



Donnerstag, 20. Juni 2024

Anlage zu Tagesordnungspunkt 7 – Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Vergütungsbericht 2023 der GFT Technologies SE

Der Vergütungsbericht nach § 22 Abs. 6 SE-Ausführungsgesetz (SEAG) i. V. m. § 162 Aktiengesetz (AktG) stellt klar und verständlich die den Mitgliedern des Verwaltungsrats und den geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese.

Die GFT Technologies SE hat eine monistische Unternehmensführungs- und Kontrollstruktur. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass die Führung der Gesellschaft einem einheitlichen Leitungsorgan, dem Verwaltungsrat, obliegt. Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung durch die geschäftsführenden Direktoren. Die geschäftsführenden Direktoren führen die Geschäfte der Gesellschaft, vertreten die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich und sind an Weisungen des Verwaltungsrats gebunden. Die GFT Technologies SE überträgt die Angabepflichten nach § 162 Abs. 1 AktG für die

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats auf die geschäftsführenden Direktoren und den Verwaltungsrat und diejenigen für den Vorstand nach § 162 Abs. 2 AktG auf ihre geschäftsführenden Direktoren.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE sind auf der Internetseite der Gesellschaft www.gft.de/governance verfügbar.

In diesem Bericht wird bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie inkludiert Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht exakt die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.



Donnerstag, 20. Juni 2024

I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

01.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf der Hauptversammlung 2023

Der auf Basis der Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht 2022 wurde vom Abschlussprüfer Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Deloitte) gemäß den gesetzlichen Vorgaben daraufhin geprüft, ob die Angaben nach den § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG gemacht wurden. Der Bericht wurde der Hauptversammlung am 22. Juni 2023 zur Abstimmung vorgelegt. Die

Hauptversammlung hat den vorgelegten Vergütungsbericht mit einer Zustimmungsquote von 73,74 % gebilligt, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichterstattung notwendig war.

Dem Vergütungsbericht 2022 ist der über die vorgenommene Prüfung angefertigte Vermerk von Deloitte beigelegt. Der Bericht nebst Vermerk ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.gft.de/governance veröffentlicht.

02.

Neues Vergütungssystem für den Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der GFT Technologies SE hat am 28. April 2023 ein neues Vergütungssystem für den Verwaltungsrat beschlossen. Dem vorausgegangen war eine Überprüfung der Struktur und der Höhe der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats. Dabei wurde neben einer Betrachtung der Aufgaben und Kompetenzen auch die Marktüblichkeit anhand eines horizontalen Vergütungsvergleichs betrachtet. Vor dem Hintergrund der durch den Gesetzgeber und insbesondere die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex geforderten Ausweitung der Kompetenzen und Aufgaben der Mitglieder des Prüfungsausschusses und der damit einhergehenden deutlich höheren zeitlichen Belastungen, ist der Verwaltungsrat zur Einschätzung gelangt, dass die Vergütung der Mitglieder des Prüfungsausschusses angemessen zu erhöhen

ist. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält rückwirkend ab 1. Januar 2023 je Sitzung, an der er teilnimmt, 8.000,00 € (bis 31. Dezember 2022: 3.000,00 €), jedes weitere Mitglied 4.000,00 € (bis 31. Dezember 2022: 2.000,00 €). Im Übrigen sind die Inhalte des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat unverändert.

Die Hauptversammlung hat das neue Vergütungssystem am 22. Juni 2023 mit einer Zustimmungsquote von 99,96 % gebilligt.

Die Inhalte des neuen Vergütungssystems sind im Abschnitt „Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats“ dargestellt. Zudem ist das Vergütungssystem auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.gft.de/governance veröffentlicht.



Donnerstag, 20. Juni 2024

II. Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

01.

Vergütungsfestsetzung

Am 10. Juni 2021 hat die Hauptversammlung der GFT Technologies SE das vorgelegte Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren gebilligt.

Die Festlegung der konkreten Vergütung der geschäftsführenden Direktoren entspricht dem von der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem. Der Anstellungsvertrag mit der Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren, Marika Lulay, weicht in den in Gliederungspunkt II. 2. a) genannten Punkten vom Vergütungssystem ab.

Der Verwaltungsrat hat vor Abschluss der Anstellungsverträge die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren auf ihre Angemessenheit und Marktüblichkeit überprüft. Dabei hat er dem Vergütungssystem entsprechend die Vergütung im Vergleich zu börsennotierten Unternehmen, die eine vergleichbare Marktstellung (insbesondere Branche, Größe, Land) und Komplexität haben, beurteilt (horizontaler Vergütungsvergleich).

Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat bei der Überprüfung auch die Entwicklung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Verhältnis zur Vergütung des obersten Führungskreises und der Belegschaft des GFT Konzerns bewertet. Der oberste Führungskreis besteht aus der Vertragsgruppe der Executive Directors. Die Belegschaft des GFT Konzerns setzt sich zusammen aus allen festangestellten Mitarbeitern des GFT Konzerns. Neben einer Status-quo-Betrachtung hat der vertikale Vergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf berücksichtigt.

Die Überprüfung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2023 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung ergebende Vergütung angemessen ist.

02.

Das Vergütungssystem und die Umsetzung im Geschäftsjahr 2023

a. Abweichung vom Vergütungssystem bei der Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren

Der Anstellungsvertrag mit Marika Lulay, der im Jahr 2019, also bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II), abgeschlossen wurde, weicht in folgenden Punkten von dem Vergütungssystem

ab, das die Hauptversammlung am 10. Juni 2021 gebilligt hat: Es ist keine Maximalvergütung festgelegt und das im Vergütungssystem vorgesehene Nachhaltigkeitsziel als Teil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile ist nicht enthalten. Zudem ist der Auszahlungszeitpunkt der langfristigen variablen Vergütung im Falle des Ausscheidens infolge eines Widerrufs der Bestellung als geschäftsführende Direktorin durch die Gesellschaft abweichend festgelegt.



Donnerstag, 20. Juni 2024

b. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren sind die monatlichen Gehaltszahlungen und

Nebenleistungen. Variable Bestandteile beinhalten kurzfristige und langfristige Vergütungsbestandteile.

In der nachfolgenden Übersicht sind die im Vergütungssystem vorgesehenen Vergütungsbestandteile genannt.

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 (derzeit 40 %), STI 1 › Umsatzrendite (derzeit 50 %), STI 2 › Nachhaltigkeitsziel (derzeit 10 %), 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 verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile ■ Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel
	Leistungen bei außer-gewöhnlichen 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

c. Feste Vergütung

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. Sie enthalten den geldwerten Vorteil für einen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen, Prämien für eine angemessene Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur Altersversorgung und zur Kranken- und Pflegeversicherung im üblichen Umfang.

Das Jahresfestgehalt beträgt 450.000 € für die Vorsitzende der geschäftsführenden Direktoren (CEO), 380.000 € für den für Finanzen zuständigen geschäftsführenden Direktor (CFO) und 350.000 € für den für die Region Zentral- und Westeuropa zuständigen geschäftsführenden Direktor.

d. Variable Vergütung

Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr (Gewährungsgeschäftsjahr) setzt sich 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 kurzfristige variable 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 einen führenden Technologiepartner für Banken, Versicherungen und Industrieunternehmen auszubauen.

In den laufenden Anstellungsverträgen mit allen geschäftsführenden Direktoren ist vereinbart, dass der Umsatz des gesamten GFT Konzerns als Bemessungsgrundlage dient.

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 das EBT und der Umsatz entweder 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.

In den laufenden Anstellungsverträgen mit allen geschäftsführenden Direktoren ist vereinbart, dass der Umsatz und das EBT des gesamten GFT Konzerns als Bemessungsgrundlage dient.

Nachhaltigkeitsziel (STI 3)

Der Verwaltungsrat legt für jedes 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



Donnerstag, 20. Juni 2024

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 sind und der Verwaltungsrat zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Nachhaltigkeitsziele ebenso geeignet sind, die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern und die geschäftsführenden Direktoren entsprechend zu incentivieren.

Der variable Bestandteil sorgt dafür, dass nicht nur das Interesse der Aktionäre an profitabilem Wachstum incentiviert wird, sondern auch die Interessen weiterer Stakeholder berücksichtigt werden.

Für das Geschäftsjahr 2023 war mit zwei geschäftsführenden Direktoren ein Nachhaltigkeitsziel vereinbart. Mit der Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren ist kein Nachhaltigkeitsziel vereinbart, da der entsprechende Anstellungsvertrag im Jahr 2019, also bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), abgeschlossen wurde.

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 in den laufenden Anstellungsverträgen festgelegten Regelung zwei Drittel am Ende des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Konzernabschluss vom Verwaltungsrat für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt wird, an die geschäftsführenden Direktoren ausbezahlt (Auszahlungsbetrag STI).

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

Long Term Incentive (LTI)

Den geschäftsführenden Direktoren wird 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 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.

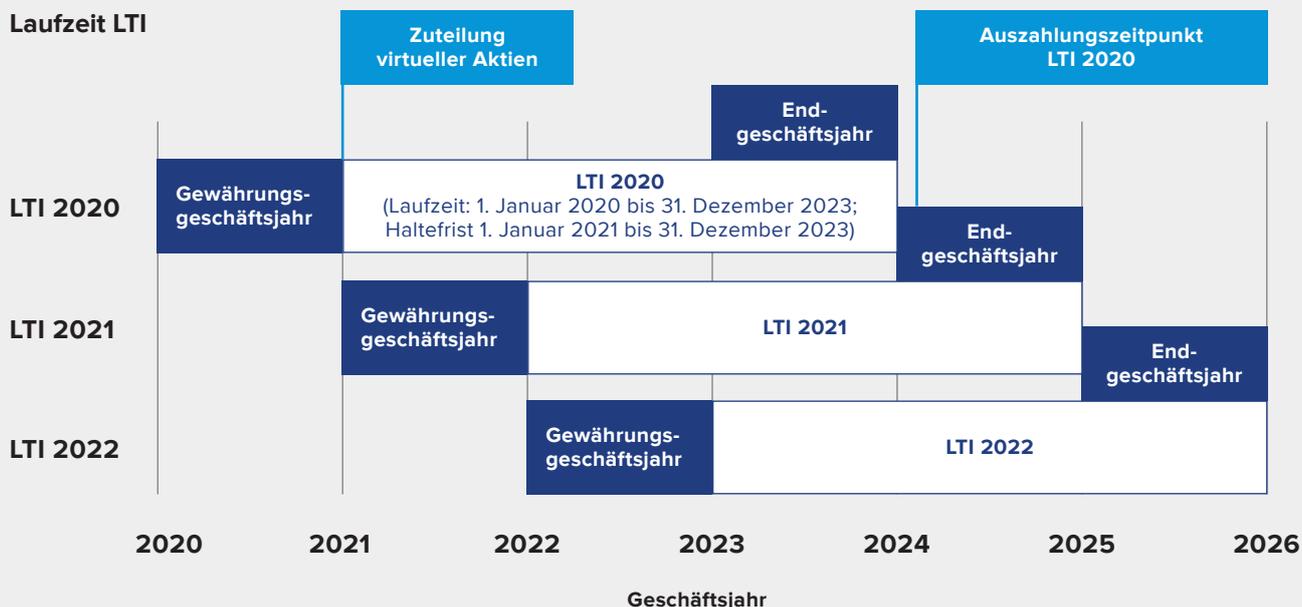
Die gewährten virtuellen Aktien sind von den geschäftsführenden Direktoren über eine Periode von drei Geschäftsjahren zu halten (Haltefrist). Die Haltefrist beginnt rückwirkend am 1. Januar des Geschäftsjahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt, und endet am 31. Dezember des dritten Jahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt (Endgeschäftsjahr). Nach Ablauf der Haltefrist werden die gewährten virtuellen Aktien in einen Auszahlungsbetrag in bar zurückgewandelt (Auszahlungsbetrag LTI). Hierfür wird die Anzahl an gewährten virtuellen Aktien mit dem nach Handelsvolumen gewichteten 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 (siehe Gliederungspunkt II. 2. j)) – ausbezahlt.

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



Donnerstag, 20. Juni 2024

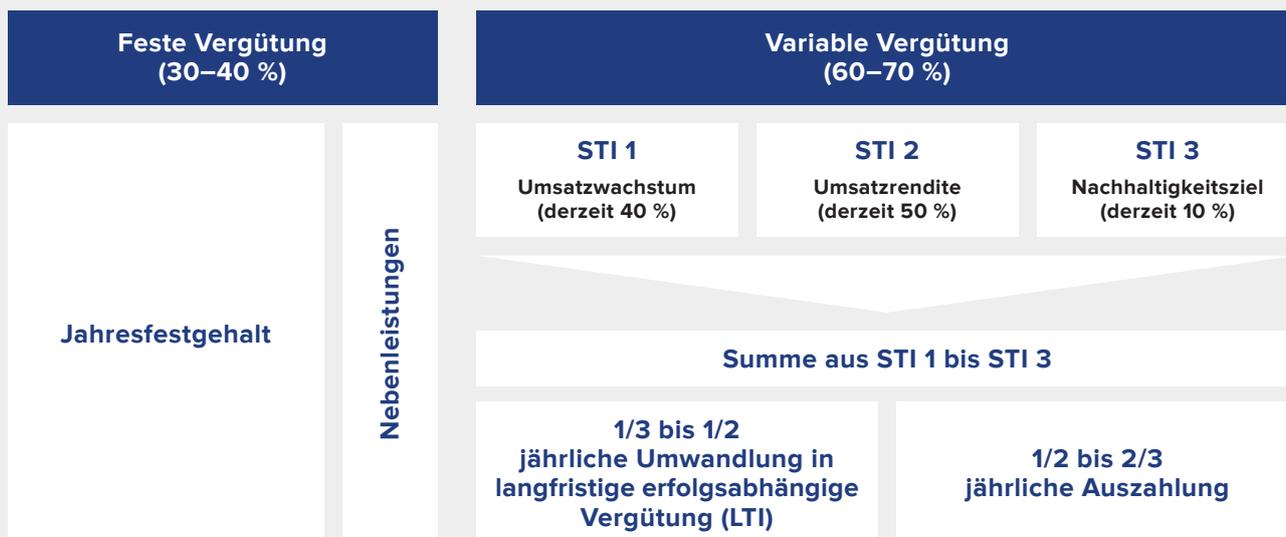
Die nachfolgende Übersicht zeigt die Struktur des LTI.



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

Das folgende Schaubild zeigt die im Vergütungssystem festgelegten relativen Anteile von fester

Vergütung und die der kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge im Falle einer 100%igen Zielerreichung.



Konkret ist mit allen geschäftsführenden Direktoren vereinbart, dass zwei Drittel des Gesamtbetrags des

STI jährlich ausbezahlt werden und ein Drittel in den LTI umgewandelt wird (siehe Gliederungspunkt II. 2. d)).



Donnerstag, 20. Juni 2024

f. Ziel-Gesamtvergütung

Der Verwaltungsrat hat die konkrete Vergütung der geschäftsführenden Direktoren unter Beachtung der Anforderungen des §§ 87 und 87a AktG und in Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem festgelegt. Dabei hat er darauf geachtet, dass die einzelnen Vergütungsbestandteile und die Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Erreichung der Ziele zu 100 %) 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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Zielvergütung jedes geschäftsführenden Direktors und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung (ZGV) für das Geschäftsjahr 2023. In dem mit Marika Lulay im Geschäftsjahr 2019 geschlossenen Anstellungsvertrag ist keine Ziel-Gesamtvergütung festgelegt, da kein Ziel für die langfristige variable Vergütung festgelegt ist. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit enthält die Tabelle auch bei Marika Lulay die Anteile, die gelten würden, wenn auch mit ihr die gleiche Zieldefinition für den LTI vereinbart wäre, wie mit den weiteren geschäftsführenden Direktoren.

2023		Marika Lulay		Dr. Jochen Ruetz		Jens-Thorsten Rauer	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Jahresfestgehalt	450	33	380	36	350	36
	Nebenleistungen	55	4	45	4	9	1
	Summe	505	37	425	41	359	37
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung	467	34	333	32	333	34
	langfristige variable Vergütung*	397	29	283	27	283	29
	Gesamtsumme	1.368	100	1.042	100	975	100

* Das Ziel für die langfristige variable Vergütung ist die Steigerung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses für das Endgeschäftsjahr im Vergleich zum Gewährungsgeschäftsjahr um 70 %.



Donnerstag, 20. Juni 2024

g. Zielerreichung im Hinblick auf die kurzfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Die nachfolgende Übersicht zeigt den Grad der Erfüllung der Ziele im Hinblick auf die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 und die zugehörigen Beträge, die in die Berechnung des Gesamtbetrags des STI einfließen:

2023	Marika Lulay		Dr. Jochen Ruetz		Jens-Thorsten Rauer	
	in Tsd. €	Zielerreichung in %	in Tsd. €	Zielerreichung in %	in Tsd. €	Zielerreichung in %
STI 1 (Umsatzwachstum)	450	150	275	150	275	150
STI 2 (Rendite)	600	133	350	133	350	133
STI 3 (Nachhaltigkeitsziel)*	n. a.	n. a.	54	107	54	107
STI (gesamt)	1.050	140	679	137	679	137

* Das Nachhaltigkeitsziel bestand im Geschäftsjahr 2023 aus folgenden Einzelzielen: Aus- und Weiterbildung der GFT Mitarbeiter konzernweit (40 %), Förderung externer IT-Talente (30 %) und Mitarbeiterzufriedenheit konzernweit (30 %). Die Angabe in der Klammer gibt die Gewichtung des jeweiligen Einzelziels im Verhältnis zum gesamten Nachhaltigkeitsziel an.

Von dem jährlichen Gesamtbetrag des STI wird ein Drittel von der Gesellschaft einbehalten und in die langfristige variable Vergütung (LTI) für das betreffende Geschäftsjahr umgewandelt (Umwandlungsbetrag). Jeder geschäftsführende Direktor erhält für den Umwandlungsbetrag eine Anzahl virtueller Aktien zugeteilt.

Auf Basis des oben genannten gesamten STI wurden den geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2023 die in der nachfolgenden Tabelle genannten virtuellen Aktien zugeteilt.

Anzahl virtueller Aktien	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer
LTI 2021 (2021 bis 2024)	17.992	10.639	10.639
LTI 2022 (2022 bis 2025)	14.961	8.626	8.626
LTI 2023 (2023 bis 2026)	11.557	7.468	7.467



Donnerstag, 20. Juni 2024

h. Zielerreichung im Hinblick auf die langfristige variable Vergütung 2020 (Auszahlung Anfang 2024)

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden den geschäftsführenden Direktoren die in der nachfolgenden Tabelle genannten virtuellen Aktien gewährt.

Anzahl virtueller Aktien	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer
LTI 2020 (2020 bis 2023)	20.440	20.794	11.425*

* Jens-Thorsten Rauer wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum geschäftsführenden Direktor bestellt. Die Anzahl der hier aufgeführten virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2020 bezieht sich demzufolge auf den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020.

Diese virtuellen Aktien wurden von den geschäftsführenden Direktoren über eine Periode von drei Geschäftsjahren gehalten. Diese Haltefrist begann rückwirkend am 1. Januar 2021 und endete am 31. Dezember 2023. Danach wurden die gewährten virtuellen Aktien in die Auszahlungsbeträge LTI zurückgewandelt. Hierfür wird die Anzahl an gewährten virtuellen Aktien mit dem nach dem

Handelsvolumen gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT Aktie an allen Handelstagen des Jahres 2023 im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG in Frankfurt multipliziert. Dieser Aktienkurs betrug rund 30,29 €.

Es ergaben sich folgende Auszahlungsbeträge für den LTI 2020:

	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer
Auszahlungsbetrag in Tsd. €	619	630	346*

* Jens-Thorsten Rauer wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum geschäftsführenden Direktor bestellt. Die Anzahl der hier aufgeführten virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2020 bezieht sich demzufolge auf den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020.

Die Veränderungen der Auszahlungsbeträge LTI 2020 gegenüber den Umwandlungsbeträgen LTI 2020 betragen:

	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer
Veränderungen in Tsd. €	402	409	225*

* Jens-Thorsten Rauer wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum geschäftsführenden Direktor bestellt. Die Anzahl der hier aufgeführten virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2020 bezieht sich demzufolge auf den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020.

i. Maximalvergütung

Der Verwaltungsrat hat für zwei von drei geschäftsführenden Direktoren eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst. Der mit Marika Lulay im Geschäftsjahr 2019 geschlossene Anstellungsvertrag sieht keine Maximalvergütung vor, da, abgesehen von allen anderen Vergütungsbestandteilen, die Wertentwicklung der virtuellen Anteile (LTI) nicht begrenzt ist.

Die Maximalvergütung ist die Obergrenze der Gesamtvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Auszahlungsbetrag STI, LTI und gegebenenfalls eine sonstige Leistung an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder ein Ermessensbonus) eines geschäftsführenden Direktors bezogen auf ein Geschäftsjahr, die nicht überschritten werden darf.

Die mögliche Kappung des die Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt bei der Auszahlung des auf das relevante Geschäftsjahr entfallenden, drei Jahre später zur Auszahlung fälligen LTI.



Donnerstag, 20. Juni 2024

Generell ist im Vergütungssystem festgelegt, dass die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung für die Vorsitzende der geschäftsführenden Direktoren höchstens brutto 3.000.000 € und für weitere geschäftsführende Direktoren höchstens brutto 2.000.000 € beträgt.

In der nachfolgenden Tabelle sind die für das Geschäftsjahr 2023 in den Anstellungsverträgen mit den geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Maximalvergütungen ausgewiesen.

Geschäftsführender Direktor	Maximalvergütung (in Tsd. €)
Marika Lulay*	n. a.
Dr. Jochen Ruetz	1.800
Jens-Thorsten Rauer	1.800

* Der mit Marika Lulay im Geschäftsjahr 2019 geschlossene Anstellungsvertrag sieht keine Maximalvergütung vor, da die Wertentwicklung der virtuellen Anteile (LTI) nicht begrenzt ist.

In Bezug auf den zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 ausbezahlten LTI 2020 (siehe Gliederungspunkt II. 2. h)) erfolgte keine Kappung der Auszahlungsbeträge LTI, da die entsprechenden Gesamtvergütungen die festgelegten Maximalvergütungen nicht überschritten haben.

Die nachfolgende Tabelle enthält die Gesamtvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Auszahlungsbetrag STI, LTI) der geschäftsführenden Direktoren bezogen auf das Geschäftsjahr 2020:

Geschäftsführender Direktor	Maximalvergütung für 2020 (in Tsd. €)	Gesamtvergütung 2020 (in Tsd. €)
Marika Lulay*	n. a.	1.256
Dr. Jochen Ruetz	1.800	1.170
Jens-Thorsten Rauer**	1.800	668

* Der mit Marika Lulay im Geschäftsjahr 2019 geschlossene Anstellungsvertrag sieht keine Maximalvergütung vor, da die Wertentwicklung der virtuellen Anteile (LTI) nicht begrenzt ist.

** Jens-Thorsten Rauer wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum geschäftsführenden Direktor bestellt. Die hier angegebene Gesamtvergütung 2020 bezieht sich demzufolge auf den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020.

j. Möglichkeit der Herabsetzung der Vergütung und der Gewährung eines Ermessensbonus

Bei außergewöhnlichen Entwicklungen hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, den Auszahlungsbetrag LTI in angemessenem Umfang herabzusetzen oder einen Ermessensbonus zu gewähren. Der Auszahlungsbetrag LTI darf dabei in keinem Fall geringer sein als der Betrag, der in den jeweiligen LTI umgewandelt wurde, zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz. Der Ermessensbonus darf bei Marika

Lulay 200.000 €, bei Dr. Jochen Ruetz 175.000 € und bei Jens-Thorsten Rauer 150.000 € nicht überschreiten. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Verwaltungsrat weder von der Möglichkeit der Herabsetzung noch von der Gewährung eines Ermessensbonus Gebrauch gemacht.

Es bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Von gesetzlichen Ansprüchen und/oder Rechten, die davon unberührt sind, wurde kein Gebrauch gemacht.



Donnerstag, 20. Juni 2024

k. Leistungen anlässlich der Beendigung der Tätigkeit eines geschäftsführenden Direktors

Endet das Amt eines geschäftsführenden Direktors durch Widerruf der Bestellung durch die Gesellschaft, die nicht auf einem (zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigenden) wichtigen Grund beruht, und endet infolgedessen der Anstellungsvertrag aufgrund der Koppelungsklausel, 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), längstens jedoch für zwei Jahre, erhalten hätte.

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.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Zusagen im Hinblick auf Leistungen anlässlich der Beendigung der Tätigkeit eines geschäftsführenden Direktors geändert.

Da kein geschäftsführender Direktor seine Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahres 2023 beendet hat, wurden, abgesehen von den dargestellten vertraglichen Regelungen, keine weiteren Leistungen in diesem Zusammenhang zugesagt. Auch wurden im Geschäftsjahr 2023 keine entsprechenden Leistungen gewährt.

l. Keine Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keinem geschäftsführenden Direktor Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als geschäftsführender Direktor zugesagt oder gewährt.

m. Keine Versorgungszusagen

Versorgungszusagen an die geschäftsführenden Direktoren bestehen nicht.



Donnerstag, 20. Juni 2024

n. Beitrag des Vergütungssystems zur Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft

Durch die vorstehend beschriebene Umsetzung des Vergütungssystems ist gewährleistet, dass die konkrete Vergütung die langfristige Entwick-

lung der Gesellschaft fördert. Das Vergütungssystem und dessen Umsetzung zielen auf die langfristige und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum ab. Gleichzeitig wird eine international konkurrenzfähige Vergütung für die geschäftsführenden Direktoren ermöglicht.

03**Gewährte und geschuldete Vergütung nach Aktiengesetz im Geschäftsjahr 2023**

Nachstehend wird die gewährte und geschuldete Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG ausgewiesen. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen geschäftsführenden Direktoren im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Als im Geschäftsjahr 2023 „geschuldete Vergütung“ werden neben dem Jahresfestgehalt und den Nebenleistungen einerseits der Auszahlungsbetrag STI und andererseits der Umwandlungsbetrag betrachtet. Auch wenn der Auszahlungsbetrag STI, also der Teil des STI, der nicht in die langfristige variable Vergütung (LTI) umgewandelt wird, erst im folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt wird, liegt diesem eine Leistung zugrunde, die bis zum jeweiligen Geschäftsjahresende vollständig erbracht wurde. Auch dem Umwandlungsbetrag, also dem Teil des STI, der in die langfristige variable Vergütung (LTI)

umgewandelt wird, liegt eine Leistung zugrunde, die bis zum jeweiligen Geschäftsjahresende vollständig erbracht wurde. Der Auszahlungsbetrag LTI kann jedoch vom Umwandlungsbetrag abweichen. Entsprechende positive oder negative Veränderungen werden im Endgeschäftsjahr des jeweiligen LTI als „geschuldete Vergütung“ betrachtet. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und deren jeweilige relative Anteile an der Gesamtvergütung je geschäftsführenden Direktor genannt. Die angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile. Die entsprechende positive oder negative Veränderung des Auszahlungsbetrags LTI im Vergleich zum Umwandlungsbetrag ist in Bezug auf den LTI 2020 (siehe dazu auch Gliederungspunkt II. 2. h)) je geschäftsführenden Direktor in der Zeile „LTI 2020 (Veränderung)“ ausgewiesen.



Donnerstag, 20. Juni 2024

Gegenwärtige geschäftsführende Direktoren:		Marika Lulay Vorsitzende der geschäftsführenden Direktoren seit 31.05.2017				Dr. Jochen Ruetz geschäftsführender Direktor seit 18.08.2015				Jens-Thorsten Rauer geschäftsführender Direktor seit 01.05.2020			
		2023		2022		2023		2022		2023		2022	
		in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Feste Vergü- tungs- bestand- teile	Jahres- festgehalt	450	23	450	20	380	25	380	27	350	28	350	26
	Nebenleis- tungen	55	3	54	2	45	3	45	3	9	1	9	1
	Summe	505	26	504	22	425	28	425	30	359	28	359	26
Variable Vergü- tungs- bestand- teile	STI	700	36	1.167	52	452	30	673	47	452	36	673	49
	LTI 2023 (Umwand- lungs- betrag)	350	18	583	26	226	15	336	23	226	18	336	25
	LTI 2020 (Verände- rung)	402	21	–	–	409	27	–	–	225	18	–	–
	Summe	1.452	74	1.750	78	1.088	72	1.009	70	904	72	1.009	74
Gesamtvergütung		1.958	100	2.254	100	1.513	100	1.434	100	1.262	100	1.368	100



Donnerstag, 20. Juni 2024

III. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird gemäß § 15 der Satzung der GFT Technologies SE von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt. Weiter ist nach § 38 Abs. 1 SEAG i. V. m. § 113 Abs. 3 AktG bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats zu fassen.

Die Hauptversammlung hat am 22. Juni 2023 das vorgelegte Vergütungssystem gebilligt und nach § 15 der Satzung der GFT Technologies SE eine neue Vergütungsregelung beschlossen (siehe dazu auch Gliederungspunkt I. 2.). Die Vergütungsregelung wird seit dem 1. Januar 2023 angewandt und ersetzt seit diesem Zeitpunkt die bisherige Vergütungsregelung. Die nachfolgend dargestellte Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats entspricht der von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungsregelung.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Eine erfolgsabhängige Vergütung wird nicht gewährt. Die fixe Vergütung beträgt jeweils für jedes Geschäftsjahr für die Verwaltungsratsmitglieder 50.000,00 €, für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats 200.000,00 € und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats 75.000,00 €. Gehören Mitglieder dem Verwaltungsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres an, erhalten sie für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft ein Zwölftel der fixen Vergütung.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich zur fixen Vergütung, die sie als Mitglied des Verwaltungsrats erhalten, ein Sitzungsgeld. Dieses beträgt für jedes Mitglied 4.000,00 € für jede Sitzung des Prüfungsausschusses, an der das Mitglied teilnimmt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält stattdessen 8.000,00 € für jede Sitzung des Prüfungsausschusses, an der er teilnimmt.

Eine reine Festvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats, ergänzt um ein Sitzungsgeld für die Mitglieder des Prüfungsausschusses, ist am besten geeignet, um der Leitungs-, Beratungs- und Überwachungsfunktion des Verwaltungsrats gerecht zu werden. Eine ausschließlich feste Vergütung verleitet nicht zum Eingehen unangemessener Risiken und gewährleistet, dass der Verwaltungsrat seine Entscheidungen ausschließlich am langfristigen Wohl der Gesellschaft ausrichtet. Die höhere Vergütung für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats und seinen Stellvertreter trägt der Verantwortung und der höheren zeitlichen Belastung angemessen Rechnung. Vor dem Hintergrund des zusätzlichen Aufwands, den die Sitzungen des Prüfungsausschusses mit sich bringen, wird dessen Mitgliedern ein Sitzungsgeld gewährt. Der Vorsitzende erhält ein höheres Sitzungsgeld, um die zusätzliche zeitliche Belastung angemessen zu berücksichtigen.

Die geschäftsführenden Direktoren, die das operative Geschäft der Gesellschaft führen, erhalten hierfür eine Vergütung, die sich nach dem Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren richtet. Dieses sieht neben einer Festvergütung auch eine erfolgsabhängige Vergütung vor. Vor diesem Hintergrund erhalten diejenigen Mitglieder des Verwaltungsrats, die zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, keine Vergütung für ihr Amt als Verwaltungsratsmitglied. Durch diese Regelung werden die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft am besten gefördert.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.



Donnerstag, 20. Juni 2024

Mitglieder des Verwaltungsrats:		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Summe (GV)
		in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€
	2023	200	100	–	–	200
Ulrich Dietz (Vorsitzender)	2022	200	100	–	–	200
	2023	75	82	16	18	91
Dr. Paul Lerbinger (stellv. Vorsitzender)	2022	75	86	12	14	87
	2023	29	100	–	–	29
Dr. Annette Beller (ab 22. Juni 2023)	2022	–	–	–	–	–
	2023	25	100	–	–	25
Dr.-Ing. Andreas Bereczky (bis 22. Juni 2023)	2022	50	100	–	–	50
	2023	50	76	16	24	66
Maria Dietz	2022	50	86	8	14	58
	2023	–	–	–	–	–
Marika Lulay*	2022	–	–	–	–	–
	2023	–	–	–	–	–
Dr. Jochen Ruetz*	2022	–	–	–	–	–
	2023	50	61	32	39	82
Prof. Dr. Andreas Wiedemann	2022	50	89	6	11	56

* Die Mitglieder des Verwaltungsrats, die zugleich zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, erhalten keine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats.



Donnerstag, 20. Juni 2024

IV. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Änderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt vergleichend die Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der geschäftsführenden Direktoren, die Veränderung der Ertragsentwicklung der GFT Technologies SE sowie die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses der GFT Technologies SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Zur besseren Vergleichbarkeit werden zudem die Umsatzerlöse und das Ergebnis vor Steuern des GFT Konzerns mit in den Vergleich aufgenommen. Diese Kennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristig variablen Vergütung der geschäftsführenden Direktoren und haben damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren.

Für die Mitglieder des Verwaltungsrats und die geschäftsführenden Direktoren wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der GFT Technologies SE mit Ausnahme der geschäftsführenden Direktoren abgestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der GFT Technologies SE umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile.



Donnerstag, 20. Juni 2024

	2023 (in T€)	2022 (in T€)	Veränderung 2023 ggü. 2022 (in %)	Veränderung 2022 ggü. 2021 (in %)	Veränderung 2021 ggü. 2020 (in %)
Vergütungen der Organmitglieder					
Geschäftsführende Direktoren					
Marika Lulay	1.958	2.254	-13	12	135
Dr. Jochen Ruetz	1.513	1.434	6	10	71
Jens-Thorsten Rauer*	1.262	1.368	-8	10	183*
Mitglieder des Verwaltungsrats					
Ulrich Dietz (Vorsitzender)	200	200	0	0	133
Dr. Paul Lerbinger (stellv. Vorsitzender)	91	87	5	4	30
Dr. Annette Beller (ab 22. Juni 2023)	29	0	n. a.	n. a.	n. a.
Dr.-Ing. Andreas Bereczky (bis 22. Juni 2023)	25	50	-50	0	16
Maria Dietz	66	58	14	0	35
Marika Lulay**	0	0	0	0	0
Dr. Jochen Ruetz**	0	0	0	0	0
Prof. Dr. Andreas Wiedemann	82	56	46	0	30
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Jahresüberschuss der GFT Technologies SE (HGB)	17.857	16.461	8	116	-12
Umsatz des GFT Konzerns (IFRS)	801.737	730.136	10	29	27
EBT des GFT Konzerns (IFRS)	68.002	66.047	3	65	184
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	93	96	-3	6	3

* Jens-Thorsten Rauer wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum geschäftsführenden Direktor bestellt. Wäre Jens-Thorsten Rauer im gesamten Geschäftsjahr 2020 geschäftsführender Direktor gewesen, wäre die prozentuale Veränderung 88 %.

** Die Mitglieder des Verwaltungsrats, die zugleich zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, erhalten keine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats.



Donnerstag, 20. Juni 2024

V. Sonstiges

Die Gesellschaft versichert im üblichen Umfang und unter Beachtung der entsprechenden aktienrechtlichen Regelungen auf ihre Kosten die Mitglieder des Verwaltungsrats und die geschäftsführenden Direktoren gegen zivil- und strafrechtliche Inanspruchnahme einschließlich jeweils der Kosten der Rechtsverteidigung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Mandate (D&O-Versicherung).

Stuttgart, den 19. März 2024

Für den Verwaltungsrat

Ulrich Dietz

Vorsitzender des Verwaltungsrats



Donnerstag, 20. Juni 2024

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die GFT Technologies SE, Stuttgart

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der GFT Technologies SE, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner ist er verantwortlich für die internen Kontrollen, die er als notwendig erachtet, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Stuttgart, den 19. März 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco Koch Anja Lustig

Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüferin