

## Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 7)

### 1. Grundlagen des Vergütungssystems sowie Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Als einer der weltweit größten Systemanbieter für die Nahrungsmittelverarbeitende Industrie sowie angrenzende Branchen gilt bei der GEA Group Aktiengesellschaft (im Folgenden auch "GEA") der Unternehmenszweck "*Engineering for a better world*".

Der nachhaltige Erfolg des GEA-Konzerns beruht auf verschiedenen weltweiten Megatrends: dem kontinuierlichen Wachstum der Weltbevölkerung, der zunehmenden Mittelschicht, eine wachsende Nachfrage nach gesunden und sicheren Nahrungsmitteln und Getränken, der steigende Bedarf nach effizienten und ressourcenschonenden Produktionsverfahren sowie die Notwendigkeit von digitalen Kundenlösungen.

GEAs erklärtes Ziel ist es, auf der Grundlage von Nachhaltigkeit und angetrieben durch Digitalisierung, KI und Innovation Wachstum zu erzielen, den Wert zu steigern und gleichzeitig einen positiven Beitrag zu leisten. Um dieses Ziel zu erreichen, stehen im Rahmen der Mission 30-Strategie folgende Handlungsfelder im Fokus:

- Klarer Fokus auf Nachhaltigkeitsführerschaft und Innovationskraft
- Ausbau eines zukunftssicheren Portfolios in Schlüsselmärkten
- Erweiterung der digitalen Kundenlösungen
- Gesteigertes Leistungsangebot im Service-Geschäft
- Optimierung der Kostenstrukturen und interner Prozesse

Vor diesem Hintergrund stellt das Vergütungssystem für den Vorstand ein wichtiges Instrument dar, Anreize für eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung von GEA zum weltweit führenden Technologiekonzern zu setzen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand von GEA orientiert sich daher an folgenden Leitgedanken:

- **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 DAX 50 ESG-Unternehmen betont.
- **Langfristige Aktionärsinteressen:** Einer nachhaltigen Wertentwicklung wird durch die vierjährige Laufzeit und den starken Aktienbezug des Long-Term Incentive 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 beeinflussen Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen sowie sonstige Mitarbeiterbelange 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 (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde erstmals zum Geschäftsjahrs 2021 eingeführt und gilt seit dem 1. Januar 2022 einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.

Inhaltlich weicht das der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgelegte und hier im Einzelnen beschriebene Vergütungssystem nicht gegenüber dem durch die Hauptversammlung am 30. April 2021 mit einer Zustimmung von 89,54 % der abgegebenen Stimmen gebilligten Vergütungssystem ab. Es wurden lediglich redaktionelle, klarstellende und grafische Änderungen vorgenommen. Aufgrund der hohen Zustimmungsquoten zum Vergütungssystem und zu den in der Folgezeit jährlich erstellten Vergütungsberichten durch die Hauptversammlung sah der Aufsichtsrat keine Veranlassung, das System anzupassen.

## 2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Bei Nicht-Billigung legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens bei der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vor. Ebenso legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vor.

Die allgemeinen Regeln des AktG und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat und dem Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

## 3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat setzt auf Vorschlag des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses die Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. 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 (horizontaler Vergleich) und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt (vertikaler Vergleich).

Als Vergleichsgruppen für den horizontalen Vergleich werden sowohl die Unternehmen des MDAX als auch eine Branchen-Vergleichsgruppe bestehend aus Engineering-Unternehmen aus der Automobil-, Maschinenbau- und Luftfahrttechnikbranche sowie direkte Wettbewerber herangezogen.

Der vertikale Vergleich stützt sich auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der oberen Führungskräfte und der Gesamtbelegschaft. Den Kreis der oberen Führungskräfte hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt und betrachtet die Management-Grade eins bis vier. Davon wird die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter in Deutschland abgegrenzt. Für die Belegschaft wird sowohl eine Betrachtung aller Mitarbeiter als auch eine zusätzliche

Betrachtung der Tarifbeschäftigten vorgenommen. Dabei werden sowohl der Status-Quo als auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungsrelationen betrachtet.

#### 4. Das Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

##### 4.1. Die Komponenten des Vergütungssystems

Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

Erfolgsunabhängige Komponenten	
Fixvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertraglich vereinbartes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird</li> </ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Wesentlichen Dienstwagen, Beiträge zur Unfallversicherung, im Einzelfall Erstattung von Reise-, Unterbringungs-, Umzugs- und Verpflegungskosten sowie Steuerberatungsleistungen und Rechtsberatungskosten</li> </ul>
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitragsorientierte Zusage, die Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistungen umfasst</li> </ul>
Erfolgsabhängige Komponenten	
Short Term Incentive (STI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielbonus</li> </ul>
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % EBITDA</li> <li>• 50 % ROCE</li> <li>• Kriterienbasierter Modifier (Spanne 0,8 - 1,2) zur Berücksichtigung der Leistung des Gesamtvorstands bzw. der einzelnen Vorstandsmitglieder</li> </ul>
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 % des Zielbetrags</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Abschluss des Geschäftsjahrs in bar</li> </ul>
Long Term Incentive (LTI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performance Share Plan</li> </ul>
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vier Jahre</li> </ul>
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % relativer Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu den Unternehmen des DAX 50 ESG</li> <li>• 40 % strategische Ziele</li> </ul>
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 % des Zielbetrags</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach der vierjährigen Performance-Periode in bar</li> </ul>
Weitere vertragliche Regelungen	
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitzender: EUR 6,2 Mio.</li> <li>• Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 3,7 Mio.</li> <li>• Im Falle der Neubestellung eines Vorstandsmitglieds Erhöhung der Maximalvergütung einmalig und</li> </ul>

## Weitere vertragliche Regelungen

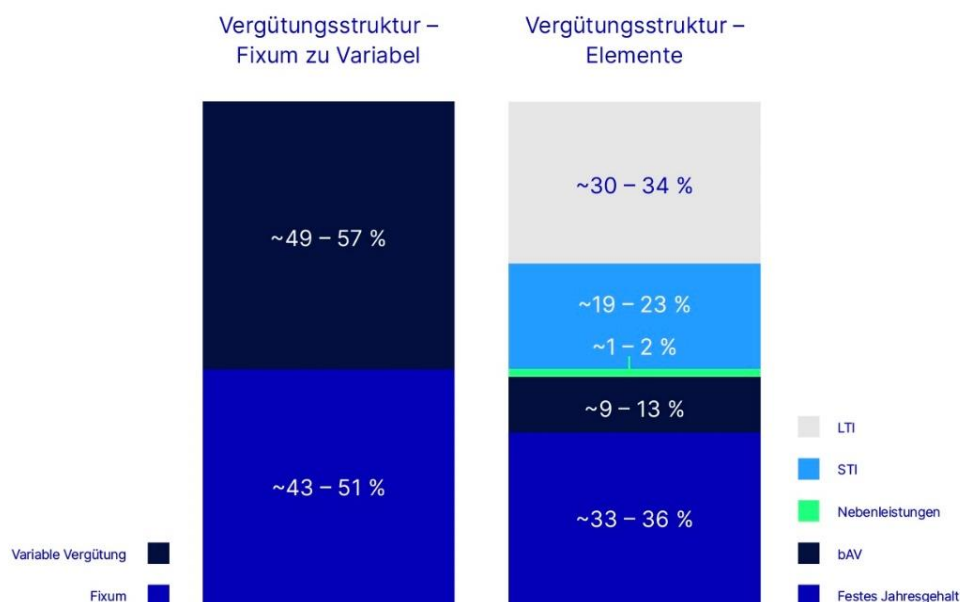
	ausschließlich für das Geschäftsjahr des Eintritts um maximal 35 % möglich, sofern der Aufsichtsrat dem neuen Vorstandsmitglied eine Zahlung zum Amtsantritt als Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers gewährt
Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorstandsvorsitzender: 150 % der Brutto-Fixvergütung</li><li>• Ordentliche Vorstandsmitglieder: 100 % der Brutto-Fixvergütung</li><li>• Automatisches Investment von 25 % der Netto-Auszahlung aus STI und LTI, bis das Volumen der Halteverpflichtung erreicht ist</li><li>• Haltefrist bis zum Ende der Dienstzeit</li></ul>
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"><li>• Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) bei nachweislich wissentlichen groben Verstößen gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche interne Richtlinien</li></ul>
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Beendigung der Bestellung in Höhe von zwei Jahresvergütungen (inkl. Nebenleistungen) bzw. nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags</li></ul>

## 4.2. Relative Anteile der Komponenten an der Ziel-Gesamtvergütung (Vergütungsstruktur)

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht sowohl aus erfolgsunabhängigen als auch aus erfolgsabhängigen Komponenten. Der erfolgsabhängigen Vergütung kommt mit ca. 49% bis 57% ein signifikanter Anteil der Ziel-Gesamtvergütung zu. Dadurch ist das Vergütungssystem in hohem Maße leistungsorientiert ausgestaltet und trägt dem verfolgten Pay for Performance-Gedanken Rechnung. Zudem ist die erfolgsabhängige Vergütung überwiegend auf die Erreichung langfristig orientierter Leistungskriterien ausgerichtet und berücksichtigt nachhaltigkeitsorientierte Leistungskriterien. Somit ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet.

Die relativen Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung stellen sich wie folgt dar:

### Relative Anteile der Komponenten an der Ziel-Gesamtvergütung



## 4.3. Begrenzung der Vergütungskomponenten und maximale Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen ist der Auszahlungsbetrag der jeweiligen Komponenten der erfolgsabhängigen Vergütung auf 200% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Zum anderen ist gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung definiert. Die Maximalvergütung umfasst sämtliche im Kalenderjahr gewährten erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten inkl. Nebenleistungen und dem Dienstzeitaufwand für die Altersversorgung. Die jährliche Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden beträgt EUR 6,2 Mio. Die jährliche Maximalvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt EUR 3,7 Mio.

Eine Abweichung von der regulären Maximalvergütung ist lediglich im Falle einer Neubestellung möglich. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Zahlung zum Amtsantritt zu gewähren und damit einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers zu leisten (vgl. Abschnitt 5.1.2). In diesem Fall kann der Aufsichtsrat die geltende Maximalvergütung einmalig und ausschließlich für das Geschäftsjahr des Eintritts um maximal 35% erhöhen. Diese prozentuale Erhöhung entspricht maximal einer variablen Vergütung (Short Term Incentive und Long Term Incentive) bei 100%-Zielerreichung.

## **5. Detailbetrachtung der einzelnen Vergütungskomponenten**

### **5.1. Erfolgsunabhängige Komponenten**

#### **5.1.1. Fixvergütung**

Die Fixvergütung bildet den wesentlichen Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder und besteht aus einem festen Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird. Die Fixvergütung berücksichtigt die Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die ihm damit übertragene Verantwortung.

#### **5.1.2. Nebenleistungen**

Neben der Fixvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese bestehen im Wesentlichen aus dem Wert der Privatnutzung des Dienstwagens, den Beiträgen zur Unfallversicherung sowie – im Einzelfall – der Erstattung von Reise-, Unterbringungs-, Umzugs- und Verpflegungskosten sowie Steuerberatungsleistungen und Rechtsberatungskosten.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Zahlung zum Amtsantritt zu gewähren. Dadurch können einem neuen Vorstandsmitglied Verluste von bereits gewährter Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers kompensiert werden, die durch den Wechsel zu GEA entstehen. Damit stellt der Aufsichtsrat sicher, sich die notwendige Flexibilität bei der Findung der bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten zu erhalten.

#### **5.1.3. Betriebliche Altersversorgung**

Das Vergütungssystem sieht eine beitragsorientierte Altersversorgungszusage vor. Die Versorgungszusage ist sofort unverfallbar und umfasst als Versorgungsleistungen Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistung.

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 Dienstvertrags gewährt. Daneben besteht für die Vorstandsmitglieder zusätzlich die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bis zu einem Höchstbetrag von EUR 100.000 pro Jahr.

Das im Versorgungsfall zur Verfügung stehende Versorgungskapital und damit die Höhe der Versorgungsleistung ergibt sich aus den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles 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 % p. a. weiter verzinst werden.

Im Rahmen der Altersleistung steht den Vorstandsmitgliedern das Versorgungskapital ab Vollendung des 62. Lebensjahres zur Verfügung. Scheidet ein Vorstandsmitglied infolge von Invalidität aus den Diensten der Gesellschaft aus, besteht Anspruch auf Invalidenleistungen. Verstorbt ein Vorstandsmitglied vor Vollendung des 62. Lebensjahres haben seine Hinterbliebenen, d.h. der hinterlassene Ehegatte oder Lebenspartner oder die hinterlassenen Kinder, Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen. Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen belaufen sich auf die Höhe des vorhandenen Versorgungskapitals. Verstorbt ein Vorstandsmitglied nach Eintritt eines Versorgungsfalles, haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf das verbleibende Restkapital.

## 5.2. Erfolgsabhängige Komponenten

### 5.2.1. Short Term Incentive - STI

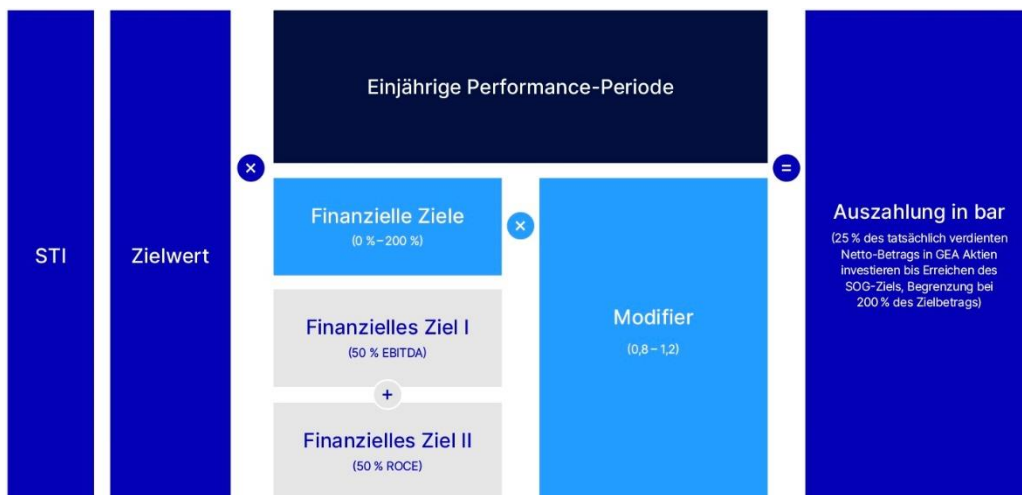
#### 5.2.1.1. Grundzüge des STI

Der Short Term Incentive (STI) ist als Zielbonussystem mit einjähriger Performance-Periode ausgestaltet, dessen Auszahlung von den finanziellen Leistungskriterien EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertminderungen bzw. -aufholungen) und ROCE (Return on Capital Employed) und einem kriterienbasierten Modifier beeinflusst wird.

Die finanziellen Leistungskriterien sind jeweils mit 50 % gewichtet. Der Gesamtzielerreichungsgrad der finanziellen Leistungskriterien ergibt sich aus dem Mittelwert der jeweiligen Zielerreichungen.

Der kriterienbasierte Modifier mit einer Spannweite von 0,8 bis 1,2 bietet die Möglichkeit, die Leistung des Gesamtvorstands bzw. der einzelnen Vorstandsmitglieder zu würdigen. Die diskretionären Eingriffsmöglichkeiten des Aufsichtsrats in den STI sind durch die begrenzte Spannweite des Modifiers stark eingeschränkt. Zudem definiert der Aufsichtsrat einen eng abgegrenzten Kriterienkatalog für den Modifier, über den ein stringenter Performance-Bezug und eine transparente Nachvollziehbarkeit bei der Anwendung des Modifiers gewährleistet wird. Der Aufsichtsrat kann innerhalb einer Performance-Periode Modifier sowohl für individuelle als auch kollektive Leistungen des Vorstands festlegen.

Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ergibt sich aus dem vertraglichen Zielbetrag für den STI multipliziert mit der Gesamtzielerreichung. Die Gesamtzielerreichung des STI errechnet sich als gewichtete Summe der Zielerreichungen des EBITDA und des ROCE multipliziert mit dem kriterienbasierten Modifier. Der so ermittelte Betrag kann 0 % bis maximal 200 % des Zielbetrags (Cap) betragen.



#### 5.2.1.2. Finanzielle Leistungskriterien des STI

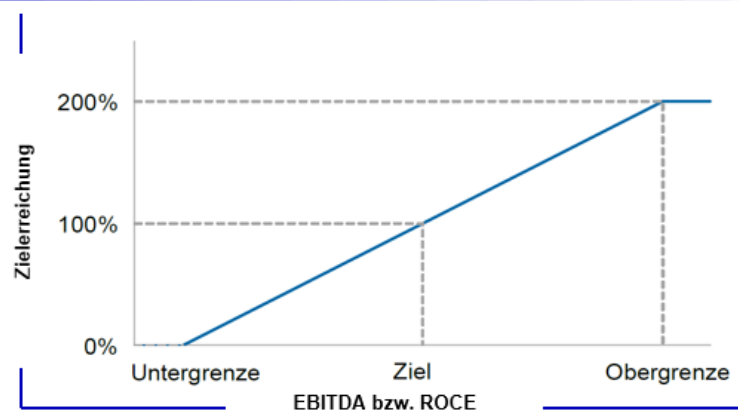
Die vergütungsrelevanten finanziellen Leistungskriterien des STI sind das EBITDA und der ROCE.

EBITDA und ROCE sind die für GEA wichtigsten finanzielle Leistungsindikatoren und daher Bestandteil des aktuellen Konzern-Steuerungssystems. Beide Kernsteuerungsgrößen unterstützen als Kombination aus Ergebnis und Rendite die Unternehmensstrategie eines profitablen und strategischen Wachstums. Die beiden finanziellen Leistungskriterien sind mit jeweils 50 % gleichgewichtet.

Für Vergütungszwecke werden die finanziellen Leistungskriterien EBITDA und ROCE jeweils um Restrukturierungsaufwendungen und Akquisitionseffekte bereinigt. Hinsichtlich der Akquisitionseffekte werden Effekte aus Transaktionen adjustiert, bei denen es sich um solche Unternehmenserwerbe und Desinvestitionen handelt, die der Zustimmung durch den Aufsichtsrat oder seiner Ausschüsse bedürfen. Diese Adjustierung erfolgt einmalig im Jahr einer Transaktion, sofern diese bereits im Budget des folgenden Geschäftsjahrs enthalten ist. Andernfalls sind die Effekte aus der entsprechenden Transaktion auch in den Kennzahlen des nächsten Geschäftsjahrs zu adjustieren. Durch die Adjustierungen soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsmitglieder für Investitionen, die im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig sind, weder benachteiligt noch bevorteilt werden. Um den Pay for Performance-Gedanken des Vergütungssystems zu unterstreichen sowie umfassende Transparenz sicherzustellen, werden die getätigten Adjustierungen im Vergütungsbericht nachträglich offengelegt.

Eine Zielerreichung von 100 % ist gegeben, wenn das jeweilige Leistungskriterium dem vom Aufsichtsrat definierten Zielwert entspricht. Der Zielerreichungskorridor reicht insgesamt von einer Untergrenze, die einer Zielerreichung von 0 % entspricht, bis zu einer Obergrenze, die einer Zielerreichung von 200 % entspricht. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert.

### Zielerreichungskurve – EBITDA und ROCE



Die Zielerreichungskurven für die finanziellen Leistungskriterien werden durch den Aufsichtsrat in der Regel vor Beginn jedes Geschäftsjahrs definiert. Die jeweils geltenden Zielerreichungskurven für das laufende Geschäftsjahr werden im Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr vorab veröffentlicht.

#### **5.2.1.3. Kriterienbasierter Modifizier**

Der kriterienbasierte Modifizier erlaubt es dem Aufsichtsrat, neben der finanziellen Zielerreichung auch die Leistung des Vorstands bzw. der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Die Beurteilung basiert auf vorab definierten Kriterien, die sowohl

- die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds (z.B. wichtige strategische Leistungen im Verantwortungsbereich, individuelle Beiträge zu bedeutenden bereichsübergreifenden Projekten, relevante finanzielle Leistungen im Verantwortungsbereich, Realisierung von Schlüsselprojekten), als auch
- die kollektive Leistung des Gesamtvorstands (z.B. Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele einschließlich Mergers & Acquisitions, Entwicklung der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung)



umfassen können. Die für ein Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr jeweils maßgeblichen Modifier-Kriterien werden durch den Aufsichtsrat spätestens zu Beginn jedes Geschäftsjahrs definiert. Die für das laufende Geschäftsjahr jeweils festgelegten Kriterien werden im Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr vorab veröffentlicht.

Der kriterienbasierte Modifier bewegt sich in einer Spanne von 0,8 bis 1,2 und kann damit den STI der Vorstandsmitglieder sowohl nach oben als auch nach unten anpassen (Bonus-/ Malus-System), jedoch nur innerhalb der Begrenzung von 200 % des Zielbetrags.

## 5.2.2. Long-Term Incentive (LTI)

### 5.2.2.1. Grundzüge des LTI

Der Long Term Incentive (LTI) ist als Performance Share Plan mit vierjähriger Performance-Periode ausgestaltet, dessen Auszahlung vom relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) und strategischen Zielen sowie der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft beeinflusst wird. Die strategischen Ziele umfassen in der Regel solche aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft. Somit wird die Vergütung klar auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensperformance und die Interessen der Aktionäre von GEA ausgerichtet.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wird den Vorstandsmitgliedern eine bestimmte Anzahl an virtuellen Performance Shares vorläufig gewährt. Die Anzahl ermittelt sich, indem der vertragliche Zielbetrag des LTI durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der GEA-Aktie über die letzten drei Monate vor Beginn der Performance-Periode geteilt wird, wobei auf die nächste ganze Zahl gerundet wird.

Die finale Anzahl an virtuellen Performance Shares am Ende der vierjährigen Performance-Periode wird bestimmt, indem die Gesamtzieelerreichung aus relativem TSR und strategischen Zielen mit der vorläufig gewährten Anzahl an virtuellen Performance Shares multipliziert wird. Der relative TSR wird dabei mit 60 % gewichtet, während die strategischen Ziele mit 40 % gewichtet werden.

Der finale Auszahlungsbetrag wird schließlich ermittelt, indem die finale Anzahl an Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der GEA-Aktie über die letzten drei Monate vor Ende der Performance-Periode unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode gezahlten Dividende pro Aktie multipliziert wird (Dividendenäquivalent). Der so ermittelte Betrag kann 0 % bis maximal 200 % des Zielbetrags (Cap) betragen.



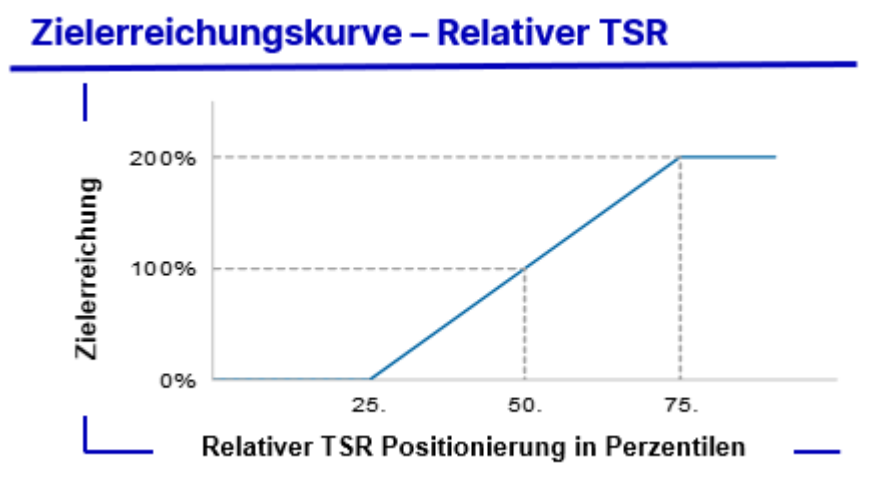
### 5.2.2.2. Leistungskriterium relativer TSR

Der Total Shareholder Return (TSR) bildet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der Performance-Periode ab. Der TSR drückt somit aus, welche Rendite für die Aktionäre von GEA in diesem Zeitraum erwirtschaftet wurde. Die Gesamtzielerreichung für den relativen TSR errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungen der vier Geschäftsjahre.

Zur Ermittlung der jeweiligen Zielerreichung wird die TSR-Performance der GEA-Aktie der TSR-Performance der Unternehmen des DAX 50 ESG, jeweils gemessen auf Basis von Drei-Monats-Durchschnitten, gegenübergestellt. Durch die Durchschnittsbildung werden stichtagsbezogene Schwankungen der Aktienkurse geglättet.

Der Aufsichtsrat hat die Unternehmen des DAX 50 ESG als Vergleichsmaßstab ausgewählt, um den besonderen Stellenwert nachhaltigkeitsbezogener Themen innerhalb des strategischen Leitbilds von GEA noch stärker zu betonen. Insofern soll konsequenterweise ein Vergleich mit Unternehmen erfolgen, für die das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls von zentraler Bedeutung ist. GEA unterstützt mit seinen Produkten und Dienstleistungen seine Kunden dabei, ihre Geschäftsprozesse effizienter und umweltfreundlicher zu gestalten. Einige unserer Kunden sind ebenfalls Bestandteil des DAX 50 ESG. Neben der strategischen Relevanz hat der Aufsichtsrat den DAX 50 ESG darüber hinaus aufgrund einer hohen erwarteten Stabilität der Indexzusammensetzung ausgewählt. Somit ist die langfristige und nachhaltige Entwicklung auch im Zeitablauf besser erkennbar.

Die ermittelte TSR-Performance aller Unternehmen wird in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung von GEA anhand der erreichten Platzierung in dieser Rangreihe mittels einer marktüblichen Zielerreichungskurve bestimmt. Ist GEA am Median (50. Perzentil) positioniert, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt die Positionierung von GEA am 25. Perzentil oder unterhalb, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist GEA am 75. Perzentil oder oberhalb positioniert, beträgt die Zielerreichung 200 %. Die Zielerreichung für dazwischenliegende Platzierungen wird durch lineare Interpolation ermittelt. Die Interpolation erfolgt somit auf Basis des Perzentilranges mit prozentual gleichen Abständen zwischen den einzelnen Rangpositionen des maßgeblichen Quartils.

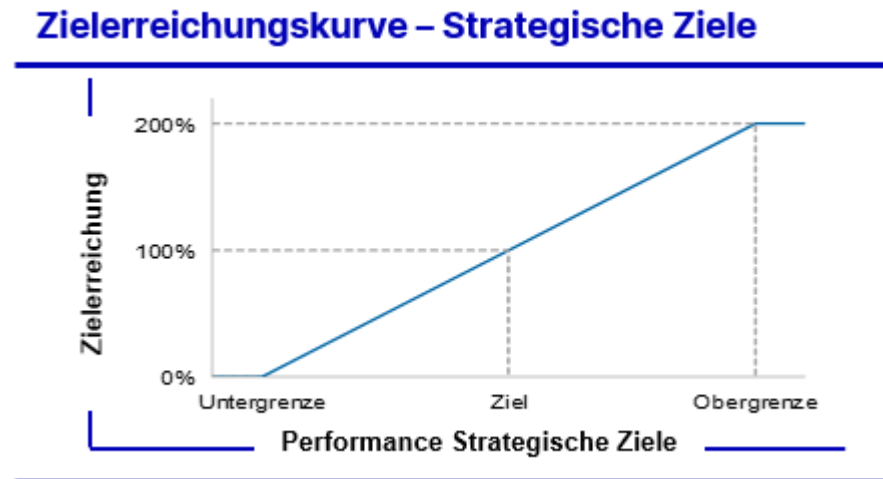


### 5.2.2.3. Leistungskriterium strategische Ziele

Die strategischen Ziele werden aus der strategischen Ausrichtung sowie einer in die Unternehmensausrichtung integrierten Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft abgeleitet, die sowohl Umweltbelange als auch soziale Aspekte beinhaltet. Der Aufsichtsrat wählt für die

jeweilige Tranche anspruchsvolle und messbare Zielsetzungen bzw. Leistungskriterien im Rahmen des Performance Share Plan aus und legt eine Gewichtung zwischen den Zielen fest. Die Gesamtzielerreichung für die strategischen Ziele errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungen der vier Geschäftsjahre.

Eine Zielerreichung von 100 % ist gegeben, wenn das jeweilige Erfolgsziel dem Zielwert entspricht. Der Zielerreichungskorridor reicht insgesamt von einer Untergrenze, die einer Zielerreichung von 0 % entspricht, bis zu einer Obergrenze, die einer Zielerreichung von 200 % entspricht. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert.



Die maßgeblichen strategischen Ziele werden durch den Aufsichtsrat in der Regel vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode definiert. Die jeweils festgelegten Ziele und ihre Zielerreichungskurven für das laufende Geschäftsjahr werden im Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr vorab veröffentlicht.

### 5.3. Malus und Clawback

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

### 5.4. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Um die Aktienkultur von GEA noch weiter zu stärken und die Mitglieder des Vorstands zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Aktionäre zu incentivieren, sind die Vorstandsmitglieder zum Erwerb und Halten von GEA-Aktien verpflichtet. Somit wird zum einen eine direkte Beteiligung der Mitglieder des Vorstands an der Wertentwicklung des Unternehmens erreicht und zum anderen das Vertrauen des Vorstands in die strategische Ausrichtung und den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens betont.

Die Höhe der Aktienhalteverpflichtung beträgt 150 % bzw. 100 % der Fixvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bzw. die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Bis zur vollständigen

Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, 25 % der variablen Nettoauszahlung aus STI und LTI in GEA-Aktien zu investieren. Die Aktien sind bis zum Ende der Dienstzeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu halten.

## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **6.1. Vertragslaufzeit und Kündigungsmöglichkeiten**

Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Diese beträgt im Falle der Erstbestellung i.d.R. drei und im Falle der Wiederbestellung i.d.R. fünf Jahre. Eine vorzeitige Vertragsbeendigung kann nur durch eine außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB), die der Schriftform bedarf, oder durch einvernehmliche oder gemäß den ausdrücklich vorgesehenen Beendigungsmöglichkeiten erfolgen.

Für den Fall eines wirksamen Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds wegen eines Grundes gemäß § 84 Abs. 4 AktG oder einer berechtigten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied analog § 84 Abs. 4 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. 4 AktG beträgt die Kündigungsfrist acht Monate zum Monatsende. Der Lauf der Kündigungsfrist beginnt ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung bzw. der Amtsniederlegung, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Recht beider Parteien zur Kündigung dieses Dienstvertrags aus wichtigem Grund (§ 626 Abs 1 BGB) bleibt unberührt.

### **6.2. Regelungen im Falle eines unterjährigen Eintritts**

Tritt ein Vorstandsmitglied unterjährig in die Dienste von GEA ein, so werden die Fixvergütung sowie die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (STI und LTI) pro rata temporis gewährt.

### **6.3. Regelungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses**

#### **6.3.1. Abfindung**

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Bestellung erhält ein 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). Diese Leistung entfällt, wenn der Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied zugleich ein zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB berechtigender wichtiger Grund zugrunde liegt.

Kündigungsrechte und Abfindungszahlungen zugunsten der Vorstandsmitglieder für den Fall eines etwaigen Kontrollwechsels (sog. *Change of Control-Klauseln*) sind nicht vorgesehen.

#### **6.3.2. Arbeitsunfähigkeit und Tod**

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, wird die Fixvergütung für die Dauer von bis zu acht Monaten seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit weitergewährt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf die Zahlungen anrechnen lassen, was von Kranken-, Rentenkassen oder sonstigen Versicherungen oder Versorgungswerken an Krankengeld, Krankentagesgeld oder Renten erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf den Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, hat dessen Ehepartner/in bzw. Lebenspartner/in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, 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.

### **6.3.3. Erfolgsabhängige Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses**

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.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit gemäß Dienstvertrags oder bei Tod des Vorstandsmitglieds werden alle ausstehenden Tranchen des LTI ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller ausstehenden Tranchen, wobei der Zielbetrag 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.

In allen anderen Fällen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt die Ermittlung und Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten regulär gemäß den Bestimmungen der jeweiligen Planbedingungen. Für Geschäftsjahre vor Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt eine Berechnung und ein Festschreiben der Zielerreichungen für die Leistungskriterien des LTI auf Basis des tatsächlich erreichten Ergebnisses. Für Geschäftsjahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses wird die Zielerreichung für die Leistungskriterien des LTI auf 100 % festgesetzt. Der Wert, der im Rahmen des LTI gewährten Performance Shares wird weiterhin am Ende der Performance-Periode ermittelt. Eine vorzeitige Auszahlung vor Ende der jeweiligen Performance-Perioden ist nicht vorgesehen.

### **6.4. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

Bezüge aus Aufsichtsratsmandaten und ähnlichen Ämtern, die ein Vorstandsmitglied in mit der Gesellschaft im Sinne des § 15 AktG verbundenen Unternehmen wahrnimmt, werden auf die Fixvergütung angerechnet.

Die Übernahme einer konzernfremden Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Das gilt insbesondere für die Annahme von Aufsichtsratsmandaten und ähnlichen Ämtern sowie auch für die Erstellung von Gutachten, Veröffentlichungen und Vorträge ohne unmittelbaren Bezug zum Vorstandsmandat. Im Falle der Übernahme konzernfremder Nebentätigkeiten entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die hierfür bezogene Vergütung anzurechnen ist.

## **7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in Ausnahmefällen vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies gilt insbesondere bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen begründen dagegen keine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem. Eine vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch Beschluss des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses möglich.

In diesem Fall darf vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: Struktur der Zielvergütung, Leistungskriterien und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung sowie Performance-Perioden und Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung. Ferner kann der Aufsichtsrat in diesem Fall vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen. Die im Zuge einer solchen vorübergehenden Abweichung gegenüber dem Vergütungssystem vorgenommenen Änderungen und Neukalibrierungen sowie die Gründe hierfür werden im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert. Auch im Falle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem bleiben die festgesetzten Maximalvergütungen (vgl. hierzu Ziffer 4.3) gültig.

## **8. Transparenz und Dokumentation**

Unverzüglich nach einem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 2 AktG für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, auf der Internetseite der GEA Group Aktiengesellschaft kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Zusätzlich erstellen Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht (Vergütungsbericht) über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer zu prüfen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung auf der Internetseite der GEA Group Aktiengesellschaft kostenfrei öffentlich zugänglich gemacht.

**Düsseldorf, im März 2025**  
**Der Vorstand**

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