

VERGÜTUNGSBERICHT

AUSZUG AUS DEM GESCHÄFTSBERICHT 2024



VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zusammen. Er gibt einen Überblick über die Systematik der Vorstandsvergütung und erläutert die Zielsetzungen des seit Anfang 2021 geltenden und seit Anfang 2022 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung kommenden Vergütungssystems.

Der Vergütungsbericht gibt außerdem individualisiert und konkret Auskunft über die im Geschäftsjahr 2024 den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der GEA Group Aktiengesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung und über zugesagte Zuwendungen. Die Angaben zur Vergütung von Organmitgliedern entsprechen den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes sowie denen der anwendbaren deutschen und internationalen Rechnungslegungsstandards.

Allgemeines zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat setzt auf Vorschlag des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest und beschließt über das Vergütungssystem für den Vorstand. Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft. Kriterien dafür sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens, das Ergebnis der Abstimmung der letzten Hauptversammlung zum Vergütungsbericht wie auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Konzern gilt. Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 das geltende Vergütungssystem beschlossen, das die ordentliche Hauptversammlung am 30. April 2021 gem. § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG mit einer Mehrheit von 89,54 Prozent gebilligt hat. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde an die Vorgaben des § 87a AktG und an die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) angepasst. Daher wurde insbesondere ein neuer Long Term Incentive Plan für die Vorstandsmitglieder integriert. Zudem wurden die Grundvergütung und die Zielvergütungen für den Short Term Incentive (STI) und den Long Term Incentive (LTI) um 20 Prozent erhöht. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung blieben unverändert. Für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder kommt das Vergütungssystem einheitlich seit dem 1. Januar 2022 zur Anwendung. Details sind in diesem Abschnitt sowie auf der Internetseite www.gea.com unter „Unternehmen > Investoren > Corporate Governance > Vergütung“* zu finden.

* Ungeprüfte Information

Grundsätze des Vergütungssystems

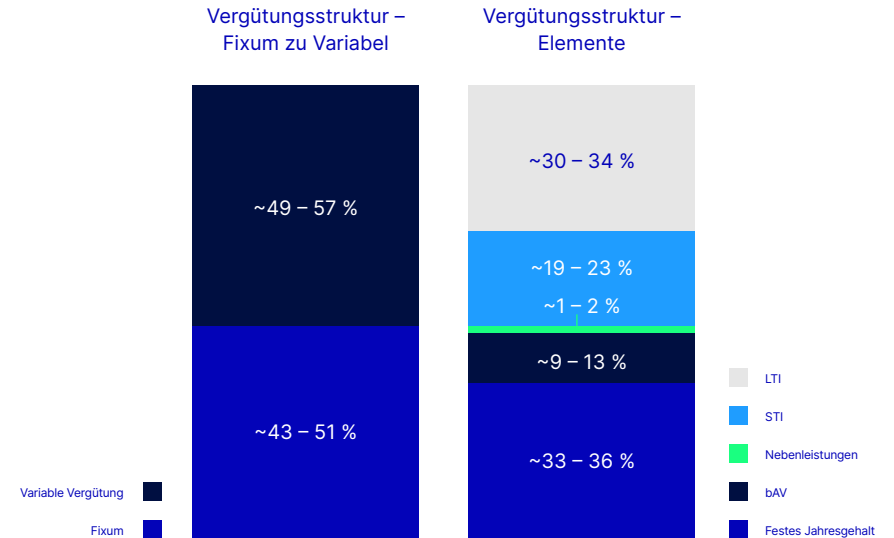
Das Vergütungssystem ist von folgenden Grundsätzen geprägt:

- **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 LTI und durch die Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline) Rechnung getragen.
- **Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmenden:** Bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands wird auch die Angemessenheit im Vergleich zum oberen Führungskreis und zur Belegschaft insgesamt geprüft. Zudem beeinflusst die Mitarbeitendenzufriedenheit als Ausdruck der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden die Höhe der variablen Vergütung des Vorstands.
- **Sinnvolle Verzahnung mit Führungskräfte- und Mitarbeitendenvergütung:** Bei der variablen Vergütung wird darauf geachtet, eine einheitliche Steuerungs- und Anreizwirkung zwischen Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitenden zu erzielen.
- **Regulatorische Konformität:** Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Regularien des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der jeweils geltenden Fassung.

Ziel-Gesamtvergütung im Rahmen des Vergütungssystems

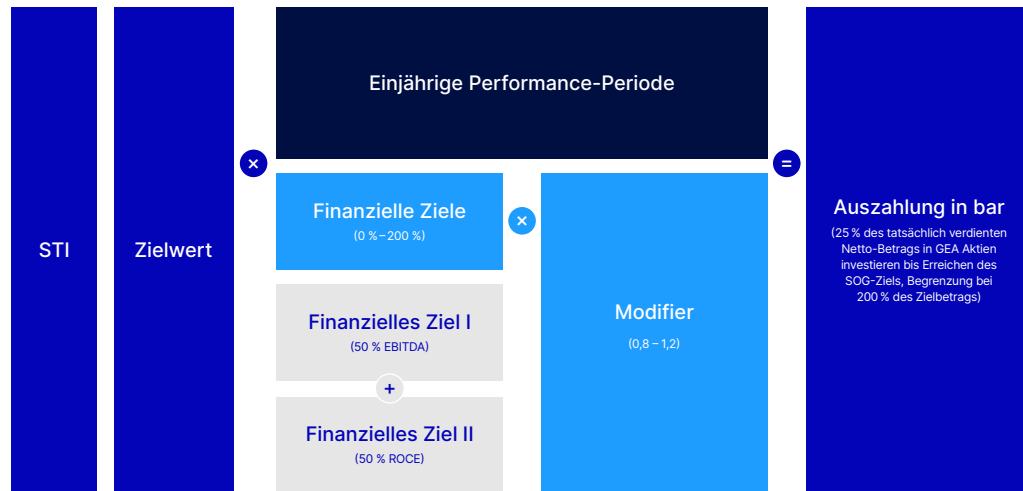
Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich wie folgt aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen:

Relative Anteile der Komponenten an der Ziel-Gesamtvergütung



Die erfolgsunabhängige Komponente besteht aus einem festen Jahresgehalt, Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und Nebenleistungen. Das feste Jahresgehalt bildet den wesentlichen Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder und wird in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausbezahlt.

Die erfolgsabhängige Komponente besteht aus dem STI und dem LTI, die bei unterjährigem Eintritt bzw. Austritt anteilig gekürzt werden. Der STI ist als Zielbonussystem mit einjähriger Performance-Periode ausgestaltet und soll die Mitglieder des Vorstands sowohl zu einer finanziellen Wertsteigerung des Unternehmens als auch zur Umsetzung der vom Aufsichtsrat jedes Jahr neu festzulegenden gleichgewichteten operativen und strategischen Ziele motivieren. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertminderungen bzw. -aufholungen) und ROCE (Return on Capital Employed), jeweils bereinigt um Restrukturierungsaufwendungen sowie Effekte aus Unternehmenserwerben und Desinvestitionen (sog. M&A-Effekte), und einem kriterienbasierten Modifier, der Leistungen des Vorstands bzw. der einzelnen Mitglieder berücksichtigt. Der STI setzt sich wie folgt zusammen:



Der LTI als zweite erfolgsabhängige Komponente ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode ausgestaltet, dessen Auszahlungsbetrag sich aus dem relativen Total Shareholder Return (TSR) und der Erreichung durch den Aufsichtsrat festgelegter strategischer Ziele (in der Regel ESG-Ziele) und der Entwicklung des Aktienkurses der GEA Group Aktiengesellschaft ergibt. Der LTI soll den Vorstand dazu motivieren bereits im laufenden Geschäftsjahr die langfristige Entwicklung und Wertsteigerung des Unternehmens zu berücksichtigen. Er setzt sich wie folgt zusammen:



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.

In der Hauptversammlung vom 27. April 2023 wurde mit einer Mehrheit von 99,57 Prozent die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats rückwirkend zum 1. Januar 2023 erhöht und eine Neufassung des § 15 der Satzung beschlossen.

Gemäß § 15 Abs. 1 der Satzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied außer dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 70 TEUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Anderthalbfache dieses Betrags. Gemäß § 15 Abs. 2 der Satzung erhalten Mitglieder des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses bzw. des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses zusätzlich jeweils 45 TEUR und Mitglieder des Ausschusses für Innovation und Produktnachhaltigkeit zusätzlich jeweils 35 TEUR. Ausschussvorsitzende erhalten jeweils das Doppelte. Für die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss und im Nominierungsausschuss wird keine gesonderte Vergütung gewährt. Bei unterjährigem Eintritt bzw. 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 Geschäftsjahres für jede Sitzung des Aufsichtsrats, des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses, des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses oder des Ausschusses für Innovation und Produktnachhaltigkeit, an der sie teilgenommen haben, ein Sitzungsgeld von 1 TEUR. Im Geschäftsjahr 2024 fanden acht Sitzungen des Aufsichtsrats, sechs Sitzungen des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses, vier Sitzungen des Prüfungs- und Cybersicherheitsausschusses, zwei Sitzungen des Ausschusses für Innovation und Produktnachhaltigkeit und eine Sitzung des Nominierungsausschusses statt.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 erstmals eine Empfehlung zur freiwilligen Selbstverpflichtung der Aufsichtsratsmitglieder zum Erwerb von GEA Aktien ausgesprochen. Die Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder hat sich freiwillig dazu verpflichtet, mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023 jeweils 25 Prozent ihrer nicht abgeführten Bruttovergütung (exklusive Sitzungsgelder) für den Erwerb von GEA Aktien zu nutzen und die Aktien bis zum jeweiligen Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat zu halten. Die Erwerbsverpflichtung gilt bis zum Erreichen eines Gesamtvolumens, das einer vollen Bruttovergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds entspricht.

Übersicht über das vergangene Geschäftsjahr

Personalia

Die Zusammensetzung des Vorstands hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 30. April 2024 die Bestellung von Bernd Brinker bis zum 30. Juni 2027 verlängert.

Im Geschäftsjahr 2024 gab es im Aufsichtsrat der Gesellschaft, der zwölf Mitglieder umfasst, Veränderungen. Mit der Wahl durch die Hauptversammlung am 30. April 2024 wurde das Aufsichtsratsmandat von Andreas Renschler als Vertreter der Anteilseigner bestätigt. Zudem hat Dr. Jens Riedl sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2024 niedergelegt. An seiner Stelle wurde Prof. Dr. Axel Stepken als Vertreter der Anteilseigner mit Wirkung zum 1. Mai 2024 in den Aufsichtsrat bestellt.

Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung über den letztjährigen Vergütungsbericht gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG

Die ordentliche Hauptversammlung am 30. April 2024 hat den letztjährigen Vergütungsbericht mit einer Mehrheit von 91,60 Prozent gebilligt. Insofern bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem, das die ordentliche Hauptversammlung am 30. April 2021 gem. § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG mit einer Mehrheit von 89,54 Prozent gebilligt hat, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (und 2023)

Eine Vergütung gilt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in dem Geschäftsjahr als gewährt, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise). Geschuldet wird eine Vergütung, wenn eine rechtliche Verpflichtung zur Leistung der Vergütung fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Die Vergütungsbestandteile werden dabei gem. § 162 AktG jeweils zum früheren Zeitpunkt, in dem die Vergütung gewährt oder geschuldet wird, angegeben. Die auf den LTI und den STI entfallenden Beträge werden somit in dem Geschäftsjahr, in dem der zugrunde liegende Erdienungszeitraum endet, angegeben.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr endete der Erdienungszeitraum der Tranche 2024 des LTI, der somit im Geschäftsjahr 2024 vollständig erdient wurde. Der LTI kommt nach einem die Zielerreichung feststellenden Aufsichtsratsbeschluss im März des auf das Ende der vierjährigen Performance Periode folgenden Geschäftsjahres zur Auszahlung. Abweichungen zwischen dem zum Zeitpunkt der vollständigen Erdienung erwarteten und dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag nach Ende der Performance Periode werden im Jahr der Auszahlung angegeben (Tranche 2021). Für alle weiteren Tranchen werden Abweichungen zwischen dem zum Zeitpunkt der vollständigen Erdienung erwarteten und dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag nach Ende der Performance Periode im Geschäftsjahr, zu dem die Performance Periode endet, angegeben.

Ziel-Gesamtvergütungen sowie gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen – jeweils für den Berichtszeitraum und das Vorjahr, jeweils in individualisierter Form und aufgeteilt nach festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Komponenten – die Höhe der Ziel-Gesamtvergütungen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sowie die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und der früheren Vorstandsmitglieder.

Ziel-Gesamtvergütungen der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands:

(in EUR)	Eintritt/ bestellt bis	Derzeitige Position	Fixum		Variable Komponente			Ziel- Gesamtvergütung
			Festes Jahresgehalt	Nebenleistungen ²	Betriebliche Altersvorsorge	STI	LTI	
Mitglieder des Vorstands								
Stefan Klebert	15.11.2018/ 31.12.2026		1.440.000	28.250	400.000	864.000	1.296.000	4.028.250
Vorjahr		CEO	1.440.000	25.511	400.000	864.000	1.296.000	4.025.511
Bernd Brinker ¹	16.10.2023/ 30.06.2027		816.000	28.934	250.000	490.000	734.000	2.318.934
Vorjahr		CFO	790.000	27.931	250.000	460.000	688.000	2.215.931
Johannes Giloth	20.01.2020/ 19.01.2028		720.000	32.885	200.000	432.000	648.000	2.032.885
Vorjahr		COO	720.000	32.010	200.000	432.000	648.000	2.032.010
Summe			2.976.000	90.069	850.000	1.786.000	2.678.000	8.380.069
Vorjahr			2.950.000	85.452	850.000	1.756.000	2.632.000	8.273.452

1) Ziel-Gesamtvergütung für ein volles Geschäftsjahr.

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

Fixum und variable Komponenten der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024:

(in EUR)	Eintritt/ Bestellt bis	Derzeitige Position	Fixum			Variable Komponente				Summe
			Festes Jahresgehalt	Nebenleistungen ¹	Anteilige fixe Vergütungsbestandteile	STI	LTI Tranche ² (gewährte Vergütung)	LTI Tranche ³ (geschuldete Vergütung)	Anteilige variable Vergütungsbestandteile	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands										
Stefan Klebert	15.11.2018/ 31.12.2026		1.440.000	28.250	29%	1.643.587	1.961.349	26.336	71%	5.099.522
Vorjahr		CEO	1.440.000	25.511	30%	1.553.645	1.242.536	668.563	70%	4.930.255
Bernd Brinker	16.10.2023/ 30.06.2027		795.417	28.934	30%	887.098	1.055.871	–	70%	2.767.320
Vorjahr		CFO	167.575	5.924	36%	174.499	139.156	–	64%	487.154
Johannes Giloth	20.01.2020/ 19.01.2028		720.000	32.884	29%	821.794	980.674	13.168	71%	2.568.520
Vorjahr		COO	720.000	32.010	30%	776.822	621.286	316.881	70%	2.466.999
Summe			2.955.417	90.068	29%	3.352.479	3.997.894	39.504	71%	10.435.362
Vorjahr			2.327.575	63.445	30%	2.504.966	2.002.978	985.444	70%	7.884.408

1) Nebenleistungen bestanden im Berichtsjahr im Wesentlichen aus dem Wert der Dienstwagennutzung und den Beiträgen zur Unfallversicherung.

2) Die Tranche 2024 des LTI wurde vollständig zum 31. Dezember 2024 erdient.

3) Das Delta zwischen dem zum Zeitpunkt der vollständigen Erdienung erwarteten und dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag nach Ende der Performance Periode der LTI Tranche 2021 bzw. der Tranche 2020 gilt im Geschäftsjahr als geschuldete Vergütung.

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

(in EUR)	Fixum				Variable Komponente				Summe	
	Eintritt/ Austritt	Letzte Position	Fixum ¹	Nebenleistungen	Anteilige fixe Vergütungsbestandteile	STI	LTI Tranche ² (gewährte Vergütung)	LTI ³ (geschuldete Vergütung)		Anteilige fixe Vergütungsbestandteile
Frühere Mitglieder des Vorstands										
Marcus A. Ketter	20.05.2019/ 06.08.2023	Ordentliches Vorstandsmitglied	–	–	–	–	–	–	–	–
Vorjahr			487.826	9.758	73%	–	180.010	–	27%	677.594
Steffen Bersch	01.01.2016/ 29.02.2020	Ordentliches Vorstandsmitglied	–	–	–	–	–	–	–	–
Vorjahr			–	–	–	–	–	54.034	100%	54.034
Dr. Helmut Schmale	22.04.2009/ 17.05.2019	Ordentliches Vorstandsmitglied	241.066	–	100%	–	–	–	–	241.066
Vorjahr			226.141	–	100%	–	–	–	–	226.141
Weitere frühere Mitglieder und Hinterbliebene ⁴			4.973.811	–	100%	–	–	–	–	4.973.811
Vorjahr			7.038.587	–	93%	523.843	–	–	7%	7.562.430
Summe			5.214.877	–	100%	–	–	–	9%	5.214.877
Vorjahr			7.752.554	9.758	91%	523.843	180.010	54.034	22%	8.520.199

- 1) Die fixen Bezüge umfassen Rentenzahlungen, – im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit – Abfindungen sowie bezüglich der Vorjahresangaben feste Vergütungen. In den Geschäftsjahren 2023 und 2024 wurden keine Abfindungen gezahlt.
- 2) Die Tranche 2024 des LTI wurde vollständig zum 31. Dezember 2024 erdient.
- 3) Das Delta zwischen dem zum Zeitpunkt der vollständigen Erdienung erwarteten und dem tatsächlichen Zahlungsbetrag nach Ende der Performance Periode der LTI Tranche 2021 bzw. der Tranche 2020 gilt im Geschäftsjahr als geschuldete Vergütung.
- 4) Die individualisierte Angabe der Bezüge früherer Vorstandsmitglieder, die das Unternehmen vornehmlich als zehn Jahren verlassen haben und der Bezüge an Hinterbliebenen unterbleibt.

Die Gesamtvergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 entspricht dem im Berichtszeitraum maßgeblichen Vergütungssystem bzw. dem für einzelne frühere Vorstandsmitglieder maßgeblichen Vergütungssystem. 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 Vergütungssystem festgeschriebenen Werten bzw. Relationen. Im Geschäftsjahr 2024 vergab die Gesellschaft – wie auch in den vorangegangenen Geschäftsjahren – keine Kredite an Vorstandsmitglieder. Zudem sind keine Umstände bekannt, die eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile im Berichtszeitraum ermöglichen.

Wie im nachfolgenden Abschnitt sowie im Abschnitt „Angaben zur aktienbasierten Vergütung 2021 bis 2024“ dargestellt, wurde die tatsächliche bzw. die auf der Basis der Verhältnisse zum 31. Dezember 2024 erwartete Zielerreichung der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile anhand der im Vergütungssystem festgelegten Leistungskennzahlen und der in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem festgelegten Zielerreichungskurven ermittelt.

Zielerreichung und Modifier-Multiplikator STI 2024

Das um M&A-Effekte bereinigte EBITDA vor Restrukturierungsaufwand, welches zusätzlich durch Beschluss des Aufsichtsrats um Sondereffekte aus dem den Mitarbeitenden gewährten Sonderbonus adjustiert ist, betrug im Geschäftsjahr 2024 869,4 Mio. EUR, was einer Zielerreichung von 161,7 Prozent (Vorjahr 113,5 Prozent) entspricht. Der um Restrukturierungsaufwendungen, M&A-Effekte und Sondereffekte aus dem den Mitarbeitenden gewährten Sonderbonus bereinigte ROCE betrug im Geschäftsjahr 2024 35,6 Prozent (Vorjahr 32,7 Prozent), was einer Zielerreichung von 174,0 Prozent (Vorjahr 186,2 Prozent) entspricht. Für den STI 2024 ergibt sich daraus eine Gesamtzielerreichung von 167,9 Prozent (Vorjahr 149,9 Prozent), die dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungen der oben genannten Leistungskennzahlen entspricht.

→Der Aufsichtsrat hat den Modifier für den STI 2024 für die Mitglieder des Vorstands auf 1,13 (Vorjahr 1,2) festgesetzt, was zu einer Gesamtzielerreichung von 190,2 Prozent (Vorjahr 179,8 Prozent) führte. Diese Multiplikatoren entsprechen jeweils dem Durchschnitt der Einzelbewertungen der für die Vorstandsmitglieder vorab festgelegten Modifier-Kriterien durch den Aufsichtsrat. Der Bewertung durch den Aufsichtsrat lagen für die Modifier für den STI 2024 die folgenden kollektiven Ziele und Beurteilungskriterien zugrunde:

Modifier-Ziele und Beurteilungskriterien STI 2024 (Spanne: 0,8-1,2)

Verbesserung der Arbeitssicherheit

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat vorab festgelegten Kennzahlen „Unfallhäufigkeitsrate“ (Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)) und „Pro-Aktiven Vorfaltrate“ (Pro-Active Incident Rate (PAIR))
 Festgestellte Zielerreichung 1,2 (Gewichtung 1/3)

Erhöhung der Mitarbeiterbindung

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat vorab festgelegten Kennzahlen „freiwillige Fluktuation Kernbelegschaft“ und „freiwillige Fluktuation der Kernbelegschaft in den ersten 12 Monaten“.
 Festgestellte Zielerreichung 1,0 (Gewichtung 1/3)

Cash-Conversion-Rate (CCR)

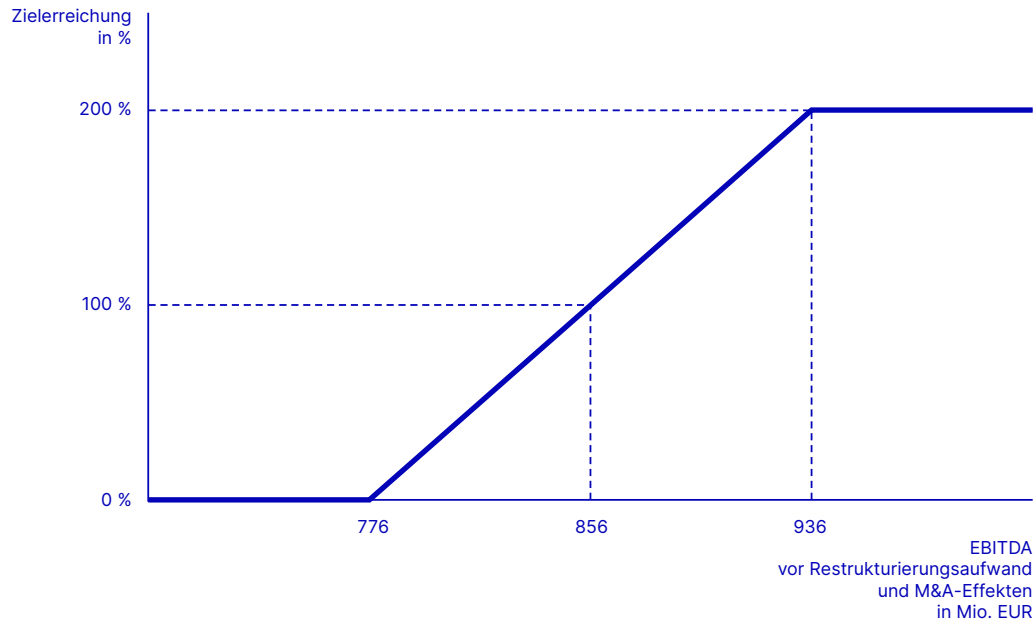
Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung einer vom Aufsichtsrat vorab definierten Zielerreichungskurve.
 Festgestellte Zielerreichung 1,2 (Gewichtung 1/3)

Kalibrierung der finanziellen Erfolgsziele und Modifier-Kriterien im Rahmen des STI 2025

Für den STI 2025 hat der Aufsichtsrat die finanziellen Erfolgsziele wie folgt kalibriert:

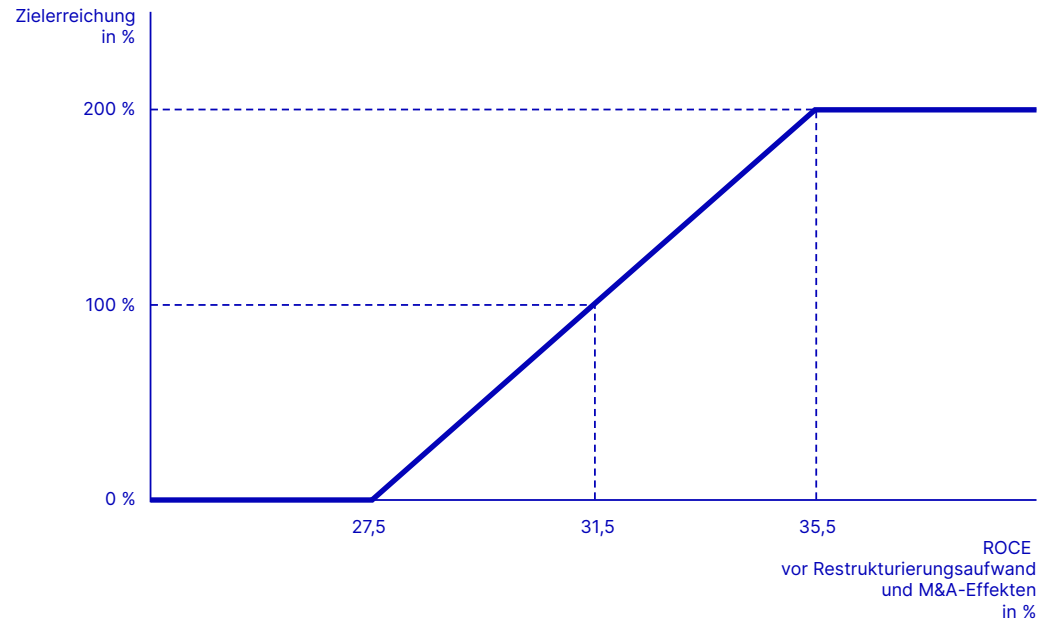
Für die Kennzahl EBITDA vor Restrukturierungsaufwand und M&A-Effekten ist eine 100-prozentige Zielerreichung gegeben, wenn das EBITDA vor Restrukturierungsaufwand und M&A-Effekten im Geschäftsjahr 2025 856 Mio. EUR beträgt. Der Zielerreichungskorridor reicht insgesamt von 776 Mio. EUR, was einer Zielerreichung von 0 Prozent entspricht, bis zu 936 Mio. EUR, was einer Zielerreichung von 200 Prozent entspricht. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert.

Zielerreichungskurve EBITDA vor Restrukturierungsaufwand und M&A-Effekten



Eine Zielerreichung von 100 Prozent soll bei der Kennzahl ROCE vor Restrukturierungsaufwand und M&A-Effekten im Geschäftsjahr 2025 gegeben sein, wenn sie 31,5 Prozent beträgt. Hier umfasst der Zielerreichungskorridor einen Bereich von 27,5 Prozent (die Zielerreichung entspricht 0 Prozent) bis 35,5 Prozent (die Zielerreichung entspricht 200 Prozent). Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert.

Zielerreichungskurve ROCE vor Restrukturierungsaufwand und M&A-Effekten



Folgende für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen geltenden Modifier-Ziele und Beurteilungskriterien hat der Aufsichtsrat aus den strategischen Zielsetzungen abgeleitet und für den STI 2025 definiert:

Modifier-Ziele und Beurteilungskriterien STI 2025 (Spanne: 0,8-1,2)

Verbesserung der Arbeitssicherheit

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung bestimmter vom Aufsichtsrat vorab festgelegter Kennzahlen zur Unfallhäufigkeit

Transform 360

Eingeschränkt diskretionäre Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des abgedeckten Umsatzvolumens gemäß der Roadmap 2025 für S/4 Hana

Cash-Conversion-Rate (CCR)

Beurteilung durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung einer vom Aufsichtsrat vorab definierter Zielerreichungskurve.

Angaben zur aktienbasierten Vergütung 2021 bis 2024

→ Ab dem Geschäftsjahr 2022 werden dem Vorstand aktienbasierte Vergütungen in Form jährlicher Tranchen des Performance Share Plans mit vierjähriger Performance Periode zugesagt. Die im Geschäftsjahr 2024 zugesagte Tranche wird im Geschäftsjahr 2024 erdient und über einen Vierjahreszeitraum von 2024-2027 gemessen und kommt im Geschäftsjahr 2028 zur Auszahlung. Die Auszahlung ermittelt sich am Ende der vierjährigen Performance Periode jeder Tranche aus dem arithmetischen Mittel der jährlichen Zielerreichungen (Lock-In-Mechanismus) der vier Geschäftsjahre multipliziert mit der Anzahl zugeteilter Performance Shares und dem um Dividenden adjustierten arithmetischen Mittel des Aktienkurses der GEA Aktie über die letzten drei Monate vor dem Ende der Performance Periode, beträgt jedoch maximal 200 Prozent des Zielwerts. Für die Tranche 2024 beträgt die vorläufige Zielerreichung 178 Prozent, welche sich aus einer Zielerreichung des relativen TSR, gewichtet mit 60 Prozent, von 200 Prozent und einer Zielerreichung der strategischen Ziele (Scope 1 bis 3 und nachhaltige Produktinnovation), gewichtet mit 40 Prozent, von 145 Prozent zusammensetzt. Die Anzahl der Performance Shares für die Tranchen 2022, 2023 und 2024, die auf Basis der jährlichen Zielerreichungen bereits ermittelt werden kann, ist in der folgenden Tabelle dargestellt. Für jedes Jahr wird ein Viertel der zugeteilten Performance Shares festgeschrieben und hier schrittweise dargestellt.←

	Tranche 2024		Tranche 2023		Tranche 2022	
	2024 ¹	2024 ¹	2023 ¹	2024 ¹	2023 ¹	2022 ²
Zielerreichung	178%	177%	80%	177%	80%	180%
Stefan Klebert	16.918	15.354	6.940	13.111	5.926	13.319
Bernd Brinker	9.107	1.720	777	-	-	-
Johannes Giloth	8.459	7.677	3.470	6.556	2.963	6.659

1) Die dargestellte Zielerreichung richtet sich nach den Zielen der jeweiligen Tranchen.
2) Vorjahreswerte aufgrund korrigierter TSR-Performance angepasst.

Strategische Ziele und Kalibrierung LTI 2024

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 80 Prozent bis 2030 (ausgehend vom Basisjahr 2019).
- Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist gegeben, wenn jeweils das lineare, jährliche Reduktionsziel erreicht wird.
- Im Falle von M&A-Aktivitäten wird das Bewertungsmodell gemäß den Bedingungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) angepasst.
- Festgestellte Zielerreichung: 200% (Gewichtung 10 Prozent).

Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen in Scope 3*

- Gegenstand des Ziels ist das Erreichen definierter Reduktionsziele bzgl. Treibhausgas-Emissionen in Scope 3, dies umfasst indirekten Emissionen, die in der Wertschöpfungskette des Unternehmens entstehen, einschließlich vor- und nachgelagerter Emissionen.
- Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung ist das lineare jährliche Reduktionsziel für Scope 3 von insgesamt minus 27,5 Prozent bis 2030 (ausgehend vom Basisjahr 2019).
- Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist gegeben, wenn jeweils das lineare jährliche Reduktionsziel erreicht wird.
- Im Falle von M&A-Aktivitäten wird das Bewertungsmodell gemäß den Bedingungen der SBTi angepasst.
- Festgestellte Zielerreichung: 200% (Gewichtung 10 Prozent).

Nachhaltige Produktinnovation

- Gegenstand des Ziels ist das Erreichen eines bestimmten jährlichen Umsatzvolumens aus Produkten, die nicht älter als 5 Jahre sind.
- Festgestellte Zielerreichung: 90% (Gewichtung 20 Prozent).

*1) Nähere Erläuterungen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht auf gea.com.

Die Berechnung der Tranche 2021, deren Performance-Periode am 31. Dezember 2023 endete und welche im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kam, richtet sich nach dem alten Vergütungssystem des Vorstands aus 2019. Für diese Tranche 2021 waren die maßgeblichen Ziele das EPS-Wachstum und der TSR, welche über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und jeweils mit 50 Prozent gewichtet wurden. Die finale Zielerreichung betrug für das EPS-Wachstum 200 Prozent und für den relativen TSR 182 Prozent. Der

Zielerreichungskorridor für das EPS reichte von einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate – CAGR) für den Zeitraum 2021 bis 2023 von 8,0 Prozent während der Performance Periode, was einer Zielerreichung von 0 Prozent entsprochen hätte, bis hin zu einem CAGR von 18,0 Prozent, was einer Zielerreichung von 200 Prozent entsprochen hätte. Zwischen diesen Werten wurde linear interpoliert, so dass 13,0 Prozent eine Zielerreichung von 100 Prozent bedeutete. Zur Ermittlung der Zielerreichung des TSR wird die TSR-Performance der GEA in der dreijährigen Performanceperiode ins Verhältnis zur TSR-Performance der Unternehmen des STOXX Europe TMI Industrial Engineering gesetzt. Eine 100%-ige Zielerreichung wird erreicht, wenn die TSR-Performance der GEA dem Median der Peer Group entspricht. Bei einer TSR-Performance am oder oberhalb des 75. Perzentils innerhalb der Peer Group beträgt die Zielerreichung 200 Prozent und am oder unterhalb des 25. Perzentils beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Zwischen diesen Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

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

	Zum Erdienungsbeginn zugeteilte Performance Shares (in Stück)	Zuteilungsbetrag (in EUR)	Beizulegender Zeitwert zum Stichtag 31.12.2024 (in EUR)	Beizulegender Zeitwert zum Stichtag 31.12.2023 (in EUR)
Stefan Klebert				
Tranche 2022	29.630	1.296.000	2.028.174	1.254.356
Tranche 2023	34.699	1.296.000	1.963.269	1.242.536
Tranche 2024	38.017	1.296.000	1.961.349	–
Bernd Brinker				
Tranche 2022	–	–	–	–
Tranche 2023 ¹	3.886	145.140	219.874	139.156
Tranche 2024 ²	20.466	697.704	1.055.871	–
Johannes Giloth				
Tranche 2022	14.815	648.000	1.014.087	627.178
Tranche 2023	17.350	648.000	981.663	621.286
Tranche 2024	19.009	648.000	980.674	–
Summe Tranche 2022	44.445	1.944.000	3.042.261	1.881.534
Summe Tranche 2023	55.935	2.089.140	3.164.806	2.002.978
Summe Tranche 2024	77.492	2.641.704	3.997.894	–

1) Aufgrund des Eintritts von Bernd Brinker am 16. Oktober 2023 wurde die Tranche 2023 des Performance Share Plans anteilig gekürzt.

2) Aufgrund der im Zuge der Vertragsverlängerung von Bernd Brinker zum 30. April 2024 erfolgten Erhöhung der Zuteilungsbeträge zeitanteilig angepasst.

Zuteilung sowie Festlegung und Kalibrierung strategischer Ziele im Rahmen der Tranche 2025

Im Rahmen der für das Geschäftsjahr 2025 zugesagten Tranche des LTI (Tranche 2025) wurde 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 2025 in Höhe von 46,64 EUR die folgende Anzahl Performance Shares zugeteilt:

	Vertraglicher Zielwert (in EUR)	Stückzahl zugeteilter Performance Shares
Teilnehmer Tranche 2025		
Stefan Klebert	1.296.000	27.764
Bernd Brinker	734.000	15.724
Johannes Giloth	648.000	13.882
Summe	2.678.000	57.370

Für die Tranche 2025 des LTI hat der Aufsichtsrat die folgenden, innerhalb des LTI mit 40 Prozent gewichteten, strategischen Ziele festgelegt und kalibriert:

→Strategische Ziele und Kalibrierung LTI 2025

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 2026 und minus 80 Prozent bis 2030 (ausgehend vom Basisjahr 2019).
- Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist gegeben, wenn jeweils das lineare, jährliche Reduktionsziel erreicht wird.
- Im Falle von M&A-Aktivitäten wird das Bewertungsmodell gemäß den Bedingungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) angepasst.
- Das Ziel ist mit 10 Prozent des LTI gewichtet.

Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen in Scope 3*

- Gegenstand des Ziels ist das Erreichen definierter Reduktionsziele bzgl. Treibhausgas-Emissionen in Scope 3, dies umfasst indirekte Emissionen, die in der Wertschöpfungskette des Unternehmens entstehen, einschließlich vor- und nachgelagerter Emissionen.
- Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung ist das lineare jährliche Reduktionsziel für Scope 3 von insgesamt minus 27,5 Prozent bis 2030 (ausgehend vom Basisjahr 2019).
- Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist gegeben, wenn jeweils das lineare jährliche Reduktionsziel erreicht wird.
- Im Falle von M&A-Aktivitäten wird das Bewertungsmodell gemäß den Bedingungen der SBTi angepasst.
- Das Ziel ist mit 10 Prozent des LTI gewichtet.

Vitality index

- Gegenstand des Ziels ist die Sicherung des nachhaltigen Geschäftswachstums von GEA durch kontinuierliche Innovation, eine starke Innovationspipeline und die Fähigkeit, innovative Ideen in profitable Umsätze umzusetzen. Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung ist die Steigerung des prozentualen Anteils der Umsatzerlöse aus Produkten, die nicht älter als fünf Jahre sind um 30 Prozent bis 2030.
- Das Ziel ist mit 20 Prozent des LTI gewichtet.

*) Nähere Erläuterungen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht auf gea.com.↔

Die strategischen Ziele, die für die Kalibrierung des LTI 2025 maßgeblich sind, sind zum einen die Reduzierung der Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 und 2 sowie in Scope 3 und zum anderen die nachhaltigen Produktinnovationen (Vitality index). Die strategischen Ziele unterstützen somit das im Rahmen der Klimastrategie selbst gesetzte Ziel von GEA, bis 2040 die eigenen Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Netto-Null zu reduzieren. Neben dem Netto-Null-Ziel für 2040 wurden die Zwischenziele bis 2030 zur Reduktion der Treibhausgasemissionen aus den Scopes 1 und 2 sowie in Scope 3 von der SBTi validiert und sind demnach konform mit dem 1,5°-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens. Diese Zwischenziele sind die Basis für die Bewertung der Zielerreichung. Die Klimastrategie von GEA ist ein Baustein einer umfassenden ESG-Strategie, die Basis der GEA Unternehmensstrategie Mission 30 ist. Im Rahmen der Mission 30 kommt der Steigerung nachhaltiger Produktinnovationen eine bedeutende Rolle zu. Insofern sind drei Ziele, welche die Zukunft von 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 zur Performance der Unternehmen des DAX 50 ESG gesetzt), das mit 60 Prozent gewichtet ist, gelten die im Vergütungssystem dargelegten Grundsätze (vgl. auf der Internetseite www.gea.com unter „Unternehmen > Investoren > Corporate Governance > Vergütung“*).

* Ungeprüfte Information

Share Ownership Guidelines

Im Rahmen des 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 Bernd Brinker 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.

Momentan halten die Vorstandsmitglieder folgende Anzahl GEA Aktien:

	Share Ownership Guideline (SOG) Ziel		Aktiendepot	
	% des Fixgehalts	Zielwert in EUR	Anzahl	Wert in EUR zum 31.12.2024
Stefan Klebert	150	2.160.000	100.000 ¹	4.782.000
Bernd Brinker	100	816.000	19.000 ²	908.580
Johannes Giloth	100	720.000	29.157 ³	1.394.288

1) Davon sind 59.999 Aktien im Rahmen der SOG eingebracht.

2) Davon sind 18.500 Aktien im Rahmen der SOG eingebracht.

3) Davon sind 20.157 Aktien im Rahmen der SOG eingebracht.

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

Nach dem Vergütungssystem ist eine Maximalvergütung von 6,2 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und von 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 2024 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Im Berichtszeitraum betrug die für die Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung einzubeziehende Vergütung (bestehend aus festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungen sowie Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung) für Stefan Klebert 3.511.837 EUR, für Bernd Brinker 1.961.449 EUR und für Johannes Giloth 1.774.678 EUR. Die Einhaltung der Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 kann abschließend erst nach dem Ende der Performance Periode der LTI Tranche 2024 am 31. Dezember 2027 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 2024 auszugehen.

Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen (§ 315 BGB), im Falle eines nachweislich wissentlichen groben Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz einer von der Gesellschaft erlassenen wesentlichen internen Richtlinie oder eine seiner sonstigen wesentlichen dienstvertraglichen Pflichten die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, gewährte variable Vergütung teilweise oder vollständig auf null reduzieren (Malus). Darüber hinaus kann in diesen Fällen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden, wobei sich die Rückzahlungspflicht des Vorstandsmitglieds auf den ausgezahlten Nettobetrag beschränkt (Clawback).

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 von GEA und 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, des ROCE sowie des Umsatzes des GEA Konzerns und zusätzlich anhand des Jahresüberschusses der GEA Group Aktiengesellschaft bestimmt. EBITDA vor Restrukturierungsaufwand, ROCE und Umsatz sind vergütungsrelevante Steuerungsgrößen des Konzerns. EBITDA vor Restrukturierungsaufwand und ROCE sind Grundlage der finanziellen Ziele der einjährigen variablen Vergütung des Vorstands. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf den Kreis der Mitarbeitenden der GEA Group Aktiengesellschaft und GEA Group Services GmbH (Anzahl Mitarbeitende in den Jahren 2020-2024 rd. 500), die einen Gemeinschaftsbetrieb bilden, sowie der Mitarbeitenden der Gesellschaften des GEA Konzerns in Deutschland (Anzahl Mitarbeitende in den Jahren 2020-2024 6.700-6.800) abgestellt.

Veränderung ggü. dem Vorjahr in %	2024	2023	2022	2021
Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands				
Stefan Klebert	3,4	8,6	-5,1	17,2
Bernd Brinker	468,1	–	–	–
Johannes Giloth	4,1	8,9	-6,3	23,4
Vergütung von früheren Mitglieder des Vorstands				
Marcus A. Ketter	-100,0	-73,7 ¹	-5,5	17,1
Steffen Bersch	-100,0	148,4	–	-100,0 ²
Martine Snels	–	-100,0	-119,1	-63,9
Niels Erik Olsen	–	–	-100,0	-91,5
Jürg Oleas	–	–	–	-100,0
Dr. Helmut Schmale	6,6	0,6	12,3	0,8
Weitere frühere Mitglieder und Hinterbliebene ³	-29,3	47,9 ⁴	6,1	0,8
Ertragskennziffern				
EBITDA vor Restrukturierungsaufwand GEA Konzern	8,1	8,7	14,0	17,3
ROCE GEA Konzern	112 bp	93 bp	391 bp	–
Umsatz GEA Konzern	0,9	4,0	9,8	1,5
Jahresüberschuss GEA Group AG	-44,3	290,3	-10,6	70,7
Arbeitnehmervergütung				
Arbeitnehmer der GEA Group AG und GEA Group Services GmbH	5,2	4,4	-0,2	13,6
Arbeitnehmer GEA Konzern Deutschland	2,2	6,6	0,8	5,4

1) Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist auf das Ausscheiden von Marcus A. Ketter zum 06. August 2023 aus dem Vorstand zurückzuführen. Vorjahreszahlen angepasst.

2) Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist auf das Ausscheiden von Steffen Bersch zum 29. Februar 2020 aus dem Vorstand zurückzuführen.

3) Die individualisierte Angabe zu früheren Vorstandsmitgliedern, die das Unternehmen vor mehr als zehn Jahren verlassen haben und zu Hinterbliebenen unterbleibt.

4) Der Anstieg ist insbesondere auf einmalige Zahlungen im Zusammenhang mit dem Tod von Marcus A. Ketter zurückzuführen. Vorjahreszahlen angepasst.

Im Geschäftsjahr 2024 betrug das Verhältnis der Vergütung des CEO zur durchschnittlichen Vergütung aller Mitarbeitenden des GEA Konzerns in Deutschland 68,6 (Vorjahr 67,9). Zur durchschnittlichen Vergütung aller Mitarbeitenden der GEA Group Aktiengesellschaft und der GEA Group Services GmbH betrug das Verhältnis 33,3 (Vorjahr 33,9). Zur Ermittlung dieser Kennzahl wird die durchschnittliche im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung aller Mitarbeitenden der GEA Group Aktiengesellschaft und der GEA Group Services GmbH bzw. des GEA Konzerns in Deutschland ins Verhältnis zu der dem CEO im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung gesetzt (vgl. Abschnitt Vergütung der Mitglieder des Vorstands, Unterabschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 (und 2023)“).

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit

Als übliche Form der betrieblichen Altersversorgung sieht das 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, das heißt der hinterlassene Ehegatte oder Lebenspartner oder die hinterlassenen Kinder, Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen. Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen 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 für Stefan Klebert 33.333 EUR brutto, für Bernd Brinker 20.833 EUR brutto und für Johannes Giloth 16.666 EUR brutto. 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, das heißt, es steht mindestens die Summe aus den von der Gesellschaft finanzierten Versorgungsbeiträgen und den erfolgten Entgeltumwandlungen zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Versorgungskapitals zur Verfügung. Das Versorgungskapital kann entweder als Einmalkapital oder in bis zu 20 Jahresraten ausbezahlt werden, wobei ausstehende Raten mit 1 Prozent pro Jahr weiter verzinst werden.

Versorgungszusagen nach diesem Modell bestehen für Stefan Klebert, Bernd Brinker und Johannes Giloth.

Altersvorsorgeaufwand und Rückstellungen im Zusammenhang mit Pensionsverpflichtungen

Für die künftigen Ansprüche der Vorstandsmitglieder hat die Gesellschaft Pensionsrückstellungen gebildet. Der Verpflichtungsbetrag und die Dienstzeitaufwendungen („Service Cost“) der Pensionsrückstellungen gemäß IFRS für die aktiven Vorstandsmitglieder zum Ende des Geschäftsjahres 2024 sind in der nachstehenden Tabelle einzeln aufgeführt.

(in EUR)	Pensionsverpflichtung* zum 31.12.2024	Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr 2024
Stefan Klebert	2.912.224	400.000
Bernd Brinker	411.699	136.364
Johannes Giloth	1.769.353	200.000
Summe	5.093.276	736.364

*1) Pensionsverpflichtung vor Planvermögen.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Gemäß § 84 Abs. 3 AktG gilt für den Fall eines wirksamen Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds wegen eines wichtigen Grundes oder einer berechtigten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied, 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 der 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. Für die Tranchen, die ab dem Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurden, wird für Geschäftsjahre vor Beendigung des Dienstverhältnisses die Zielerreichung für die Leistungskriterien des LTI auf Basis des tatsächlich erreichten Ergebnisses berechnet und festgeschrieben, für Geschäftsjahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses wird sie auf 100 Prozent festgesetzt. 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. Zudem werden bei der Berechnung der Abfindung 100 Prozent des jährlichen Versorgungsbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung sowie ein Ausgleich für die entgangene private Nutzung des Dienstwagens berücksichtigt.

Sofern der Dienstvertrag im Laufe eines Geschäftsjahres aufgrund außerordentlicher 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, in dem die Organstellung endet, sowie Ansprüche aus dem LTI der jeweiligen Performance Periode ersatz- und entschädigungslos. Ebenso entfällt in diesen Fällen der Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit 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 von Invalidität aus den Diensten der Gesellschaft aus, besteht Anspruch auf Invalidenleistung. Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, hat dessen Ehe- 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.

Das Kapitel „Vergütung der Mitglieder des Vorstands“ enthält die mit „→“ und „←“ gekennzeichneten Angaben, die sich auch mit der konkret angegebenen Angabepflicht ESRS 2 GOV-3 der ESRS befassen.

Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats

Gewährte und geschuldete Vergütung in 2024 (und 2023)

Die Vergütung mit ihren jeweiligen Komponenten für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat bzw. im Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss, im Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss und im Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit für 2024 im Vergleich zum Vorjahr in individualisierter Form ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

(in EUR)	Vergütung Aufsichtsrat	Vergütung Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss	Vergütung Prüfungs- und Cybersicherheitsausschuss	Vergütung Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit	Anteilige feste Vergütungsbestandteile	Sitzungsgeld	Anteil Sitzungsgelder	Summe
Nancy Böhning	70.000	–	–	–	90%	8.000	10%	78.000
Vorjahr	70.000	–	–	–	90%	8.000	10%	78.000
Claudia Claas	70.000	–	45.000	–	92%	10.000	8%	125.000
Vorjahr	70.000	–	45.000	–	91%	12.000	9%	127.000
Roger Falk	70.000	45.000	–	35.000	90%	16.000	10%	166.000
Vorjahr	70.000	45.000	–	35.000	90%	16.000	10%	166.000
Prof. Dr. Jürgen Fleischer	70.000	–	–	70.000	93%	10.000	7%	150.000
Vorjahr	70.000	–	–	70.000	93%	10.000	7%	150.000
Rainer Gröbel	105.000	45.000	–	–	91%	14.000	9%	164.000
Vorjahr	105.000	45.000	–	–	91%	14.000	9%	164.000
Jörg Kampmeyer	–	–	–	–	–	–	–	–
Vorjahr	46.603	–	–	23.301	95%	4.000	5%	73.904
Michael Kämpfert	70.000	–	–	–	90%	8.000	10%	78.000
Vorjahr	70.000	–	–	–	90%	8.000	10%	78.000
Prof. Dieter Kempf	175.000	90.000	45.000	–	95%	17.000	5%	327.000
Vorjahr	175.000	90.000	45.000	–	95%	18.000	5%	328.000

VERGÜTUNGSBERICHT

(in EUR)	Vergütung Aufsichtsrat	Vergütung Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss	Vergütung Prüfungs- und Cybersicherheits- ausschuss	Vergütung Ausschuss für Innovation und Produktnachhaltigkeit	Anteilige feste Vergütungsbestandteile	Sitzungsgeld	Anteil Sitzungsgelder	Summe
Prof. Dr. Annette Köhler	70.000	–	90.000	–	93%	12.000	7%	172.000
Vorjahr	70.000	–	90.000	–	93%	12.000	7%	172.000
Brigitte Krönchen	70.000	–	45.000	35.000	91%	14.000	9%	164.000
Vorjahr	70.000	–	45.000	35.000	91%	14.000	9%	164.000
Holly Lei	70.000	–	–	–	90%	8.000	10%	78.000
Vorjahr	70.000	–	–	–	91%	7.000	9%	77.000
Andreas Renschler	70.000	–	–	35.000	91%	10.000	9%	115.000
Vorjahr	23.397	–	–	11.699	90%	4.000	10%	39.096
Dr. Jens Riedl	23.142	14.877	–	–	86%	6.000	14%	44.019
Vorjahr	70.000	45.000	–	–	91%	12.000	9%	127.000
Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken	46.858	30.123	–	–	91%	8.000	9%	84.981
Vorjahr	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	980.000	225.000	225.000	175.000	92%	141.000	8%	1.746.000
Vorjahr	980.000	225.000	225.000	175.000	92%	139.000	8%	1.744.000

Manche Mitglieder des Aufsichtsrats führen ihre Vergütung an die Hans-Böckler-Stiftung ab.

Die im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung erworbene Anzahl an GEA Aktien der Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2024 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle :

	Aktiendepot	
	Anzahl	Wert in EUR zum 31.12.2024
Nancy Böhning	–	–
Claudia Claas	–	–
Roger Falk	660	31.561
Prof. Dr. Jürgen Fleischer	979	46.816
Rainer Gröbel	800	38.256
Michael Kämpfert	489	23.384
Prof. Dieter Kempf	2.169	103.722
Prof. Dr. Annette Köhler	1.119	53.511
Brigitte Krönchen	–	–
Holly Lei	–	–
Andreas Renschler	245	11.716
Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken	450	21.519

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, des ROCE sowie des Umsatzes des GEA Konzerns und zusätzlich anhand des Jahresüberschusses der GEA Group Aktiengesellschaft bestimmt. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeit-äquivalenzbasis wird auf den Kreis der Mitarbeitenden der GEA Group Aktiengesellschaft und der GEA Group Services GmbH (Anzahl Mitarbeitende in den Jahren 2020-2024 rd. 500), die einen Gemeinschaftsbetrieb bilden, sowie der Mitarbeitenden des GEA Konzerns in Deutschland (Anzahl Mitarbeitende in den Jahren 2020-2024 rd. 6.700-6.800) abgestellt.

Veränderung ggü. Vorjahr in %	2024	2023	2022	2021
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats				
Ahmad M.A. Bastaki	–	–	-100,0	-67,1
Nancy Böhning	–	117,2 ²	–	–
Claudia Claas	-1,6	32,3	47,6 ¹	–
Hartmut Eberlein	–	–	–	-100,0
Roger Falk	–	32,8	49,1 ¹	–
Prof. Dr. Jürgen Fleischer	–	36,4	91,8 ¹	–
Rainer Gröbel	–	33,3	8,1	17,3
Colin Hall	–	-100,0	-66,5	1,0
Klaus Helmrich	–	-100,0	-44,0 ¹	–
Michaela Hubert	–	–	-100,0	-66,8
Michael Kämpfert	–	34,5	-16,6	-31,2
Jörg Kampmeyer	-100,0	-13,1 ²	–	–
Prof. Dieter Kempf	-0,3	113,1 ²	–	–
Eva-Maria Kerkemeier	–	–	-100,0	68,2
Prof. Dr. Annette Köhler	–	30,3	0,8	325,0
Brigitte Krönchen	–	32,3	2,5	-4,7

VERGÜTUNGSBERICHT

Veränderung ggü. Vorjahr in %	2024	2023	2022	2021
Holly Lei	1,3	32,8	50,4 ¹	-
Kurt-Jürgen Löw	-	-	-100,0	-67,1
Dr. Helmut Perlet	-	-	-100,0	-67,9
Andreas Renschler	194,1	-	-	-
Dr. Jens Riedl	-65,3	96,8 ²	-	-
Prof. Dr. Cara Röhner	-	-100,0	-50,3 ¹	-
Jean E. Spence	-	-	-100,0	-68,6
Prof. Dr.-Ing. Axel Stepken	-	-	-	-
Dr. Molly P. Zhang	-	-	-100,0	-1,8
Ertragskennziffern	-	-	-	-
EBITDA vor Restrukturierungsaufwand GEA Konzern	8,1	8,7	14,0	17,3
ROCE GEA Konzern	112 bp	93 bp	391 bp	1.079 bp
Umsatz GEA Konzern	0,9	4,0	9,8	1,5
Jahresüberschuss GEA Group AG	-44,3	290,3	-10,6	70,7
Arbeitnehmervergütung	-	-	-	-
Arbeitnehmer der GEA Group AG und GEA Group Services GmbH	5,2	4,4	-0,2	13,60
Arbeitnehmer GEA Konzern Deutschland	2,2	6,6	0,8	5,40

1) Der Eintritt in den Aufsichtsrat erfolgte im Geschäftsjahr 2021.
 2) Der Eintritt in den Aufsichtsrat erfolgte im Geschäftsjahr 2022.

Düsseldorf, 5. März 2025

Vorsitzender des Aufsichtsrats

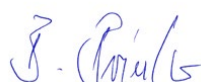
Der Vorstand



Prof. Dieter Kempf



Stefan Klebert



Bernd Brinker



Johannes Giloth

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichtes

An die GEA Group Aktiengesellschaft

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der GEA Group AG, Düsseldorf für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die mit „*“ gekennzeichneten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der GEA Group AG 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 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten mit „*“ gekennzeichneten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Hinweis auf sonstigen Sachverhalt –

Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der GEA Group AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 5. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Uwe Rittmann
Wirtschaftsprüfer

Philip Meyer zu Spradow
Wirtschaftsprüfer

