



Donnerstag, 20. Juni 2024

Anlage zu Tagesordnungspunkt 8 – System zur Vergütung der geschäfts- führenden Direktoren

Vergütungssystem 2024 für die geschäftsführen- den Direktoren

1. Weiterentwicklung des Vergütungssystems und dessen Grundsätze

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren wurde im Jahr 2021 vor dem Hintergrund des geplanten weiteren Ausbaus der Marktposition des GFT Konzerns als einem führenden internationalen Technologiepartner für Banken, Versicherungen und Industrieunternehmen entwickelt. Es zielt auf die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum ab. Gleichzeitig soll das Vergütungssystem eine international konkurrenzfähige Vergütung für die geschäftsführenden Direktoren ermöglichen.

Das Vergütungssystem 2021 wurde der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das System mit einer Mehrheit von 78,57 Prozent der gültigen Stimmen gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2023 erzielte der GFT Konzern einen Umsatz von rund 802 Mio. Euro (2020: 445 Mio. Euro), was einer Steigerung von rund 80 % in vier Jahren entspricht. Die EBT-Marge (Verhältnis des EBT (Earnings Before Taxes / Gewinn vor Steuern) zum Umsatz) betrug 2023 rund 8,5 % (2020: 3,2 %). Dies entspricht einer Steigerung um 5,3 Prozentpunkte. Der Umsatzanteil des GFT Konzerns mit Kunden außerhalb Deutschlands betrug im Geschäftsjahr 2023 rund 87 %. Dementsprechend konnte der GFT Konzern seine Marktposition als internationales Technologieunternehmen deutlich ausbauen.

Die Weiterentwicklung des Vergütungssystems (Vergütungssystem 2024) mit Wirkung zum 1. Januar 2024 soll dementsprechend die dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum noch stärker fördern und der weiteren Internationalisierung stärker Rechnung tragen. Das Vergütungssystem 2024 und die seiner Weiterentwicklung zugrundeliegenden Erwägungen dienen damit auch den Interessen der Aktionäre an einer dauerhaften Steigerung des Unternehmenswerts.

Der GFT Konzern hat das Ziel, auch in den kommenden Jahren seine Marktposition als einer der führenden Technologiepartner für Banken und Versicherungen sowie Industrieunternehmen, insbesondere auf internationaler Ebene, deutlich auszubauen. Dies erfordert unter anderem die Intensivierung der Marketing- und Vertriebsaktivitäten sowie des globalen Leistungsmodells. Das Vergütungssystem 2024 unterstützt diesen Ausbau, indem es noch höhere Anreize für ein langfristig profitables Wachstum des GFT Konzerns setzt und dabei den stärker werdenden internationalen Fokus des GFT Konzerns berücksichtigt.

Für den Verwaltungsrat stehen bei der Festlegung des Vergütungssystems und der konkreten Vergütung sowie sonstigen Vertragsbedingungen der Anstellungsverträge mit den geschäftsführenden Direktoren die folgenden Prinzipien im Vordergrund:

- Das Vergütungssystem fördert die Unternehmensstrategie sowie die langfristige und nachhaltige Entwicklung der GFT Technologies SE und des GFT Konzerns.



Donnerstag, 20. Juni 2024

- Die konkrete Vergütung ist an die Leistung der geschäftsführenden Direktoren gekoppelt. Besondere Leistungen werden honoriert; Zielverfehlungen führen zu einer geringeren Vergütung.
- Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der geschäftsführenden Direktoren und ist auch insgesamt angemessen. Zugleich wird die starke internationale Ausrichtung des GFT Konzerns angemessen berücksichtigt.
- Die Vergütungssysteme für die geschäftsführenden Direktoren und den obersten Führungskreis setzen gleichgerichtete Anreize.

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren ist klar und verständlich. Es enthält die nach § 87a AktG³ geforderten Angaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

2. Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2021

Um die Anreizwirkung des Vergütungssystems zur Förderung der auf langfristiges und internationales Wachstum ausgerichteten Unternehmensstrategie und die Attraktivität des GFT Konzerns für international erfahrene Führungspersönlichkeiten weiter zu steigern, hat der Verwaltungsrat beschlossen, folgende Veränderungen vorzunehmen:

- Renditeziel (EBT-Marge): höhere Gewichtung des Renditeziels (STI 2), insbesondere im Verhältnis zum Wachstumsziel (STI 1), um die Bedeutung des profitablen Wachstums für die dauerhafte Steigerung des Unternehmenswerts noch stärker zu betonen.
- Horizontaler Vergütungsvergleich: Erweiterung der Vergleichsgruppe um vergleichbare börsennotierte Unternehmen aus anderen Ländern, um der Internationalität des GFT Konzerns stärker Rechnung zu tragen.
- Vertikaler Vergütungsvergleich: Änderung der Vergleichsgruppe für die Mitarbeiter, damit Verschiebungen beim Anteil der Mitarbeiter der verschiedenen Landesgesellschaften und unterschiedliche Entwicklungen bei den Perso-

nalkosten in den einzelnen Ländern nicht zu Verzerrungen beim Vergleich führen. Zudem Änderung der Vergleichsgruppe für den obersten Führungskreis, um eine international besetzte Mitarbeitergruppe in den Vergleich einzubeziehen.

- Verhältnis von fester zu variabler Vergütung bei 100 % Zielerreichung: Flexibilisierung der Bandbreiten für die feste Vergütung und die variable Vergütung, um die unterschiedlichen Rollen der geschäftsführenden Direktoren besser berücksichtigen zu können.
- Maximalvergütung: deutliche Anhebung der Maximalvergütung, um bei Erreichen sehr ambitionierter und klar definierter (Wachstums-) Ziele die Attraktivität des GFT Konzerns für international erfahrene und/oder ausländische Führungspersönlichkeiten, auch aus den eigenen Reihen, zu erhöhen und eine international konkurrenzfähige Vergütung für die geschäftsführenden Direktoren zu ermöglichen.

3. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren wird vom Verwaltungsrat mit dem Ziel entwickelt und festgelegt, die Geschäftsstrategie und die langfristige und nachhaltige Entwicklung der GFT Technologies SE und des GFT Konzerns zu fördern.

Einen Vergütungsausschuss hat der Verwaltungsrat bislang nicht eingerichtet. Das Gesamtgremium besteht aus sieben Mitgliedern, die allesamt Vertreter der Anteilseigner sind. Zudem sehen die nachstehend dargestellten Regeln für die Behandlung von Interessenkonflikten unter anderem vor, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats, die zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, weder an den Beratungen noch an der Beschlussfassung zum Vergütungssystem teilnehmen. Demzufolge sind fünf Mitglieder des Verwaltungsrats in die Entscheidung eingebunden. Mit dieser überschaubaren Mitgliederzahl wird es als sachgerecht erachtet, keinen Vergütungsausschuss einzurichten.

³ § 87a AktG findet aufgrund der Verweisung in § 40 Abs. 7 SEAG auf die monistisch verfasste SE entsprechende Anwendung.



Donnerstag, 20. Juni 2024

Ein externer Vergütungsexperte wurde bislang nicht hinzugezogen. Der Verwaltungsrat behält sich dies für die Zukunft vor. Dabei achtet der Verwaltungsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten von den geschäftsführenden Direktoren und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Das vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem wird sodann der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Verwaltungsrat überprüft das System zur Vergütung regelmäßig. Bei Bedarf nimmt er Änderungen vor und legt das geänderte Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Mindestens alle vier Jahre wird das System der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Behandlung von Interessenkonflikten

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen des Verwaltungsrats werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung

sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems uneingeschränkt beachtet. Diese sehen insbesondere vor, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats, die zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, weder an den Beratungen noch an der Beschlussfassung zum Vergütungssystem teilnehmen.

Anwendungsbereich

Das vorliegende Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren tritt rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft.

4. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Verwaltungsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann bei außergewöhnlichen Umständen, z. B. im Falle einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, der Fall sein. Die außergewöhnlichen Umstände und die Abweichungen vom Vergütungssystem sind durch Beschluss des Verwaltungsrats festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile.



Donnerstag, 20. Juni 2024

5. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der geschäftsführenden

Direktoren sind grundsätzlich das Jahresfestgehalt und Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung mit dreijähriger Halteperiode.

Feste Vergütung	Jahresfestgehalt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jahresfestgehalt ■ Auszahlung in zwölf monatlichen Teilbeträgen 	
	Nebenleistungen	<p>Insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ geldwerter Vorteil für einen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen ■ Prämien für eine Unfallversicherung ■ Zuschüsse zur Altersversorgung und zur Kranken- und Pflegeversicherung ■ ggf. Kosten einer doppelten Haushaltsführung 	
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> › Umsatzwachstum STI 1 › Umsatzrendite STI 2 › Nachhaltigkeitsziel STI 3 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlung von 1/2 bis 2/3 nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres ■ Umwandlung von 1/3 bis 1/2 in die langfristige variable Vergütung
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leistungskriterien und Gewichtung entsprechen im ersten Jahr der jeweiligen Performance-Periode denen des STI ■ Während der dreijährigen Halteperiode: Entwicklung des GFT Aktienkurses 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Virtueller Aktienplan ■ Auszahlung nach Ablauf einer sich an die einjährige Performance-Periode des STI anschließenden dreijährigen Halteperiode
Sonstige Leistungen	Leistungen an neu eintretende geschäftsführende Direktoren		<ul style="list-style-type: none"> ■ Ggf. Zahlungen zum Ausgleich wechselbedingter Kosten und finanzieller Nachteile ■ Ggf. Antrittsbonus
	Leistungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Insbesondere Berücksichtigung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und einer langfristigen und nachhaltigen erfolgreichen Unternehmensführung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ggf. Ermessensbonus



Donnerstag, 20. Juni 2024

Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung besteht aus dem Jahresfestgehalt und den Nebenleistungen. Das Jahresfestgehalt wird in monatlichen Teilbeträgen bezahlt. Die Nebenleistungen können personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen und auch in Form einer Pauschale vereinbart werden. Sie enthalten insbesondere den geldwerten Vorteil für einen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen, Prämien für eine angemessene Unfallversicherung, Steuerberatungskosten (insbesondere bei internationalen Tätigkeiten), mit einem Umzug im Zusammenhang stehende Kosten sowie Zuschüsse zur Altersversorgung und zur Kranken- und Pflegeversicherung im üblichen Umfang und ggf. zu den Kosten einer doppelten Haushaltsführung.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung setzt sich für jedes Geschäftsjahr (Gewährungsgeschäftsjahr) zusammen aus drei Bestandteilen mit einjähriger Bemessungsgrundlage (Short Term Incentive STI 1, STI 2 und STI 3) und einem daraus – teilweise – abgeleiteten Vergütungsbestandteil mit dreijähriger Halteperiode (Long Term Incentive, LTI).

Short Term Incentive (STI)

Die einjährige erfolgsabhängige Vergütung bestimmt sich nach dem Grad der Erreichung von Zielen in Bezug auf:

- Wachstum
- Rendite
- Nachhaltigkeit

Wachstumsziel (STI 1)

Das Wachstumsziel beschreibt die angestrebte prozentuale Steigerung des Umsatzes im Vergleich zum jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr. Dabei wird mit jedem geschäftsführenden Direktor entweder der Umsatz des GFT Konzerns oder der Umsatz einer Teileinheit als Bemessungsgrundlage vereinbart. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil honoriert damit das Umsatzwachstum von einem Geschäftsjahr zum nächsten. Er dient dem Ziel, die globale Marktposition des GFT Konzerns als einem führenden Technologiepartner für Banken, Versicherungen und Industrieunternehmen auszubauen.

Renditeziel (STI 2)

Das Renditeziel beschreibt das angestrebte Verhältnis von EBT (Earnings Before Taxes/ Gewinn vor Steuern) zu Umsatz. Dabei wird mit jedem geschäftsführenden Direktor entweder das EBT und der Umsatz des GFT Konzerns oder einer Teileinheit als Bemessungsgrundlage vereinbart. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil sorgt dafür, dass nicht nur die Umsatzsteigerung, sondern auch die erreichte Rendite incentiviert wird. Er dient dem Ziel, profitables Wachstum zu erreichen.

Nachhaltigkeitsziel (STI 3)

Der Verwaltungsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr ein oder mehrere soziale oder ökologische Ziele fest. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil incentiviert die Erreichung unternehmensspezifischer Nachhaltigkeitsziele. Dabei wählt der Verwaltungsrat grundsätzlich eines oder mehrere der nachfolgenden Nachhaltigkeitsziele aus: Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern, Förderung von externen IT-Talenten, Energieeinsparung, Förderung der Diversität in der Belegschaft und/oder des Managements des GFT Konzerns sowie Mitarbeiter- und/oder Kundenzufriedenheit. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen statt eines oder mehrerer der vorgenannten Nachhaltigkeitsziele auch andere Nachhaltigkeitsziele auszuwählen, sofern zu diesen im zusammengefassten Lagebericht nichtfinanzielle Steuerungsgrößen angegeben bzw. diese in einem zukünftigen Nachhaltigkeitsbericht als weitere Nachhaltigkeitsziele genannt sind und der Verwaltungsrat zu der Überzeugung gelangt,



Donnerstag, 20. Juni 2024

dass diese als Nachhaltigkeitsziele ebenso geeignet sind, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und die geschäftsführenden Direktoren entsprechend zu incentivieren.

Der variable Bestandteil sorgt dafür, dass nicht nur das Interesse der Aktionäre an profitablen Wachstum incentiviert wird, sondern auch die Interessen der Allgemeinheit an nachhaltiger unternehmerischer Tätigkeit berücksichtigt werden.

Eine nachträgliche Änderung der Ziele und der Parameter für die variablen Vergütungsbestandteile einer laufenden Periode ist ausgeschlossen.

Die drei Bestandteile des STI sind derzeit wie folgt gewichtet: Die Erreichung des Ziels für das Umsatzwachstum trägt zu 40 %, des Ziels für die Umsatzrendite zu 50 % und des Nachhaltigkeitsziels zu 10 % zur 100%igen Erreichung der kurzfristigen variablen Vergütung bei. Der Verwaltungsrat kann die Gewichtung für künftige Geschäftsjahre anpassen, soweit dies für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft geboten ist. Insbesondere kann der Verwaltungsrat das Gewicht des Ziels für die Umsatzrendite unter entsprechender Anpassung der Gewichtung der weiteren Ziele deutlich anheben.

Berechnung des Short Term Incentive, Auszahlung bzw. Teilumwandlung in den Long Term Incentive

Die sich aus dem Grad der Erreichung des Wachstums-, des Rendite- sowie des Nachhaltigkeitsziels ergebenden Beträge werden nach Ablauf des jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahres addiert.

Von dem sich daraus ergebenden jährlichen Gesamtbetrag des STI werden entsprechend der vorab im Anstellungsvertrag festgelegten Regelungen zwischen der Hälfte und zwei Drittel grundsätzlich am Ende des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Konzernabschluss vom Verwaltungsrat für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt wird, an die geschäftsführenden Direktoren ausbezahlt. Die Festlegung des konkreten Anteils (die Hälfte bis zwei Drittel) erfolgt durch den Verwaltungsrat jeweils vor Abschluss eines

jeden Anstellungsvertrages mit einem geschäftsführenden Direktor.

Der verbleibende Betrag (ein Drittel bis die Hälfte des STI) wird von der Gesellschaft einbehalten und in die langfristige variable Vergütung (LTI) für das betreffende Geschäftsjahr umgewandelt (Umwandlungsbetrag).

Im Fall eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses im Gewährungsgeschäftsjahr wird der Gesamtbetrag des STI pro rata temporis gekürzt. Im Fall einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsvertrags während eines Kalenderjahres wird der Auszahlungsbetrag STI nicht vorzeitig, sondern zum regulären Zeitpunkt ausbezahlt. Endet das Anstellungsverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, kann der Gesamtbetrag des STI im Falle einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung unverzüglich ausbezahlt werden.

Long Term Incentive (LTI)

Der geschäftsführende Direktor erhält jährlich für den Umwandlungsbetrag eine Anzahl virtueller Aktien zugeteilt (gewährte virtuelle Aktien). Die virtuellen Aktien sind eine reine Rechengröße. Die Anzahl der virtuellen Aktien einer Tranche bestimmt sich dadurch, dass der Umwandlungsbetrag durch den nach Handelsvolumen gewichteten und auf zwei Nachkommastellen gerundeten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT-Aktie an allen Handelstagen des Gewährungsgeschäftsjahres im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder in einem dieses ersetzenden Handelssystem) geteilt wird.

Die gewährten virtuellen Aktien sind von den geschäftsführenden Direktoren über eine Periode von drei Geschäftsjahren zu halten (Haltefrist). Die Haltefrist beginnt rückwirkend am 1. Januar des Geschäftsjahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt, und endet am 31. Dezember des dritten Jahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt (Endgeschäftsjahr). Nach Ablauf der Haltefrist werden die gewährten virtuellen Aktien in einen Auszahlungsbetrag in bar zurückgewandelt.

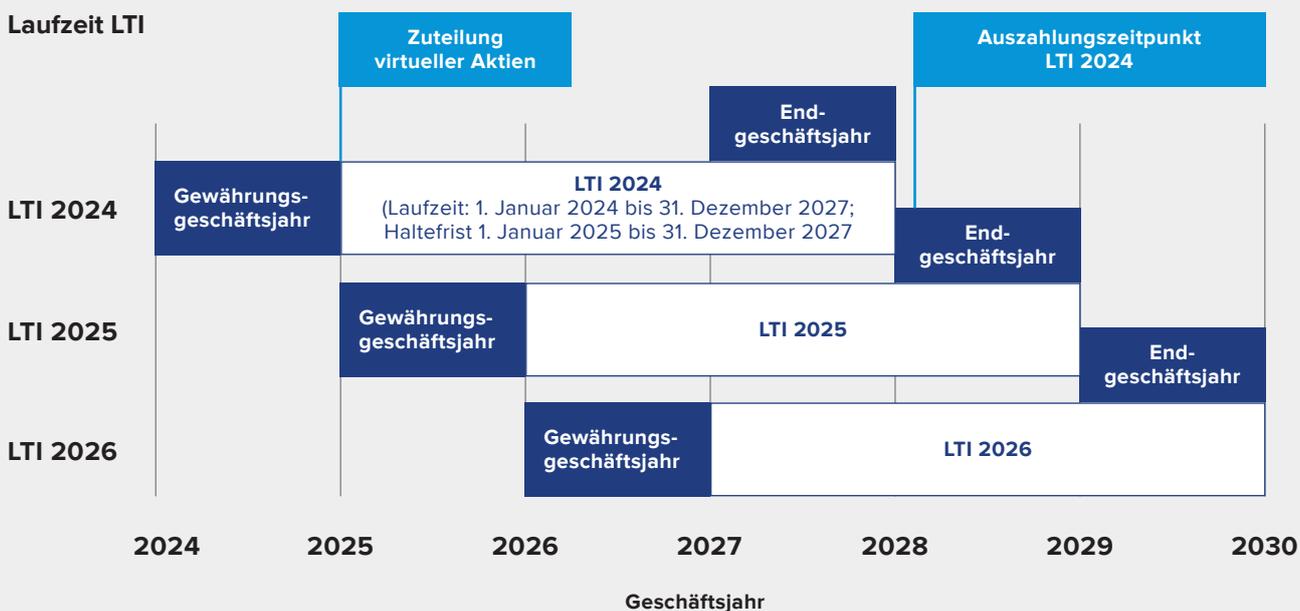


Donnerstag, 20. Juni 2024

Hierfür wird die Anzahl an gewährten virtuellen Aktien mit dem nach Handelsvolumen gewichteten und auf zwei Nachkommastellen gerundeten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT-Aktie an allen Handelstagen des Endgeschäftsjahres im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder in einem dieses ersetzenden Handelssystem) multipliziert. Der sich ergebende Betrag wird an den

geschäftsführenden Direktor – vorbehaltlich einer Herabsetzung bei außergewöhnlichen Entwicklungen (dazu sogleich) – ausbezahlt.

Der Long Term Incentive zielt darauf ab, Wachstum zu honorieren, das geeignet ist, den Unternehmenswert und damit den Kurs der GFT Aktie langfristig und nachhaltig zu steigern.



Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses während eines Kalenderjahres werden der Auszahlungsbetrag LTI und/oder die gewährten virtuellen Aktien grundsätzlich nicht vorzeitig, sondern zum regulären Zeitpunkt, d. h. nach Ablauf der dreijährigen Haltefrist, ausbezahlt. Endet das Anstellungsverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, kann der Auszahlungsbetrag LTI und/oder können die gewährten virtuellen Aktien im Falle einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung unverzüglich ausbezahlt werden.

Bei außergewöhnlichen Entwicklungen hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, den Auszahlungsbetrag LTI in angemessenem Umfang herabzusetzen oder einen Ermessensbonus zu gewähren.

Herabsetzung des Auszahlungsbetrags LTI bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Der Verwaltungsrat kann nach seinem billigen Ermessen nach näherer Bestimmung in den Anstellungsverträgen unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Leistungen des geschäftsführenden Direktors den Auszahlungsbetrag LTI herabsetzen. Diese Möglichkeit besteht nur dann, wenn in einem Endgeschäftsjahr außergewöhnliche Entwicklungen den Kurs der GFT Aktie besonders positiv und anhaltend beeinflusst haben. Eine Herabsetzung unter den Umwandlungsbetrag zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Zugang des entsprechenden Zuteilungsschreibens ist dabei nicht zulässig.



Donnerstag, 20. Juni 2024

Ermessensbonus

Bei außergewöhnlichen Entwicklungen mit besonders negativen Auswirkungen auf die variable Vergütung des geschäftsführenden Direktors kann der Verwaltungsrat nach seinem billigen Ermessen beschließen, dem geschäftsführenden Direktor einen Ermessensbonus zu gewähren. Der Verwaltungsrat wird im Rahmen seiner Ermessensausübung insbesondere die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und eine langfristige und nachhaltige erfolgreiche Unternehmensführung berücksichtigen. Der Ermessensbonus darf einen individuell mit jedem geschäftsführenden Direktor vereinbarten Betrag nicht überschreiten. Der Verwaltungsrat ist darin frei, den Ermessensbonus ganz oder teilweise in bar oder in virtuellen Aktien, die den Regeln des Long Term Incentive unterliegen, zu gewähren.

Sonstige Leistungen

Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat das Recht, neu eintretenden geschäftsführenden Direktoren zeitlich begrenzte oder für die Dauer des Dienstvertrags vereinbarte zusätzliche Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können z. B. Zahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten oder sonstiger finanzieller Nachteile wie aufgrund der Nichterfüllung von Haltefristen bei aktienbasierter Vergütung sowie ein Antrittsbonus (Sign-on Bonus) sein. Weiter können beispielsweise Kosten, die im Zusammenhang mit einer doppelten Haushaltsführung und einem Umzug entstehen, übernommen werden.

6. Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung und Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der Verwaltungsrat legt die konkrete Vergütung der geschäftsführenden Direktoren unter Beachtung der Anforderungen des § 87 AktG und in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Er entscheidet für das jeweilige Geschäftsjahr über die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei 100%iger Zielerreichung) für jeden geschäftsführenden Direktor. Dabei achtet der

Verwaltungsrat darauf, dass die einzelnen Vergütungsbestandteile und die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Anforderungen und Leistungen des geschäftsführenden Direktors, der wirtschaftlichen Lage sowie dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des GFT Konzerns stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Der Verwaltungsrat sorgt auch dafür, dass die Höhe der Vergütung marktüblich ist. Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt anhand eines horizontalen Vergütungsvergleichs und eines vertikalen Vergleichs der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen:

- **Horizontaler Vergütungsvergleich:** Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten von börsennotierten Unternehmen, die eine vergleichbare Marktstellung (insbesondere im Hinblick auf Branche sowie Internationalität, Größe und Komplexität des Geschäfts) haben, herangezogen.
- **Vertikaler Vergleich:** Der Verwaltungsrat berücksichtigt auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der festangestellten Mitarbeiter sowohl bei der Festsetzung des Vergütungssystems, als auch bei der Festsetzung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung. Dabei werden einerseits die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter der GFT Technologies SE berücksichtigt; andererseits wird die mehrjährige Entwicklung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeiter der GFT Technologies SE und zur Vergütung des obersten Führungskreises des gesamten GFT Konzerns berücksichtigt. Der oberste Führungskreis besteht aus dem Kreis der Mitglieder des Group Executive Board. Das Vergütungssystem erlaubt es dem Verwaltungsrat bei Abschluss oder Verlängerung eines Anstellungsvertrages, die Ziel-Gesamtvergütung auf Basis der unterschiedlichen Funktionen und Erfahrungen der geschäftsführenden Direktoren sowie der Marktgegebenheiten zu gestalten. Dies kann die Festlegung der absoluten Vergütungshöhe und die Vergütungsstruktur betreffen. So kann etwa ein einzelner geschäftsführender Direktor,



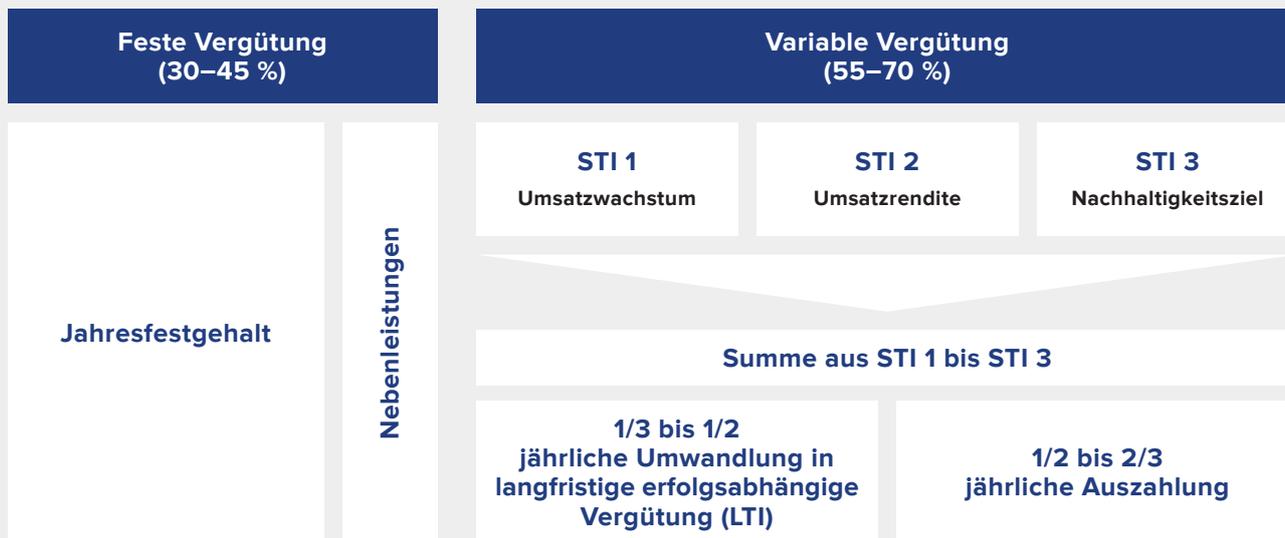
Donnerstag, 20. Juni 2024

wie beispielsweise der Vorsitzende, bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als andere geschäftsführende Direktoren erhalten.

Zudem hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren unter Berücksichtigung von Markt und Angemessenheit nur einzelne anstatt alle Vergütungsbestandteile

anzupassen. Dadurch kann etwa gezielt die langfristig variable Vergütung an eine veränderte Marktüblichkeit angepasst werden. Die beschriebenen Differenzierungsmöglichkeiten haben zur Folge, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung im Vergütungssystem wie nachfolgend beschrieben in prozentualen Bandbreiten angegeben werden.

7. Relative Anteile von fester Vergütung, kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen an der Ziel-Gesamtvergütung



Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge im Falle einer 100%igen Zielerreichung.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der festen Vergütung und der variablen Vergütung bei einer 100%igen Zielerreichung zusammen. Dabei beinhaltet die feste Vergütung die Ziel-Nebenleistungen, die naturgemäß personen- und ereignisbezogen jährlich variieren können. Die Ziel-Nebenleistungen beschreiben den Betrag, den der Verwaltungsrat unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte aus der

Vergangenheit und eines Sicherheitsaufschlags als Zielwert der Nebenleistungen in einem durchschnittlichen Geschäftsjahr festlegt.

Der Anteil der festen Vergütung (Grundvergütung und Ziel-Nebenleistungen) liegt bei ca. 40 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dieser Prozentsatz kann durch funktionale Differenzierung und/oder in Folge der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit künftig variieren. Der Verwaltungsrat legt dabei die feste Vergütung innerhalb einer Bandbreite von 30 % bis 45 % bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung fest.



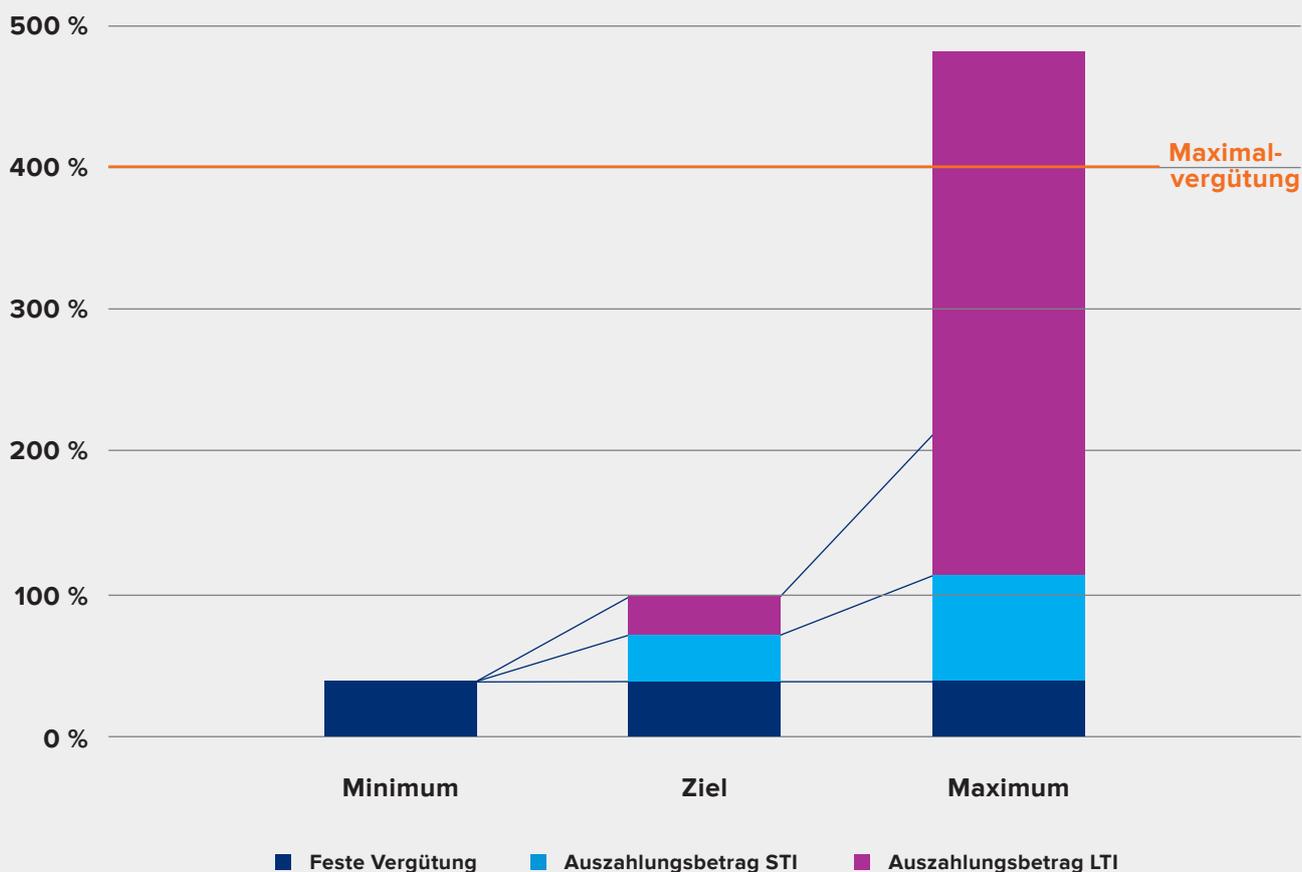
Donnerstag, 20. Juni 2024

Der Anteil der gesamten variablen Vergütung (STI und LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt rund 60 %. Durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung kann der Verwaltungsrat die gesamte variable Vergütung künftig innerhalb einer Bandbreite von 55 % bis 70 % bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung festlegen.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt ca. 32 %, wobei der Verwaltungsrat die kurzfristige variable Vergütung künftig innerhalb einer Bandbreite von 30 % bis 40 % bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung festlegen kann, um funktionalen Differenzierungen und/oder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung Rechnung zu tragen.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt ca. 28 %. Um funktionalen Differenzierungen Rechnung zu tragen, kann der Verwaltungsrat künftig eine langfristige variable Vergütung innerhalb einer Bandbreite von 25 % bis 35 % bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung festlegen.

Die genannten Anteile können z. B. aufgrund von Leistungen an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen abweichen.





Donnerstag, 20. Juni 2024

8. Maximalvergütung

Um eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag null betragen kann. Gleichzeitig weisen alle variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen (Caps) auf.

Der Verwaltungsrat hat zudem eine Maximalvergütung für die geschäftsführenden Direktoren festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst. Sofern ausnahmsweise in einem Geschäftsjahr eine sonstige Leistung an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder ein Ermessensbonus gewährt wird, sind auch diese von der Maximalvergütung umfasst. Die Maximalvergütung ist dabei die Obergrenze der Gesamtvergütung eines geschäftsführenden Direktors bezogen auf ein Geschäftsjahr, die nicht überschritten werden darf. Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne gehört das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresfestgehalt, die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen, der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ausgezahlte STI, der Auszahlungsbetrag aus dem LTI, der nach Ablauf der dreijährigen Haltefrist aus demjenigen Umwandlungsbetrag ausgezahlt wird, der sich aus dem für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten STI ergibt, und gegebenenfalls eine für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte sonstige Leistung an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder ein für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter Ermessensbonus.

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren brutto 10.000.000 EUR, für seinen Stellvertreter brutto 6.000.000 EUR und für weitere geschäftsführende Direktoren brutto 3.000.000 EUR. Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze überschreitenden Betrags erfolgt bei der Auszahlung des auf das relevante Geschäftsjahr entfallenden, drei Jahre später zur Auszahlung fälligen LTI.

9. Angaben hinsichtlich vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Laufzeit der Anstellungsverträge

Anders als Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft deutschen Rechts können geschäftsführende Direktoren einer SE jederzeit auch ohne wichtigen Grund abberufen werden. Demzufolge wird die Bestellung der geschäftsführenden Direktoren auch nicht zeitlich befristet.

Die Anstellungsverträge mit den geschäftsführenden Direktoren sind hingegen zeitlich befristet. Die Laufzeit beträgt maximal fünf Jahre. Im Falle einer Erstbestellung zum geschäftsführenden Direktor beträgt die Laufzeit des Anstellungsvertrages in der Regel drei Jahre.

Beendigungsmöglichkeiten und Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

Koppelungsklausel

Im Falle des Widerrufs der Bestellung durch die Gesellschaft endet der Anstellungsvertrag mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist (berechnet ab Ende der Bestellung) automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf (sog. Koppelungsklausel). Dasselbe gilt, wenn das Amt als geschäftsführender Direktor durch Niederlegung endet.

Entschädigung bei Beendigung des Anstellungsvertrages aufgrund Widerruf der Bestellung zum geschäftsführenden Direktor

Endet das Amt als geschäftsführender Direktor durch Widerruf der Bestellung durch die Gesellschaft, die nicht auf einem (zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigenden) wichtigen Grund beruht, und endet infolgedessen der Anstellungsvertrag, hat der geschäftsführende Direktor einen Anspruch auf eine Abfindung. Die Abfindung entspricht der vertragsgemäßen Vergütung, die der geschäftsführende Direktor ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages bis zu dessen regulärer Beendigung (Restlaufzeit),



Donnerstag, 20. Juni 2024

längstens jedoch für zwei Jahre, erhalten hätte. Eine vorzeitige Auszahlung der LTI ist auch in diesem Fall nicht vorgesehen.

Beendigung des Anstellungsvertrages im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod

Im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit ist die Gesellschaft zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit einer Frist von einem Monat zum Halbjahresende berechtigt. Eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der geschäftsführende Direktor aus gesundheitlichen Gründen voraussichtlich auf Dauer (regelmäßig mehr als 12 Monate) nicht in der Lage sein wird, seine Aufgaben zu erfüllen. Die Dauer der Fortzahlung der Vergütung im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit beträgt mindestens 12 Monate ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit. Damit wird die gesamte Vergütung ggf. über die vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus weiterbezahlt.

Im Fall des Ablebens wird die erfolgsunabhängige Vergütung im Sterbemonat und in den darauffolgenden sechs Monaten, längstens jedoch bis zum Vertragsende, an vertraglich definierte Hinterbliebene weitergezahlt.

10. Nebentätigkeiten von geschäftsführenden Direktoren

Die geschäftsführenden Direktoren dürfen eine anderweitige berufliche entgeltliche oder ehrenamtliche Tätigkeit nur mit vorheriger Zustimmung des Verwaltungsrats übernehmen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten, einem Mandat in einem anderen gesetzlich zu bildenden Kontrollgremium sowie sonstige Ämter, durch die die Interessen der Gesellschaft berührt werden. Im Rahmen dieser Entscheidung legt der Verwaltungsrat auch fest, ob und inwieweit die Vergütung auf die Vergütung als geschäftsführender Direktor anzurechnen ist.

Für konzerninterne Mandate wird grundsätzlich keine gesonderte Vergütung gewährt. Sollte eine Vergütung aufgrund gesetzlicher Regelungen nicht ausgeschlossen werden können, so wird diese auf die Vergütung als geschäftsführender Direktor angerechnet.