

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2019



Inhalte

1	Der GFT Konzern	3
2	Nachhaltigkeit im GFT Konzern	3
3	Mitarbeiter	5
4	Umwelt	8
5	Gesellschaftliches Engagement	8
6	Achtung der Menschenrechte	10
7	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	10

Über diesen Bericht

Der nichtfinanzielle Konzernbericht enthält nach §§ 315b und 315c HGB i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wesentliche Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Der Bericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI SRS, Version 2016) erstellt. Der GRI Inhaltsindex ist auf www.gft.de/nachhaltigkeit abrufbar.

Die Daten und Informationen dieses Berichts beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2019 (1. Januar bis 31. Dezember 2019) und entsprechen dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung. Teilweise werden nur die (nach Mitarbeitern) fünf größten Landesgesellschaften in Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien berücksichtigt, was ca. 83 % der Belegschaft entspricht – dort findet sich ein entsprechender Hinweis im Bericht. Dieser Bericht sollte in Verbindung mit dem zusammengefassten Lagebericht und dem Konzernabschluss 2019 gelesen werden. Die entsprechenden Dokumente sind unter www.gft.de/finanzberichte verfügbar.

Zu den steuerungsrelevanten nichtfinanziellen Kennzahlen des GFT Konzerns gehört der produktive Auslastungsgrad. Detaillierte Informationen dazu sind im zusammengefassten Lagebericht 2019 im Kapitel „Mitarbeiter“ veröffentlicht.

Die im vorliegenden Dokument verwendeten Internetlinks enthalten weiterführende Informationen und sind nicht Bestandteil dieses Berichts. Ausnahmen sind als solche gekennzeichnet.

Zwecks leichter Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsspezifische Mehrfachnennungen. Darin liegt keine Wertung; sämtliche Nennungen sind als geschlechtsneutral anzusehen.

1 Der GFT Konzern

Der GFT Konzern (GFT), mit der GFT Technologies SE als Obergesellschaft, ist ein etablierter Technologiepartner für die Finanzdienstleistungsbranche. Die starke Technologiekompetenz nutzen wir, um sektorenübergreifend die digitale Transformation von Unternehmen voranzutreiben – Schwerpunkte sind Finanzinstitute und Versicherungen sowie IT-Lösungen im Bereich Industrie 4.0. Das Leistungsangebot umfasst Beratung und Implementierung rund um branchenspezifische Kernapplikationen, Application-Management und Lösungen auf Basis exponentieller Technologien wie künstliche Intelligenz, Cloud, Blockchain, DevOps und Data Analytics. Gegründet 1987, ist der Konzern in 15 Ländern mit über 5.000 Mitarbeitern vertreten. Im Berichtsjahr akquirierte GFT in Deutschland die AXOOM GmbH (jetzt: GFT Smart Technology Solutions GmbH) und gründete Tochtergesellschaften in Hongkong und Singapur. Detaillierte Informationen zu Geschäftstätigkeit und Geschäftsmodell finden sich im zusammengefassten Lagebericht 2019 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“.

Die Wertschöpfung des GFT Konzerns beruht auf den intellektuellen Leistungen der Mitarbeiter. Zu den Lieferanten zählen vorwiegend hoch qualifizierte IT-Fachkräfte zur Unterstützung des Kerngeschäfts sowie Dienstleistungen zum Geschäftsbetrieb. Bei der Beschaffung von IT-Infrastruktur haben wir aufgrund von Unternehmensgröße und Einkaufsvolumina nur begrenzte Möglichkeiten, unsere Lieferanten zu überprüfen oder auf ihre Geschäftspraktiken einzuwirken. Wir berücksichtigen umweltbezogene Kriterien wie Energieeffizienz. Bei der Auswahl von Dienstleistungen können wir Umwelt-/Sozialkriterien sowie etwa die räumliche Nähe zu den Niederlassungen beeinflussen.

2 Nachhaltigkeit im GFT Konzern

„Die digitale Zukunft verantwortungsvoll mitgestalten“ („Responsibly shaping the digital future“) – unsere 2018 definierte Nachhaltigkeitsstrategie leitet sich aus unserer Vision ab, führender Spezialist für Technologie und Innovation in den von uns ausgewählten Märkten zu werden. Das [Nachhaltigkeitsverständnis](#) des GFT Konzerns ist in unseren Unternehmenswerten verankert, die die Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und innerhalb des Unternehmens prägen. Als Technologie-Dienstleister liegt unser Nachhaltigkeitsfokus auf der Förderung von IT-Talenten sowie einer verantwortungsvollen Entwicklung und Anwendung von Technologien. Wir konzentrieren uns daher auf mitarbeiterbezogene Aspekte und gesellschaftliches Engagement.

Bei GFT sind wir davon überzeugt, dass Sinnhaftigkeit und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit zentrale Elemente im Berufsleben sind, um sich persönlich weiterzuentwickeln und zu wachsen. Dies unterstreicht unsere Employer-Branding-Strategie „Ready to grow“. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzt sich GFT für faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ein sowie für ein ansprechendes Arbeitsumfeld mit einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur. Ein Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements ist, die Zukunftschancen junger Menschen zu verbessern, indem wir sie frühzeitig für IT begeistern und Einstiegsmöglichkeiten in die Technologiebranche schaffen.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit obliegt dem Verwaltungsrat der GFT Technologies SE und den geschäftsführenden Direktoren. Das konzernweite Global Risk Committee (GRC) verantwortet auch das Risikomanagement nichtfinanzieller Risiken. Innerhalb der Organisation gelten strukturierte Verantwortlichkeiten, begleitet durch ein globales CSR-Team.

Im Berichtsjahr hat GFT den [United Nations Global Compact](#) unterzeichnet, die größte freiwillige Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung weltweit. Damit unterstreichen wir als Technologieunternehmen

unseren Anspruch, die digitale Transformation verantwortungsvoll und vorausschauend mitzugestalten und so einen aktiven Beitrag zu einer starken und solidarischen Gesellschaft zu leisten. Der Beitritt ist für uns ein wichtiger Schritt auf dem Weg, ein nachhaltiges Unternehmen zu werden und gleichzeitig ein sichtbares Signal nach innen und nach außen.

Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken

Grundlage ist die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2017, die wir jährlich überprüfen und weiterentwickeln. Betrachtet werden der GFT Konzern sowie Teile der Lieferkette. Als wesentlich erachten wir Nachhaltigkeitsaspekte, die das Jahresergebnis, die Unternehmensreputation und -ressourcen direkt oder indirekt beeinflussen. Ebenso berücksichtigen wir die direkten und indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf alle gewählten Nachhaltigkeitsaspekte.

Belange gemäß § 289 c HGB	GFT Nachhaltigkeitsaspekt	GRI Standard (GRI SRS, 2016)	Prinzipien UN Global Compact
Umweltbelange	Energieverbrauch	302	7, 8, 9
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen	403, 405	3, 4, 5, 6
	Vergütung	102-36	
	Partizipation	102-41, 102-43	3
	Aus- und Weiterbildung	404	
	Gleichbehandlung	406	6
Sozialbelange	Gesellschaftliches Engagement (digitale Bildung, technologische Verantwortung, gemeinnützige Projekte)	keine Entsprechung	1, 6, 9
Achtung der Menschenrechte	Prüfung auf Einhaltung	412	1, 2
	Beschäftigtendatenschutz	keine Entsprechung	
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Korruptionsbekämpfung	205	10
	Fairer Wettbewerb	206	

Für alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurde im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements eine Risikobewertung hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß der negativen Auswirkungen vorgenommen. Wir haben keine berichtspflichtigen Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten identifiziert, die in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen stehen. Detaillierte Informationen zum Risikomanagementsystem des GFT Konzerns sind im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts 2019 veröffentlicht.

3 Mitarbeiter

Durch die Digitalisierung erfährt der technische Fortschritt eine exponentielle Dynamik – und dennoch ist der Treiber digitaler Innovation immer noch der Mensch. Denn erst durch menschliche Kreativität gelingt es, neue Technologien und Geschäftsideen zu verknüpfen.

Für den GFT Konzern sind daher die Leistung, Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter entscheidende Faktoren, denn unsere Mitarbeiter beeinflussen maßgeblich die Qualität unserer Dienstleistungen, die Kundenzufriedenheit und damit den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die Personalstrategie ist darauf ausgerichtet, weltweit Talente für GFT zu gewinnen, im Unternehmen zu halten und sie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unser Employer-Branding-Slogan „Ready to grow“ steht sowohl für den Wachstumspfad von GFT als auch für das Streben nach persönlicher wie fachlicher Entwicklung unserer Mitarbeiter.

Zum globalen Team des GFT Konzerns zählten 2019 über 5.000 Mitarbeiter 63 verschiedener Nationalitäten, die in 15 Ländern auf 4 Kontinenten tätig waren. Rund ein Viertel unserer Beschäftigten sind Frauen (26 %, 2018: 26 %, 2017: 26 %). Das Durchschnittsalter liegt bei 37 Jahren (Frauen: 37 | Männer: 36).

Ein **offener Austausch** mit unseren Mitarbeitern ist für uns entscheidend, damit auch wir uns als Arbeitgeber stetig weiterentwickeln. Zentrales Steuerungsinstrument war bislang eine alle zwei Jahre konzernweit durchgeführte Mitarbeiterbefragung. Die Auswertung der letzten Befragung von 2017 hat gezeigt, dass der GFT Konzern inzwischen eine Größe und damit einhergehend eine Diversität erreicht hat, bei der eine unternehmensweite Erhebung nicht mehr sinnvoll und zudem auch zu schwerfällig ist. 2019 wurde die Erhebung ausgesetzt und ein neues Format entwickelt: Um effektiver und schneller auf die Bedürfnisse der verschiedenen Mitarbeitergruppen zu reagieren, sollen künftig jeweils landesweite Befragungen im Jahresturnus durchgeführt werden. Erhalten bleibt die Methodik, die Ermittlung der für die Mitarbeiter zentralen Aspekte rund um das Arbeiten bei GFT sowie ihre Zufriedenheit in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsklima und Führung. Auf diese Weise können regionale Besonderheiten berücksichtigt werden, dennoch bleibt die Vergleichbarkeit der Themenkomplexe gewährleistet. Neben der Mitarbeiterbefragung stehen diverse weitere interne Feedback-Kanäle zur Verfügung (eine detaillierte Übersicht enthält der [Nichtfinanzielle Bericht 2017](#)).

Im Berichtsjahr stand im Bereich Human Resources die Einarbeitungsphase neuer Mitarbeiter im Fokus. Die Erfahrungen aus den einzelnen Landesgesellschaften flossen in einen einheitlichen Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter ein. Außerdem wurden konzernweit sogenannte Exit-Gespräche eingeführt, deren Ziel es ist, ein besseres Verständnis davon zu erhalten, was Mitarbeiter dazu bewegt, GFT zu verlassen und was möglicherweise intern verändert werden kann oder sogar muss. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch die externen Bewertungen auf Arbeitgeberportalen.

Auch bei der Leistungsbeurteilung folgen wir dem 2018 neu eingeschlagenen Weg: Das Performance-Management-Modell ist ein mitarbeiterorientierter Ansatz, der Jahresgespräche mit Vorgesetzten schrittweise ersetzt. So wollen wir unsere Mitarbeiter dazu ermutigen, im kontinuierlichen Dialog persönliche und fachliche Ziele selbst zu erarbeiten (Individual Development Plan) und im Austausch mit Kollegen die eigene Leistung und Entwicklung zu reflektieren (Multi-Source Group).

Im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung betrachten wir in Hinblick auf die Arbeitnehmerbelange die Bereiche „Tätigkeiten und Projekte“, „Arbeitsumfeld“ und „Vergütung“.

Tätigkeiten und Projekte

Digitalisierung ist seit jeher das Kerngeschäft von GFT. Als Technologiepartner begleiten wir unsere Kunden bei der digitalen Transformation mit innovativen IT-Lösungen entlang der kompletten Wertschöpfungskette.

Innovation und digitale Transformation sind für uns eng miteinander verflochten – wie die Stränge einer Helix. Innovation erzeugt Disruption und Veränderung, etwa durch den Einsatz neuer Technologien. Digitale Transformation heißt stetige Verbesserung von Bestehendem, wie die Modernisierung von Plattformen oder die Modularisierung von Datenarchitekturen. Aus dem Zusammenspiel beider Stränge entstehen zukunftsfähige Lösungen. Ein entscheidender Erfolgsfaktor für praxisnahe und wegweisende Ergebnisse sind Kooperationen, ob intern team- und länderübergreifend oder extern mit unseren Kunden, Partnern und globalen Tech-Communities. Einige herausragende Beispiele für Co-Innovation aus dem vergangenen Jahr beleuchtet der Geschäftsbericht 2019.

Dieses Umfeld bietet unseren Mitarbeitern die Chance, Technologietrends frühzeitig zu erkennen, zu erproben und zu marktfähigen IT-Lösungen zu führen. Um sicherzustellen, dass unsere Beschäftigten immer mit den neuesten Technologien, Gestaltungsprinzipien und Methoden vertraut sind, fördert GFT **kontinuierliche Weiterbildung** aktiv. Erfahrene Mentoren begleiten die persönliche und fachliche Entwicklung. Auch neue Mitarbeiter integrieren wir von Anfang an mit einer Kombination aus Mentoring durch erfahrene Kollegen und „Trainings-on-the-Job“.

Das konzernweite **Karrieremodell** definiert Job-Familien anhand von ähnlich gelagerten Tätigkeitsprofilen: IT-Berufe, Consulting, Corporate Services. Erfahrungsstufen zeigen die jeweils erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen transparent auf: „Skilled“ umfasst Absolventen, Berufseinsteiger und ausgebildete Fachkräfte. „Senior“ bündelt hoch qualifizierte und berufserfahrene Spezialisten. „Leader“ sind Führungskräfte. Wir betrachten Fach- und Managementkarrieren als gleichwertige Entwicklungspfade.

Belegschaft nach Jobfamilien

	2019	2018	2017
Anteil Belegschaft in %			
IT-Berufe	83	83	82
Consulting	7	7	8
Corporate Services	10	10	10

Belegschaft nach Erfahrungsstufen

	2019	2018	2017
Anteil Belegschaft in %			
Skilled	56	56	59
<i>davon Frauen</i>	29	30	29
Senior	36	36	34
<i>davon Frauen</i>	23	23	24
Leader	8	8	7
<i>davon Frauen</i>	15	16	13

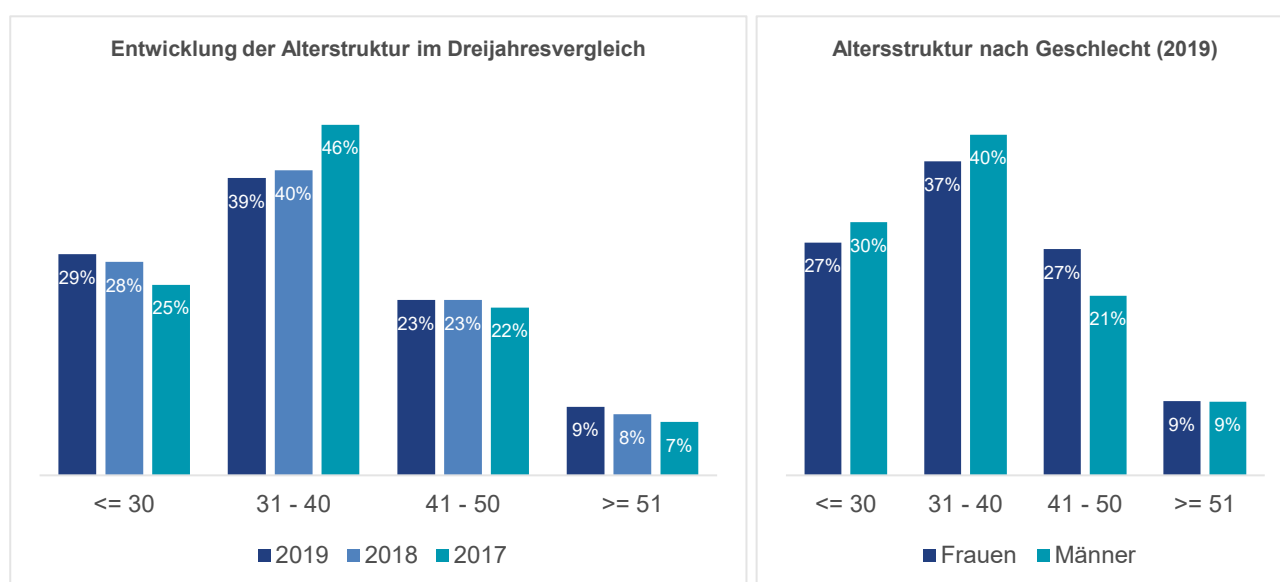
Frauen im GFT Konzern nach Job-Familien

Anteil an Gesamtbelegschaft in %	2019	2018	2017	Zusammensetzung weibliche Belegschaft in %	2019	2018	2017
IT-Berufe	20	21	20	IT-Berufe	64	65	63
Consulting	33	32	32	Consulting	9	8	9
Corporate Services	72	71	72	Corporate Services	27	27	28

Arbeitsumfeld

Mit flexiblen Arbeitsmodellen und Gestaltungsfreiheit bei Arbeitszeiten und -orten wollen wir unseren Beschäftigten eine **gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** ermöglichen. Dazu gehört auch eine individuelle Karriereplanung, die zur jeweiligen Lebenssituation passt. Entscheidend ist für uns, dass weder Frauen noch Männern Nachteile entstehen, wenn sie Angebote wie Teilzeit oder Homeoffice nutzen. Die Teilzeitquote lag 2019 bei 7 % (2018: 7 % | 2017: 6 %; Datenbasis: 5 größte Landesgesellschaften)

Für uns ist **Vielfalt als entscheidender Schlüssel zum Erfolg** Teil unserer gelebten Unternehmenskultur. Grundlage dafür ist ein vertrauensvoller und wertschätzender Umgang miteinander, der sich in unseren Unternehmenswerten spiegelt („5 Cs“, ausführlich im [nichtfinanziellen Bericht 2017](#)). Gemäß unserem Verhaltenskodex tolerieren wir keine Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung. Um dies sicherzustellen, sensibilisieren wir unsere Führungskräfte für interkulturelle Kompetenz – beispielsweise enthält das interne Führungsprogramm ein Modul zum Thema Cross Cultural. Betroffene Mitarbeiter können sich außerdem an interne Beschwerdestellen wenden.



Mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren hat der GFT Konzern eine junge Belegschaft, wobei die Altersstruktur in den Ländern variiert: In den Entwicklungszentren dominieren jüngere Altersgruppen, an Beratungsstandorten ist die Verteilung über alle Altersgruppen relativ ausgeglichen.

Vergütung

Die Vergütung setzt sich aus einem Grundgehalt sowie standortspezifischen Arbeitgeberleistungen zusammen. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Tätigkeiten, der Funktion und der Verantwortung. Im Jahr 2019 betrug der Personalaufwand im GFT Konzern 297,33 Mio. € (2018: 268,18 Mio. €).

4 Umwelt

Unser Geschäftsmodell, die Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen bergen nur geringe Risiken für negative ökologische Auswirkungen. In unserer CSR-Strategie haben wir uns dazu verpflichtet, ökologische Verantwortung in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. Grundlage ist die Konzern-Umweltrichtlinie. Sie ergänzt bestehende interne Richtlinien (z. B. für Beschaffung und Dienstreisen) um Umweltaspekte und macht die Einhaltung von definierten Umweltkriterien verbindlich. So gelten etwa bei der Beschaffung Preis, Qualität und Umwelteigenschaften als gleichwertige Kriterien.

Im Fokus stehen für uns der Energieverbrauch, eine nachhaltigere Beschaffung und die aktive Mitwirkung unserer Mitarbeiter bei der Umsetzung der Umweltrichtlinie sowie beim betrieblichen Umweltschutz. Bislang wurden keine Einsparziele definiert. Im Berichtsjahr wurde das Begrüßungspaket für neue Mitarbeiter konzernweit neugestaltet: Die Anzahl der Artikel wurde reduziert zugunsten hochwertiger und langlebiger Gegenstände (z. B. SIGG-Flasche, Kugelschreiber mit austauschbarer Miene). Der Werbemittelhersteller hat ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem und achtet als Mitglied von amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) auf die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards. Um die Beschäftigten für betrieblichen Umweltschutz zu sensibilisieren, finden Mitarbeiter in den Büroräumen veröffentlichte Tipps „Conscious acting in the workplace: reduce – reuse – reflect“. In mehreren Ländern wurden Kampagnen zu Müllvermeidung und Recycling durchgeführt, begleitet etwa durch die Ausgabe von Trinkflaschen oder Snackbags.

5 Gesellschaftliches Engagement

Wir engagieren uns in den Bereichen Technologieentwicklung und Bildung. Durch Mitgliedschaften in verschiedenen Branchenverbänden beteiligen wir uns an der gesellschaftlichen Diskussion im Bereich Digitalisierung.

Technologieentwicklung und Verantwortung

Wir setzen uns ein für eine verantwortungsvolle und ethische Entwicklung sowie Anwendung von Technologien, um so eine nachhaltige, auf den Menschen ausgerichtete Gesellschaft zu fördern. Wir bekennen uns zum Primat der menschlichen Letztverantwortung für Entscheidungen. Automatisierte Analyse- und Entscheidungsprozesse müssen nachvollziehbar und erklärbar sein. Deswegen sehen wir unsere unternehmerische Verantwortung in der technologischen Folgenabschätzung:

Auf die 2018 eingeführte interne Leitlinie zu „Algorithmic Transparency and Accountability“ folgten im Berichtsjahr in mehreren Ländern die ersten „Privacy Engineer Trainings“. Damit werden GFT Softwareentwickler zu datenschutzrechtlichen Aspekten bei der Anwendung von Zukunftstechnologien geschult. Auch bei Trainings zur Einführung in Machine Learning, die wir für Mitarbeiter unserer Kunden durchgeführt haben, waren Module zum Thema „KI und Ethik“ enthalten. Unter dem Titel „Who guards the guardians? Ethics in the time of AI“ diskutierten GFT Data Scientists in Valencia, Spanien diese Thematik mit einer breiteren Entwickler-Community. Um die Erklärbarkeit von KI, Ethik im Bereich Data Science sowie die Frage, ob emotional intelligente Maschinen Grund zur Sorge sein sollten, ging es in öffentlichen Meetups, zu

denen die GFT Kollegen in London einluden. In Kooperation mit dem italienischen Verband der Datenschutzbeauftragten (ASSO DPO) veranstaltete GFT in Mailand einen Workshop zu KI als Unterstützung für die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Bildung

Wir engagieren uns auf unterschiedlichen Ebenen für die Förderung von IT-Talenten. Mit Hochschulpartnerschaften, Coding-Workshops, Hackathons und der Beteiligung an Initiativen speziell für Mädchen und junge Frauen wollen wir Jugendliche für IT begeistern. Um ihre Zukunftschancen zu verbessern, ermöglichen wir jungen Menschen einen Einstieg in die Technologiebranche: 2019 zählten 103 Praktikanten, Auszubildende, Trainees und Studierende zum weltweiten GFT Team (2018: 80, 2017: 65) – das entspricht 2 % unserer Gesamtbelegschaft (2018: 2 %, 2017: 1 %). Darüber hinaus unterstützen wir Tech-Communities mit unterschiedlichen Zielgruppen. Einige Beispiele:

- GFT Brasilien fördert mit „RESTART.ME“ erfahrene IT-Fachkräfte bei der Aneignung neuer Technologien, um wieder auf den Arbeitsmarkt zu gelangen.
- GFT Mexiko unterstützt die Initiative DevDay4Women, eine Fachkonferenz, die den Erfahrungsaustausch für Frauen in der IT erleichtern will.
- Mit der „Academy“ spricht GFT Italien Quereinsteiger mit einem Hochschulabschluss außerhalb von ITK-Studiengängen an. Neben Grundkenntnissen im Programmieren und Datenmanagement stehen praktische Projekterfahrungen im Fokus. Seit dem Programmstart 2017 wurden aus jedem Kurs rund 20 % der Teilnehmer in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Mitgliedschaften

- Der Vorsitzender des Verwaltungsrats, Ulrich Dietz, ist Vizepräsident des [Bitkom](#) (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.). Er ist Mitglied im Kuratorium der [Stiftung Familienunternehmen](#).
- CEO Marika Lulay engagiert sich ehrenamtlich im [Hochschulrat der Hochschule Darmstadt](#).
- CFO Dr. Jochen Ruetz ist Mitglied der [Ludwig-Erhard-Stiftung](#), die sich durch Bildungsarbeit, wissenschaftliche Publikationen und die Förderung eines ordnungspolitischen Diskurses in der Öffentlichkeit für die Weiterentwicklung und Stärkung der sozialen Marktwirtschaft einsetzt.
- Verwaltungsratsmitglied Maria Dietz ist Mitglied im Beirat der [Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank in Baden-Württemberg](#). Sie gehört der Jury des bundesweiten Businessplan- und Planspiel-Wettbewerbs [Jugend gründet](#) an und ist Mitglied im Hochschulrat der [Hochschule für Technik Stuttgart](#).

In den verschiedenen Ländern sind Gesellschaften des GFT Konzerns Mitglied in Branchenverbänden und lokalen Wirtschaftsvereinigungen. Eine Übersicht findet sich auf unseren Internetseiten unter www.gft.de/nachhaltigkeit > [Gesellschaftliche Verantwortung](#).

6 Achtung der Menschenrechte

Gemäß dem GFT Verhaltenskodex ([Code of Ethics & Code of Conduct](#)) verpflichten wir uns dazu, die international proklamierten Menschenrechte zu wahren, zu unterstützen und zu respektieren. Neben der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ achten wir die menschenrechtlichen Aspekte der „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“, der „UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ sowie der „10 Prinzipien des UN Global Compact“.

Beschäftigte in der IT-Branche sind üblicherweise hoch qualifiziert – dies setzt einen akademischen Abschluss und/oder langjährige Berufserfahrung voraus und sichert den Beschäftigten weitgehende Unabhängigkeit bei der Wahl des Arbeitgebers. Dem GFT Konzern sind keine Menschenrechtsverletzungen bekannt, die mit den von uns erbrachten Dienstleistungen in Verbindung standen. Im Berichtsjahr wurde ein konzernweit einheitlicher Verhaltenskodex für Lieferanten in den allgemeinen Einkaufsbedingungen aller Landesgesellschaften integriert ([Terms and conditions of the GFT Group](#)). Lieferanten und Dienstleister verpflichten sich demnach zur:

- Einhaltung der internationalen Menschenrechte
- Ächtung von Kinderarbeit
- Sorge für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter
- Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen zum Mindestlohn
- Einhaltung aller gesetzlicher Bestimmungen.

Bei Verstößen sind wir berechtigt, die Geschäftsbeziehungen unverzüglich zu beenden. Eine Überprüfung der Lieferanten findet bislang nicht statt.

7 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Integrität ist für uns eine entscheidende Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Die für den GFT Konzern geltenden ethischen Standards und Verhaltensregeln sind im „Code of Ethics & Code of Conduct“ definiert. In Bezug auf Bestechung und Korruption verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz, geregelt in der „Anti-Bribery & Corruption Policy“. Beide Dokumente sind im Intranet in 7 Sprachen übersetzt für alle Mitarbeiter zugänglich sowie auf unseren Internetseiten auf [Deutsch](#) und [Englisch](#) veröffentlicht. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung dieser Richtlinien.

Das vom Verwaltungsrat eingesetzte Compliance Office verantwortet die konzernweite Umsetzung des Compliance Management Systems. Es berichtet direkt an den Chief Financial Officer. Neben einer regelmäßigen Kontrolle bestehender Geschäftsverbindungen erfolgt risikobasiert auch eine Überprüfung neuer Geschäftspartner. In bestimmten, risikobehafteten Bereichen, wie z. B. bei Einladungen von Geschäftspartnern, ist zur Vermeidung von Korruption und Bestechung unter festgelegten Bedingungen eine vorherige Freigabe durch das Compliance Office einzuholen. Alle relevanten Mitarbeiter werden durch das Compliance Office geschult. Zudem wurde für alle Mitarbeiter ein verpflichtendes E-Learning eingeführt. Die Mitarbeiter sind aufgefordert, Verstöße gegen Gesetze und Konzernrichtlinien zu melden. Für diesen Zweck werden verschiedene Kommunikationskanäle angeboten (schriftlich, per E-Mail, telefonisch, online). Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten leitet das Compliance Office die Aufklärung.