjahr endete die Service Periode der Tranche 2021 des LTI, welcher somit im Geschäftsjahr 2021 vollständig erdient wurde. Der LTI und die langfristige Aktienkurskomponente (Vergütungssystem 2012) kommen jeweils nach einem die Zielerreichung feststellenden Aufsichtsratsbeschluss im März des auf das Ende der dreijährigen Performance Periode folgenden Geschäftsjahres zur Auszahlung. Abweichungen zwischen dem zum Zeitpunkt der vollständigen Erdienung erwarteten Auszahlungsbetrag und dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag nach Ende der Performance Periode werden im Jahr der Auszahlung angegeben. Somit wird im Geschäftsjahr 2024 der entsprechende Differenzbetrag für die Tranche 2021 in die anzugebende Vergütung einbezogen.

Ziel-Gesamtvergütungen und tatsächliche Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen – jeweils für den Berichtszeitraum und das Vorjahr, jeweils in individualisierter Form und jeweils aufgeteilt nach festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Komponenten – die Höhe der Ziel-Gesamtvergütungen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sowie die tatsächliche Vergütung der gegenwärtigen und der früheren Vorstandsmitglieder. Eine ausführliche Beschreibung des im Geschäftsjahr 2021 noch für alle amtierenden Vorstandsmitglieder angewendeten und damit maßgeblichen bisherigen Vergütungssystems finden Sie auf der Homepage gea.com unter „Investoren – Corporate Governance – Vergütung“.

Ziel-Gesamtvergütungen der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands:

(in EUR)	Eintritt/ bestellt bis	Derzeitige Position	Fixum			Variable Komponente		Ziel- Gesamtvergütung
			Festes Jahresgehalt ¹	Nebenleistungen ²	betriebliche Altersvorsorge	Tantieme / STI	LTI	
Mitglieder des Vorstands								
Stefan Klebert	15.11.2018/ 31.12.2026	CEO	1.200.000	11.557	400.000	720.000	1.080.000	3.411.557
Vorjahr			1.140.000	10.958	400.000	720.000	1.080.000	3.350.958
Marcus A. Ketter	20.05.2019/ 19.05.2027	CFO	680.000	19.460	300.000	408.000	612.000	2.019.460
Vorjahr			646.000	19.516	300.000	408.000	612.000	1.985.516
Johannes Giloth	20.01.2020/ 19.01.2023	COO	600.000	30.840	200.000	360.000	540.000	1.730.840
Vorjahr			539.355	30.533	189.785	341.260	511.890	1.612.823
Summe			2.480.000	61.857	900.000	1.488.000	2.232.000	7.161.857
Vorjahr			2.325.355	61.007	889.785	1.469.260	2.203.890	6.949.297

1) Als Beitrag zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie verzichteten Stefan Klebert, Marcus A. Ketter und Johannes Giloth im Geschäftsjahr 2020 für einen Zeitraum von 6 Monaten jeweils auf 10 Prozent ihres festen Jahresgehalts.

2) Nebenleistungen bestanden im Berichtsjahr im Wesentlichen aus dem Wert der Dienstwagenutzung, den Beiträgen zur Unfallversicherung sowie – im Einzelfall – der Erstattung von Reise-, Unterbringungs- und Umzugskosten sowie Steuerberatungsleistungen.

Fixum und variable Komponenten der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands:

(in EUR)	Eintritt/ bestellt bis	Derzeitige Position	Fixum			Variable Komponente			Summe
			Festes Jahresgehalt ¹	Nebenleistungen ²	Anteilige fixe Vergütungsbestandteile	Tantieme / STI	LTI ³	Anteilige variable Vergütungsbestandteile	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands									
Stefan Klebert	15.11.2018/ 31.12.2026	CEO	1.200.000	11.557	25%	1.440.000	2.133.664	75%	4.785.221
Vorjahr			1.140.000	10.958	28%	1.440.000	1.491.437	72%	4.082.395
Marcus A. Ketter	20.05.2019/ 19.05.2027	CFO	680.000	19.460	26%	816.000	1.209.093	74%	2.724.553
Vorjahr			646.000	19.516	29%	816.000	845.164	71%	2.326.680
Johannes Giloth	20.01.2020/ 19.01.2023	COO	600.000	30.840	26%	720.000	1.066.832	74%	2.417.672
Vorjahr			539.355	30.533	29%	682.521	706.900	71%	1.959.309
Summe			2.480.000	61.857	26%	2.976.000	4.409.589	74%	9.927.446
Vorjahr			2.325.355	61.007	29%	2.938.521	3.043.501	71%	8.368.384

1) Als Beitrag zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie verzichteten Stefan Klebert, Marcus A. Ketter und Johannes Giloth im Geschäftsjahr 2020 für einen Zeitraum von 6 Monaten jeweils auf 10 Prozent ihres festen Jahresgehalts.

2) Nebenleistungen bestanden im Berichtsjahr im Wesentlichen aus dem Wert der Dienstwagenutzung, den Beiträgen zur Unfallversicherung sowie – im Einzelfall – der Erstattung von Reise-, Unterbringungs- und Umzugskosten sowie Steuerberatungsleistungen.

3) Die Service Periode der Tranche 2021 des LTI endete zum 31.12.2021; die Service Periode der Tranche 2020 endete zum 31.12.2020

Fixum und variable Komponenten der gewährten und geschuldeten Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands:

(in EUR)	Fixum					Variable Komponente			Summe
	Eintritt/ Austritt	Letzte Position	Fixe Bezüge ¹	Nebenleistungen	Anteilige fixe Vergütungsbestandteile	Tantieme / STI	LTI ²	Anteilige variable Vergütungsbestandteile	
Frühere Mitglieder des Vorstands									
Steffen Bersch	01.01.2016/ Vorjahr 29.02.2020	Ordentliches Vorstandsmitglied	–	–	–	–	–	–	–
			100.000	4.205 ³	37%	60.000 ⁴	120.541	63%	284.746
Martine Snels	01.10.2017/ Vorjahr 31.12.2019	Ordentliches Vorstandsmitglied	–	3.327 ⁵	100%	–	–	–	3.327
			–	9.224 ⁵	100%	–	–	–	9.224
Niels Erik Olsen	01.01.2016/ Vorjahr 13.03.2019	Ordentliches Vorstandsmitglied	–	2.223 ⁵	100%	–	–	–	2.223
			–	22.978 ⁵	100%	–	–	–	22.978
Jürg Oleas	01.05.2001/ Vorjahr 17.02.2019	Vorstands- vorsitzender	–	–	–	–	–	–	–
			8.575.416 ⁶	–	100%	–	–	–	8.575.416
Dr. Helmut Schmale	22.04.2009/ Vorjahr 17.05.2019	Ordentliches Vorstandsmitglied	200.001	–	100%	–	–	–	200.001
			200.001	–	100%	–	–	–	200.001
Weitere frühere Mitglieder und Hinterbliebene ⁷			4.817.852	–	100%	–	–	–	4.817.852
			4.777.775	–	100%	–	–	–	4.777.775
Summe			5.017.853	5.550	100%	–	–	–	5.023.403
Vorjahr			13.653.192	36.407	99%	60.000	120.541	1%	13.870.140

1) Die fixen Bezüge umfassen Rentenzahlungen, – im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit – Abfindungen sowie bezüglich der Vorjahresangaben feste Vergütungen. In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 wurden keine Abfindungen gezahlt.

2) Die Service Periode der Tranche 2020 des LTI endete zum 31.12.2020.

3) In den Nebenleistungen für Steffen Bersch sind für das Geschäftsjahr 2020 1.246 EUR Zuschüsse zu Vorsorgeaufwendungen enthalten.

4) Steffen Bersch erhielt für das Geschäftsjahr 2020 einen anteilig, auf Basis einer Zielerreichung von 100 Prozent berechneten STI für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zu seinem Ausscheiden am 29. Februar 2020.

5) Die Nebenleistungen wurden jeweils für Zeiträume gewährt, in denen Martine Snels bzw. Niels Erik Olsen noch in einem aktiven Dienstverhältnis standen.

6) Jürg Oleas hat im Geschäftsjahr 2020 von seinem Kapitalisierungswahlrecht bezüglich des gesamten ihm ab 1. Januar 2020 zustehenden Ruhegeldanspruchs Gebrauch gemacht. Der Kapitalisierungsbetrag von 8.575.416,00 EUR wurde im Januar 2020 ausgezahlt.

7) Die individualisierte Angabe der Bezüge früherer Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen unterbleibt für Mitglieder des Vorstands, die das Unternehmen vor mehr als zehn Jahren verlassen haben.

Die Gesamtvergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 entspricht dem im Berichtszeitraum maßgeblichen bisherigen Vergütungssystem bzw. dem für einzelne frühere Vorstandsmitglieder maßgeblichen Vergütungssystem 2012. Die für den Berichtszeitraum festgelegten Ziel-Gesamtvergütungen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder entsprechen hinsichtlich ihrer Höhe und des Verhältnisses von festen zu variablen Vergütungsbestandteilen jeweils den im bisherigen Vergütungssystem festgeschriebenen Werten bzw. Relationen. Wie im nachfolgenden Abschnitt sowie im Abschnitt „Angaben

zur aktienbasierten Vergütung 2018 bis 2021“ dargestellt, erfolgte die Ermittlung der tatsächlichen bzw. der auf Basis der Verhältnisse zum 31.12.2021 erwarteten Zielerreichung der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile anhand der im bisherigen Vergütungssystem festgelegten Leistungskennzahlen sowie der in Übereinstimmung mit dem bisherigen Vergütungssystem festgelegten Zielerreichungskurven.

Zielerreichung und Modifier-Multiplikator STI 2021

Das um Akquisitionseffekte bereinigte EBITDA vor Restrukturierungsaufwand betrug im Geschäftsjahr 2021 618,2 Mio. EUR, was einer Zielerreichung von 171 Prozent (Vorjahr 165,7 Prozent) entspricht. Der ebenfalls um Restrukturierungsaufwendungen und Akquisitionseffekte bereinigte ROCE betrug im Geschäftsjahr 2021 27,6 Prozent (Vorjahr 17,3 Prozent), was einer Zielerreichung von 200 Prozent (Vorjahr 200 Prozent) entspricht. Für den STI 2021 ergibt sich daraus eine Zielerreichung von 185,5 Prozent (Vorjahr 182,8 Prozent).

Der Aufsichtsrat hat den Modifier für den STI 2021 für Stefan Klebert auf einen Multiplikator von 1,17 (Vorjahr 1,14), für Marcus A. Ketter auf einen Multiplikator von 1,17 (Vorjahr 1,14) und für Johannes Giloth auf einen Multiplikator von 1,17 (Vorjahr 1,14) festgesetzt, was zu einer Gesamtzielerreichung von 200 Prozent wie im Vorjahr führte. Diese Multiplikatoren entsprechen jeweils dem Durchschnitt der Einzelbewertungen der für die Vorstandsmitglieder vorab festgelegten Modifier-Kriterien durch den Aufsichtsrat. Dem Modifier für den STI 2021 lagen folgende Ziele und Beurteilungskriterien zugrunde:

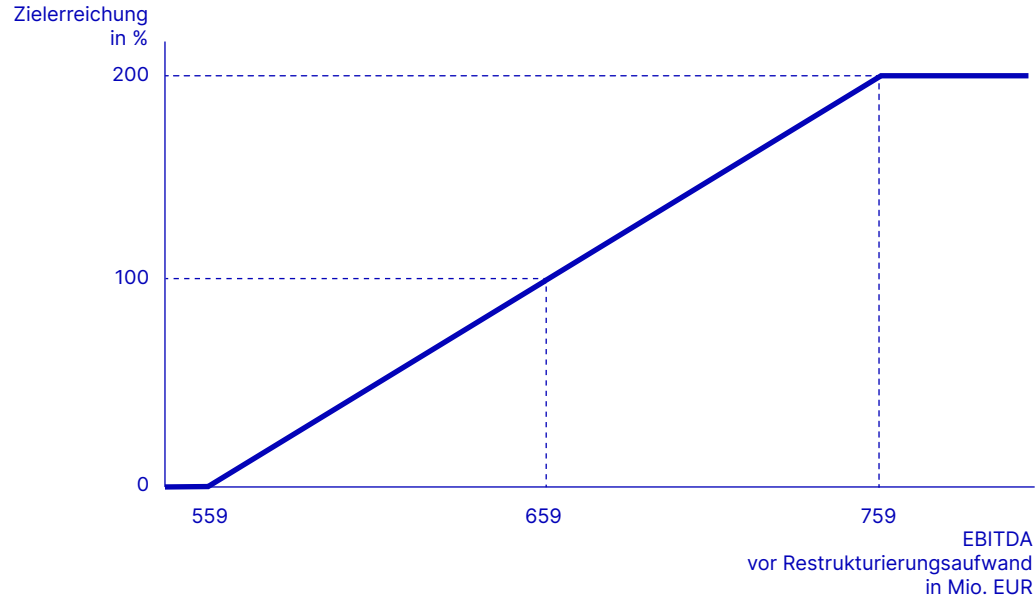
Modifier-Ziele und Beurteilungskriterien STI 2021 (Spanne: 0,8-1,2)		S. Klebert	M. A. Ketter	J. Giloth
Individuelle Leistung	Diversitätskonzept Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Eckpunkte und Meilensteine	•		
	Inventory Management Program Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Eckpunkte und Meilensteine			•
	Information Security Program Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Eckpunkte und Meilensteine		•	
Kollektive Leistung des Vorstands	ESG-Zielkonzept Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Eckpunkte und Meilensteine	•	•	•
Stakeholder- und Nachhaltigkeitsaspekt	Mitarbeiterzufriedenheit Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Parameter	•	•	•
	Kundenzufriedenheit Diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Parameter	•	•	•

Kalibrierung der finanziellen Erfolgsziele und Modifier-Kriterien im Rahmen des STI 2022

Für die Tantieme bzw. den STI 2022 hat der Aufsichtsrat die finanziellen Erfolgsziele wie folgt kalibriert:

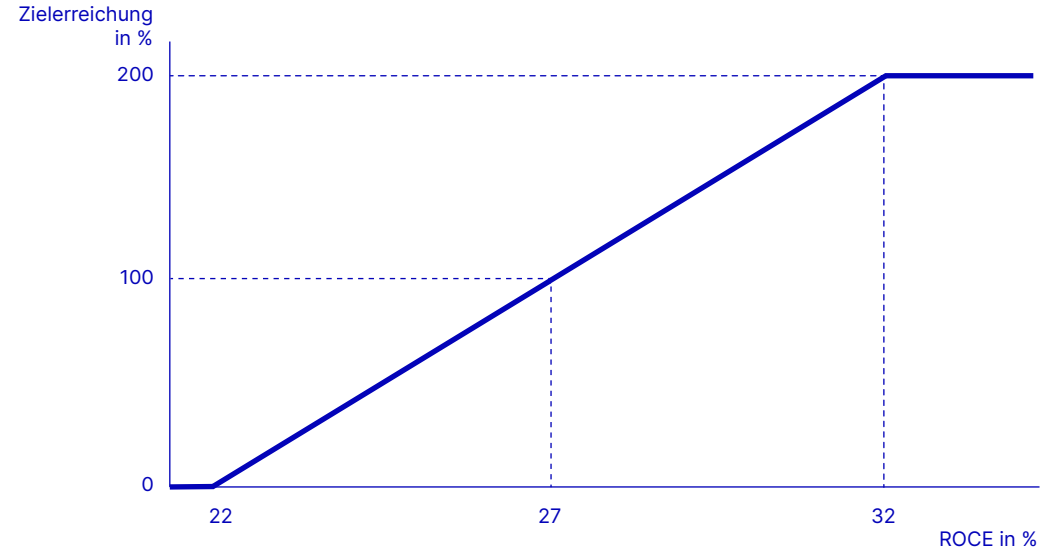
Für die Kennzahl EBITDA vor Restrukturierungsaufwand ist eine 100-prozentige Zielerreichung gegeben, wenn das EBITDA vor Restrukturierungsaufwand im Geschäftsjahr 2022 659 Mio. EUR beträgt. Der Zielerreichungskorridor reicht insgesamt von 559 Mio. EUR, was einer Zielerreichung von 0 Prozent entspräche, bis zu 759 Mio. EUR, was einer Zielerreichung von 200 Prozent entspräche. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert.

Zielerreichungskurve EBITDA vor Restrukturierungsaufwand



Eine Zielerreichung von 100 Prozent soll bei der Kennzahl ROCE im Geschäftsjahr 2022 gegeben sein, wenn der ROCE 27 Prozent beträgt. Hier umfasst der Zielerreichungskorridor einen Bereich von 22 Prozent (die Zielerreichung entspräche 0 Prozent) bis 32 Prozent (die Zielerreichung entspräche 200 Prozent). Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert.

Zielerreichungskurve ROCE



Folgende, für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen geltenden Modifier-Ziele und Beurteilungskriterien hat der Aufsichtsrat aus den strategischen Zielsetzungen abgeleitet und für den STI 2022 definiert:

Modifier-Ziele und Beurteilungskriterien STI 2022 (Spanne: 0,8-1,2)

Produktionsstandort Koszalin – Produktionsstart in der „Fabrik der Zukunft“

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Eckpunkte und Meilensteine

Zurverfügungstellung des einheitlichen ERP-Systems „globalSAP“

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Eckpunkte und Meilensteine

Mitarbeiterzufriedenheit

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Parameter

Kundenzufriedenheit

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Parameter

Angaben zur aktienbasierten Vergütung 2018 bis 2021

In den Geschäftsjahren 2019 bis 2021 wurden im Rahmen des bisherigen Vergütungssystems aktienbasierte Vergütungen für den Vorstand in Form jährlicher Tranchen des Performance Share Plans zugesagt. Die Performance Periode dieser Tranchen umfasst jeweils drei Geschäftsjahre. Die im Geschäftsjahr 2021 zugesagte Tranche wird über einen Dreijahreszeitraum von 2021-2023 gemessen und wird im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen.

Für die Tranche 2019, deren Performance Periode am 31.12.2021 endete und welche im laufenden Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommen wird, beträgt die finale Zielerreichung für das EPS-Wachstum 200 Prozent und für den relativen TSR 177 Prozent. Der Zielerreichungskorridor für das EPS reicht von einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate – CAGR) von 3,0 Prozent während der Performanceperiode, was einer Zielerreichung von 0 Prozent entspräche, bis hin zu einem CAGR von 11,0 Prozent für den Zeitraum 2019 bis 2021, was einer Zielerreichung von 200 Prozent entspräche. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert, so dass 7,0 Prozent eine Zielerreichung von 100 Prozent bedeutet.

Die Tranchen des Performance Share Plans in der Form des im Geschäftsjahr 2021 maßgeblichen bisherigen Vergütungssystems fördern wie die im laufenden Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommende Tranche 2019 mit ihrer dreijährigen, zukunftsgerichteten Bemessungsgrundlage, der ausgeprägten Kapitalmarkt-orientierung bzw. einer Ausrichtung an der langfristigen Performance der GEA-Aktie die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Details zu den bestehenden Ansprüchen der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands aus dieser Vergütungskomponente können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

	Zum Erdienungsbeginn zugeteilte Performance Shares (in Stück)	Beizulegender Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt (in EUR)	Beizulegender Zeitwert zum Stichtag 31.12.2021 (in EUR)	Beizulegender Zeitwert zum Stichtag 31.12.2020 (in EUR)
Stefan Klebert				
Tranche 2019	50.358	1.080.000	2.160.000	1.837.161
Tranche 2020	43.028	1.080.000	2.160.000	1.491.437
Tranche 2021	50.664	1.080.000	2.133.664	-
Marcus A. Ketter				
Tranche 2019	17.669	378.937	757.874	644.600
Tranche 2020	24.383	612.000	1.224.023	845.164
Tranche 2021	28.710	612.000	1.209.093	-
Johannes Giloth				
Tranche 2019	-	-	-	-
Tranche 2020	21.514 ¹	511.890 ²	1.023.781 ³	706.900 ⁴
Tranche 2021	25.332	540.000	1.066.832	-
Summe Tranche 2019	68.027	1.458.937	2.917.874	2.481.761
Summe Tranche 2020	88.925	2.203.890	4.407.804	3.043.501
Summe Tranche 2021	104.706	2.232.000	4.409.588	-

- 1) Unter Berücksichtigung einer zeitanteilig gekürzten Auszahlung im März 2023 aufgrund Eintritts zum 20. Januar 2020.
2) Aufgrund des Eintritts von Johannes Giloth am 20. Januar 2020 und der daraus resultierenden Kürzung der Auszahlung der Tranche 2020 des Performance Share Plans wurde der beizulegende Zeitwert am Tag der Zuteilung auf gerundet 23,79 EUR je Performance Share gekürzt.
3) Basierend auf einem auf gerundet 47,59 EUR je Performance Share gekürzten beizulegenden Zeitwert zum 31.12.2021.
4) Basierend auf einem auf gerundet 32,86 EUR je Performance Share gekürzten beizulegenden Zeitwert zum 31.12.2020.

Steffen Bersch als früherem Mitglied des Vorstands stehen aus dieser Vergütungskomponente Ansprüche aus den Tranchen 2019 und 2020 zu.

	Zum Erdienungsbeginn zugeteilte Performance Shares (in Stück)	Beizulegender Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt (in EUR)	Beizulegender Zeitwert zum Stichtag 31.12.2021 (in EUR)	Beizulegender Zeitwert zum Stichtag 31.12.2020 (in EUR)
Steffen Bersch				
Tranche 2019	25.179	540.000	1.080.000	918.580
Tranche 2020	21.514 ¹	87.288 ²	174.575 ³	120.541 ⁴

- 1) Zeitannteilig gekürzte Auszahlung im März 2023 aufgrund Ausscheidens mit Ablauf des 29. Februar 2020.
2) Aufgrund des Ausscheidens von Steffen Bersch zum 29. Februar 2020 und der daraus resultierenden Kürzung der Auszahlung der Tranche 2020 des Performance Share Plans wurde der beizulegende Zeitwert am Tag der Zuteilung auf gerundet 4,06 EUR je Performance Share gekürzt.
3) Basierend auf einem auf gerundet 8,11 EUR je Performance Share gekürzten beizulegenden Zeitwert zum 31.12.2021.
4) Basierend auf einem auf gerundet 5,60 EUR je Performance Share gekürzten beizulegenden Zeitwert zum 31.12.2020.

In den Geschäftsjahren 2013 bis 2019 wurde im Rahmen des Vergütungssystems 2012 jeweils eine aktienbasierte Vergütung für den Vorstand in Form der langfristigen Aktienkurskomponente zugesagt. Der beizulegende Zeitwert zum 31.12.2021 der letzten noch laufenden Tranche 2019 für die langfristige Aktienkurskomponente für Martine Snels betrug 119.616 EUR (Vorjahr 103.704 EUR).

Der im IFRS-Konzernabschluss erfasste Aufwand für die aktienbasierte Vergütung aus allen Vergütungssystemen insgesamt (also der Summe aus dem beizulegenden Zeitwert der im Geschäftsjahr zugeteilten aktienbasierten Vergütung zum Bilanzstichtag und der Änderung des beizulegenden Zeitwerts von Ansprüchen aus aktienbasierter Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr) betrug im Geschäftsjahr 2021 für Stefan Klebert 3.125 T EUR (Vorjahr 1.212 T EUR); für Marcus A. Ketter 1.701 T EUR (Vorjahr 747 T EUR), für Johannes Giloth 1.384 T EUR (Vorjahr 707 T EUR), für Steffen Bersch 215 T EUR (Vorjahr -19 T EUR) und für Martine Snels 16 T EUR (Vorjahr -17 T EUR). Weitergehende Angaben zum LTI und zur langfristigen Aktienkurskomponente finden Sie im Konzernanhang Nr. 6.3.3.

Zuteilung sowie Festlegung und Kalibrierung strategischer Ziele im Rahmen der Tranche 2022

Im Rahmen der für das laufende Geschäftsjahr zugesagten vierten Tranche des LTI (Tranche 2022) wurden den Mitgliedern des Vorstands auf Basis eines vertraglich fest vereinbarten Zuteilungsbetrags und des arithmetischen Mittels der Schlusskurse der GEA-Aktie über die letzten drei Monate vor Beginn der Performance Periode am 1. Januar 2022 von 43,74 EUR jeweils die folgende Anzahl Performance Shares zugeteilt:

Teilnehmer Tranche 2022	Vertraglicher Zielwert (in EUR)	Stückzahl zugeteilter Performance Shares
Stefan Klebert	1.296.000	29.630
Marcus A. Ketter	734.000	16.781
Johannes Giloth	648.000	14.815
Summe	2.678.000	61.226

Für die Tranche 2022 des LTI hat der Aufsichtsrat die folgenden, innerhalb des LTI mit 40 Prozent gewichteten, strategischen Ziele festgelegt und kalibriert:

Strategische Ziele und Kalibrierung LTI 2022

Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen in Scope 1 und 2*

Gegenstand des Ziels ist das Erreichen definierter Reduktionsziele bzgl. Treibhausgas-Emissionen in Scope 1 und 2

- Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung ist das lineare jährliche Reduktionsziel für Scope 1 und 2 von insgesamt minus 60 Prozent bis 2030 (ausgehend vom Basisjahr 2019)
- Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist gegeben, wenn das lineare jährliche Reduktionsziel jeweils erreicht wird
- Im Falle von M&A-Aktivitäten wird das Bewertungsmodell gemäß den Bedingungen der SBTi angepasst
- Im Übrigen wird das organische Wachstum für Zwecke der Zielerreichung neutralisiert

Organisches Umsatzwachstum

Gegenstand des Ziels ist das Erreichen eines bestimmten jährlichen organischen Umsatzwachstums (bereinigt um M&A- und Währungseffekte) über die Performance Periode

- Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist gegeben, wenn das organische Umsatzwachstum pro Jahr plus 4 Prozent beträgt

*) Nähere Erläuterungen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht unter gea.com.

Die strategischen Ziele, die für die Kalibrierung 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 Klimastrategie selbst gesetzte Ziel der GEA, bis 2040 die eigenen Treibhausgasemissionen entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette auf Netto-Null zu reduzieren. Zusätzlich zu seinem Ziel von Net Zero für 2040 hat GEA für alle Emissionsbereiche auch Zwischenziele im Sinne der STBi vorgelegt. Diese Zwischenziele für Scope 1 und 2 sind die Basis für die Bewertung der Zielerreichung. Die Klimastrategie von GEA ist der erste Baustein einer umfassenden ESG-Strategie. In diese ESG-Strategie fließen zusätzlich zum Klimaschutz auch soziale und Governance-Aspekte ein. Sie wird das Bekenntnis des Unternehmens zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen untermauern und ist Basis der neuen GEA Unternehmensstrategie „Mission 26“, die sich ebenfalls in den strategischen Zielen widerspiegelt. Hierzu gehört auch, dass der organische Umsatz bis 2026 jährlich um durchschnittlich 4,0 bis 6,0 Prozent wachsen soll. Insofern sind zwei ehrgeizige Ziele, die die Zukunft der GEA und die Umwelt nachhaltig beeinflussen werden, Teil des LTI bzw. des Performance Share Plans des Vorstands.

Zur Kalibrierung des Leistungskriteriums relativer TSR (die TSR-Performance von GEA wird ins Verhältnis zu der der Unternehmen des DAX 50 ESG gesetzt) gelten die im Vergütungssystem (vgl. auf der Homepage gea.com unter „Investoren – Corporate Governance – Vergütung“) dargelegten Grundsätze.

Share Ownership Guidelines

Im Rahmen des bisherigen wie auch des neuen Vergütungssystems sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet GEA Aktien zu erwerben und diese bis zum Ende ihrer Dienstzeit zu halten. Die Höhe dieser Aktienhalteverpflichtung beträgt für Stefan Klebert 150 Prozent des jährlichen Brutto-Festgehalts, für Marcus A. Ketter und Johannes Giloth beträgt sie jeweils 100 Prozent des jährlichen Brutto-Festgehalts. Bis zur vollständigen Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, 25 Prozent der variablen Nettoauszahlung aus STI und LTI in GEA-Aktien zu investieren oder anderweitig erworbene GEA-Aktien in das Programm einzubringen.

Nachdem der erstmals im Frühjahr 2020 geplante Erwerb von GEA Aktien im Rahmen der Share Ownership Guidelines (SOG) aus kapitalmarktrechtlichen Gründen nicht durchgeführt werden konnte, erfolgte im April 2021 erstmals ein entsprechender Aktienerwerb im Rahmen der SOG. Momentan halten die Vorstandsmitglieder folgende Anzahl an GEA Aktien:

	SOG Ziel			Aktiendepot	
	% des Fixgehaltes	Zielwert in EUR bis 31.12.2021	Zielwert in EUR ab 01.01.2022	Anzahl	Wert in EUR zum 31.12.2021
Stefan Klebert	150	1.800.000	2.160.000	59.999	2.885.352
Marcus A. Ketter	100	680.000	816.000	2.784	133.883
Johannes Giloth	100	600.000	720.000	2.331	112.098

Im Zuge der Auszahlung des STI 2021 sowie der LTI Tranche 2019 Ende März 2022 wird erneut ein Aktien-erwerb im Rahmen der SOG für Marcus A. Ketter und Johannes Giloth stattfinden.

Einhaltung der Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG

Das bisherige Vergütungssystem sah keine Regelung zur Maximalvergütung vor. Diese wurde erst in das zum 1. Januar 2021 in Kraft getretene und ab dem 1. Januar 2022 angewendete neue Vergütungssystem aufgenommen. Demnach ist eine Maximalvergütung von 6,2 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 3,7 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder vorgesehen. Im Falle einer Neubestellung eines Vorstandsmitglieds ist eine einmalige und ausschließlich für das Geschäftsjahr des Eintritts geltende Erhöhung der Maximalvergütung um maximal 35 Prozent möglich, sofern der Aufsichtsrat bei Amtsantritt eine Zahlung als Ausgleich für den Wegfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers des Vorstandsmitglieds beschließt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht. Details finden Sie im neuen Vergütungssystem einsehbar auf der Homepage gea.com unter „Investoren – Corporate Governance – Vergütung“.

Im Berichtszeitraum betrug die für die Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung einzubeziehende Vergütung (bestehend aus festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, STI sowie Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung) für Stefan Klebert 3.051.557 EUR, für Marcus A. Ketter 1.815.460 EUR und für Johannes Giloth 1.550.840 EUR. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann abschließend erst nach dem Ende der Performance Periode der LTI Tranche 2021 am 31.12.2023 beurteilt werden. Aufgrund der Begrenzung der maximalen Auszahlungsbeträge des LTI auf 200 Prozent der Zielwerte ist jedoch von einer Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 auszugehen.

Vergleichende Darstellung der Entwicklung von Vorstandsvergütung, Gesellschaftsertrag und Arbeitnehmervergütung

Die nachfolgende Übersicht stellt die jährliche Veränderung der individuellen Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung der GEA Group sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die in der Tabelle enthaltenen Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder entsprechen der oben dargestellten im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung wird anhand des EBITDA vor Restrukturierungsaufwand, ROCE sowie des Umsatzes der GEA Group und zusätzlich anhand des Jahresüberschusses der GEA Group AG bestimmt. EBITDA vor Restrukturierungsaufwand, ROCE und Umsatz sind wesentliche Steuerungsgrößen des Konzerns. EBITDA vor Restrukturierungsaufwand und ROCE sind bereits heute Grundlage der finanziellen Ziele der einjährigen variablen Vergütung des Vorstands. Im Rahmen der für das laufende Geschäftsjahr 2022 zugesagten Tranche des LTI wurde das jährliche organische Umsatzwachstum als eines von zwei Leistungskriterien festgelegt. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf den Kreis der Mitarbeiter der GEA Group Aktiengesellschaft und GEA Group Services GmbH (Anzahl Mitarbeiter GEA Group AG und GEA Group Services GmbH 2021: 488; 2020: 428), die einen Gemeinschaftsbetrieb bilden, sowie der Mitarbeiter der Gesellschaften der GEA Group in Deutschland (Anzahl Mitarbeiter 2021: 6.146; 2020: 6.197) abgestellt.

Veränderung ggü. Vorjahr in %	2021 ¹
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	
Stefan Klebert	17,2 ²
Marcus A. Ketter	17,1 ²
Johannes Giloth	23,4 ²
Frühere Mitglieder des Vorstands	
Steffen Bersch	-100,0 ³
Martine Snels	-63,9
Niels Erik Olsen	-91,5
Jürg Oleas	-100,0
Dr. Helmut Schmale	-
Weitere frühere Mitglieder und Hinterbliebene ⁴	0,8
Ertragskennziffern	
EBITDA vor Restrukturierungsaufwand GEA Group	17,3
ROCE GEA Group	1.079 bp
Umsatz GEA Group	1,5
Jahresüberschuss GEA Group AG	70,7
Arbeitnehmervergütung	
Arbeitnehmer der GEA Group AG und GEA Group Services GmbH	1,21
Arbeitnehmer GEA Group Deutschland	1,91

- 1) Der abgebildete Betrachtungszeitraum der vergleichenden Darstellung wird unter Anwendung der Übergangsvorschriften des § 26 j ARUG in den kommenden fünf Jahren sukzessive auf einen Zeitraum von fünf Vergleichsperioden ausgeweitet.
- 2) Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist auf den im Vergleich zum Vorjahr höheren erwarteten Auszahlungsbetrag (basierend auf dem beizulegenden Zeitwert zum 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahres) der im Geschäftsjahr erdienten Tranche des LTI zurückzuführen.
- 3) Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist das Ausscheiden von Steffen Bersch zum 29.02.2020 aus dem Vorstand zurückzuführen.
- 4) Die individualisierte Angabe früherer Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen unterbleibt für Mitglieder des Vorstands, die das Unternehmen vor mehr als zehn Jahren verlassen haben.

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit

Als übliche Form der betrieblichen Altersversorgung sieht sowohl das bisherige als auch das neue Vergütungssystem eine beitragsorientierte Leistungszusage vor. Die Versorgungszusage ist sofort unverfallbar und umfasst als Versorgungsleistungen Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistung. Im Rahmen der Altersleistung steht den Vorstandsmitgliedern das Versorgungskapital ab Vollendung des 62. Lebensjahres zur Verfügung. Verstirbt ein Vorstandsmitglied vor Vollendung des 62. Lebensjahres, haben seine Hinterbliebenen, d. h. der hinterlassene Ehegatte oder Lebenspartner oder die hinterlassenen Kinder, Anspruch auf Hinterbliebenenleistung. Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistung belaufen sich auf die Höhe des vorhandenen Versorgungskapitals. Verstirbt ein Vorstandsmitglied nach Eintritt eines Versorgungsfalls, haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf das verbleibende Restkapital.

Zur Umsetzung der Versorgungszusage richtet die Gesellschaft für jedes Vorstandsmitglied ein Versorgungskonto ein, auf das monatlich die vertraglich festgelegten Versorgungsbeiträge eingezahlt werden. Die monatlichen Versorgungsbeiträge werden für jeden Monat der Laufzeit des Vorstandsvertrags gewährt. Der monatliche Versorgungsbeitrag beträgt 33.333,00 EUR brutto für Stefan Klebert, 25.000,00 EUR brutto für Marcus A. Ketter und 16.666,67 EUR brutto für Johannes Giloth. Daneben besteht für die Vorstandsmitglieder zusätzlich die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bis zu einem Höchstbetrag von 100.000 EUR pro Jahr.

Das im Versorgungsfall zur Verfügung stehende Versorgungskapital und damit die Höhe der Versorgungsleistung ergibt sich aus den bis zum Eintritt des Versorgungsfalls auf das Versorgungskonto eingezahlten Versorgungsbeiträgen einschließlich der in der Anlagephase erzielten Wertentwicklung des Versorgungskontos. Die Gesellschaft gewährt eine nominale Beitragsgarantie, d. h. dass mindestens die Summe aus den von der Gesellschaft finanzierten Versorgungsbeiträgen und den erfolgten Entgeltumwandlungen zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Versorgungskapitals zur Verfügung steht. Das Versorgungskapital kann entweder als Einmalkapital oder in bis zu 20 Jahresraten ausbezahlt werden, wobei ausstehende Raten mit 1 Prozent p. a. weiter verzinst werden.

Versorgungszusagen nach diesem Modell bestehen für Stefan Klebert, Marcus A. Ketter und Johannes Giloth. Im Berichtszeitraum erfolgte keine Änderung dieser Versorgungszusagen.

Altersvorsorgeaufwand und Rückstellungen im Zusammenhang mit Pensionsverpflichtungen

Für die künftigen Ansprüche der Vorstandsmitglieder hat die Gesellschaft Pensionsrückstellungen gebildet. Die Dienstzeitaufwendungen („Service Cost“) der Pensionsrückstellungen gem. IFRS für die aktiven Vorstandsmitglieder sind in der nachstehenden Tabelle zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 einzeln aufgeführt.

(in EUR)	Pensionsverpflichtung* zum 31.12.2021	Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr 2021
Stefan Klebert	937.027	400.000
Marcus A. Ketter	524.331	300.000
Johannes Giloth	210.169	200.000
Summe	1.671.527	900.000

*) Pensionsverpflichtung vor Planvermögen.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für Stefan Klebert, Marcus A. Ketter und Johannes Giloth gelten die folgenden Regelungen, die sich im Berichtszeitraum gegenüber dem Vorjahr nicht geändert haben:

Für den Fall eines wirksamen Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds wegen eines wichtigen Grundes gemäß § 84 Abs. 3 AktG oder einer berechtigten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied analog § 84 Abs. 3 AktG gilt, dass der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1, 2 BGB endet. Bei Widerruf der Bestellung wegen Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung im Sinne des § 84 Abs. 3 AktG beträgt die Kündigungsfrist acht Monate zum Monatsende.

In den vorstehend genannten Fällen der vorzeitigen Beendigung seiner Bestellung erhält ein Vorstandsmitglied zunächst die bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erdiente variable Vergütung. Die Ermittlung und Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten erfolgt regulär gemäß den Planbedingungen für STI und LTI. Im Falle des LTI wird der Auszahlungsbetrag für die Tranche des Geschäftsjahres, in dem das Dienstverhältnis endet, bei unterjährigem Ausscheiden zeitanteilig gekürzt. Das neue Vergütungssystem, das für Stefan Klebert, Marcus A. Ketter und Johannes Giloth erstmals im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kommt, sieht folgende Regelung im Zusammenhang mit dem LTI vor: Für Geschäftsjahre vor Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt eine Berechnung und ein Festschreiben der Zielerreichung für die Leistungskriterien des LTI auf Basis des tatsächlich erreichten Ergebnisses, während für Geschäftsjahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses die Zielerreichung für die Leistungskriterien des LTI auf 100 Prozent festgesetzt wird. Der Wert der im Rahmen einer LTI-Tranche zugeteilten Performance Shares wird weiterhin am Ende der vierjährigen Performance-Periode ermittelt. Eine vorzeitige Auszahlung vor Ende der Performance-Periode ist nicht vorgesehen. Ebenso erhält das ausscheidende Vorstandsmitglied als Ausgleich für sein vorzeitiges Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft eine Abfindung in Höhe der für die restliche Vertragslaufzeit vereinbarten Gesamtvergütung, höchstens jedoch zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungsanspruchs wird ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent der jeweiligen Zielbeträge für noch nicht erdiente variable Vergütungen des laufenden und gegebenenfalls weiterer Geschäftsjahre zugrunde gelegt.

Sofern der Dienstvertrag im Laufe eines Geschäftsjahrs durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB oder infolge eines wirksamen Widerrufs der Bestellung aus einem Grund, der seitens der Gesellschaft auch den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt hätte, endet, entfallen der Anspruch auf den STI für das Geschäftsjahr sowie Ansprüche aus dem LTI der jeweiligen Performance-Periode, in dem die Organstellung endet, ersatz- und entschädigungslos. Ebenso entfällt in diesen Fällen der Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds oder bei Tod des Vorstandsmitglieds werden alle ausstehenden Tranchen des LTI ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem kumulierten Zuteilungsbetrag aller ausstehenden Tranchen, wobei der Zuteilungsbetrag für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, pro rata temporis gekürzt wird. Die Auszahlung erfolgt in diesen Fällen spätestens zwei Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Scheidet ein Vorstandsmitglied infolge Invalidität aus den Diensten der Gesellschaft aus, besteht Anspruch auf Invalidenleistung. Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, hat dessen Ehepartner/in bzw. Lebenspartner/in im Sinne von § 1 Lebenspartnerschaftsgesetz, ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder als Gesamtgläubiger, Anspruch auf unverminderte Gewährung der Fixvergütung für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der regulären Laufzeit des Dienstvertrags.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine Kündigungs- oder sonstigen Rechte für den Change-of-Control-Fall und daran anknüpfende Leistungen vor.

Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Aufwendungen für den Aufsichtsrat betragen im Geschäftsjahr 1.326 T EUR (Vorjahr 1.403 T EUR).

Die Vergütung mit ihren jeweiligen Komponenten für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat bzw. Präsidial-, Prüfungs- und Innovationsausschuss für 2021 im Vergleich zum Vorjahr in individualisierter Form ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

(in EUR)	Vergütung Aufsichtsrat	Vergütung Präsidium	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Technologieausschuss	Sitzungsgeld	Summen
Dr. Perlet	41.096	23.014	11.507	–	5.000	80.616
Vorjahr	125.000	70.000	35.000	–	21.000	251.000
Helmrich	83.904	46.986	23.493	–	10.000	164.384
Vorjahr	–	–	–	–	–	–
Löw*	24.658	11.507	–	–	4.000	40.164
Vorjahr	75.000	35.000	–	–	12.000	122.000
Gröbel*	66.781	35.000	–	–	12.000	113.781
Vorjahr	50.000	35.000	–	–	12.000	97.000
Bastaki	16.438	11.507	–	–	4.000	31.945
Vorjahr	50.000	35.000	–	–	12.000	97.000
Claas*	33.562	–	23.493	–	8.000	65.055
Vorjahr	–	–	–	–	–	–
Eberlein	–	–	–	–	–	–
Vorjahr	37.432	–	52.404	–	15.000	104.836
Falk*	33.562	23.493	–	16.781	10.000	83.836
Vorjahr	–	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Fleischer	33.562	–	–	16.781	7.000	57.342
Vorjahr	–	–	–	–	–	–
Hall	50.000	35.000	–	–	12.000	97.000
Vorjahr	50.000	35.000	–	–	11.000	96.000
Hubert*	16.438	11.507	–	8.219	4.000	40.164
Vorjahr	50.000	35.000	–	25.000	11.000	121.000

(in EUR)	Vergütung Aufsichtsrat	Vergütung Präsidium	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Technologieausschuss	Sitzungsgeld	Summen
Kämpfert	50.000	–	11.507	–	8.000	69.507
Vorjahr	50.000	–	35.000	–	16.000	101.000
Kerkemeier*	16.438	–	–	–	2.000	18.438
Vorjahr	50.000	–	–	–	8.000	58.000
Prof. Dr. Köhler	50.000	–	70.000	–	11.000	131.000
Vorjahr	12.568	–	16.257	–	2.000	30.825
Krönchen*	50.000	–	35.000	25.000	11.000	121.000
Vorjahr	50.000	–	35.000	25.000	19.000	129.000
Lei	33.562	–	–	–	5.000	38.562
Vorjahr	–	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Röhner*	33.562	–	–	–	5.000	38.562
Vorjahr	–	–	–	–	–	–
Spence	16.438	–	–	8.219	2.000	26.658
Vorjahr	50.000	–	–	25.000	10.000	85.000
Dr. Zhang	50.000	–	–	50.000	8.000	108.000
Vorjahr	50.000	–	–	50.000	10.000	110.000
Summe	700.000	198.014	175.000	125.000	128.000	1.326.014
Vorjahr	700.000	245.000	173.661	125.000	159.000	1.402.661

*] Die betrieblichen und externen Arbeitnehmervertreter führen ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien an die Hans-Böckler-Stiftung ab.

Die jährliche Veränderung der Vergütungen der einzelnen im Berichtsjahr aktiven Aufsichtsratsmitglieder wird nachfolgend der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer gegenübergestellt. Die Ertragsentwicklung wird anhand des EBITDA vor Restrukturierungsaufwand, ROCE sowie des Umsatzes der GEA Group und zusätzlich anhand des Jahresüberschusses der GEA Group AG bestimmt. Für

die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf den Kreis der Mitarbeiter der GEA Group Aktiengesellschaft und GEA Group Services GmbH (Anzahl Mitarbeiter GEA Group AG und GEA Group Services GmbH 2021: 488; 2020: 428), die einen Gemeinschaftsbetrieb bilden, sowie der Mitarbeiter der GEA Group in Deutschland (Anzahl Mitarbeiter 2021: 6.146; 2020: 6.197) abgestellt.

Veränderung ggü. Vorjahr in %	2021*
Aufsichtsrat	
Dr. Perlet	-67,9
Helmrich	-
Löw	-67,1
Gröbel	17,3
Bastaki	-67,1
Claas	-
Eberlein	-100,0
Falk	-
Prof. Dr. Fleischer	-
Hall	1,0
Hubert	-66,8
Kämpfert	-31,2
Kerkemeier	-68,2
Prof. Dr. Köhler	325,0
Krönchen	-4,7
Lei	-
Prof. Dr. Röhner	-
Spence	-68,6
Dr. Zhang	-1,8
Prof Dr. Bauer	-

Veränderung ggü. Vorjahr in %	2021*
Ertragskennziffern	
EBITDA vor Restrukturierungsaufwand GEA Group	17,3
ROCE GEA Group	1.079 bp
Umsatz GEA Group	1,5
Jahresüberschuss GEA Group AG	70,7
Arbeitnehmervergütung	
Arbeitnehmer der GEA Group AG und GEA Group Services GmbH	1,21
Arbeitnehmer GEA Group Deutschland	1,91

* Der abgebildete Betrachtungszeitraum der vergleichenden Darstellung wird unter Anwendung der Übergangsvorschriften des § 26 j ARUG in den kommenden fünf Jahren sukzessive auf einen Zeitraum von fünf Vergleichsperioden ausgeweitet.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die GEA Group Aktiengesellschaft

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der **GEA Group Aktiengesellschaft, Düsseldorf**, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der GEA Group Aktiengesellschaft, Düsseldorf, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die GEA Group Aktiengesellschaft, Düsseldorf, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Düsseldorf, den 1. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Zeimes
Wirtschaftsprüfer

Jessen
Wirtschaftsprüfer

