

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2017



Inhalte

1	Nachhaltigkeit im GFT Konzern	3
2	Arbeitnehmer	6
3	Umwelt	13
4	Gesellschaftliches Engagement	14
5	Achtung der Menschenrechte	16
6	Compliance	17
7	Vermerk über die Prüfung des Nichtfinanziellen Berichts	19

Über diesen Bericht

Dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) entsprechend enthält der vorliegende nichtfinanzielle Konzernbericht nach §§ 315b und 315c HGB i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB wesentliche Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Der Bericht wurde in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt.

Die Daten und Informationen dieses Berichts beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017 (1. Januar bis 31. Dezember 2017). Der Bericht sollte in Verbindung mit dem zusammengefassten Lagebericht und dem Konzernabschluss 2017 gelesen werden. Die entsprechenden Dokumente sind auf der Homepage unter www.gft.de/finanzberichte verfügbar.

Zu den steuerungsrelevanten nichtfinanziellen Kennzahlen des GFT Konzerns gehört der produktive Auslastungsgrad. Detaillierte Informationen zu der Kennzahl sind im oben genannten zusammengefassten Lagebericht 2017 im Kapitel „Mitarbeiter“ veröffentlicht.

Allgemeine Informationen zu Nachhaltigkeit im GFT Konzern finden sich auf www.gft.de/nachhaltigkeit

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

Zwecks leichter Lesbarkeit verzichten wir im vorliegenden Dokument auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen. Darin liegt keine Wertung; sämtliche Nennungen sind als geschlechtsneutral anzusehen.

1 Nachhaltigkeit im GFT Konzern

Nachhaltigkeit ist für uns die Verantwortung gegenüber unserem geschäftlichen und gesellschaftlichen Umfeld. Unser Ziel ist es, als Technologiepartner unserer Kunden – unter Einbezug dieses Nachhaltigkeitsverständnisses – langfristig profitabel zu wachsen. Wir wollen die digitale Transformation verantwortungsvoll und vorausschauend mitgestalten.

Die gesellschaftliche Forderung, neben ökonomischen auch soziale und ökologische Entwicklungen im unternehmerischen Handeln stärker zu berücksichtigen, nimmt stetig zu. Dies belegt auch die einsetzende Regulierung unternehmerischer Verantwortung. Unsere Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und die Öffentlichkeit verlangen transparente Informationen zu den gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Mit diesen Anspruchsgruppen stehen wir in einem ständigen offenen Dialog.

Der GFT Konzern

Die GFT Technologies SE als Obergesellschaft des GFT Konzerns ist eine börsennotierte Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) mit einer monistischen Führungs- und Kontrollstruktur. Im Jahr 2015 wandelte sich die ehemalige deutsche Aktiengesellschaft in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) und betonte damit ihre internationale Aufstellung. Das Unternehmen ist derzeit mit rund 5.000 Mitarbeitern in 11 Ländern aktiv. Die Geschäftstätigkeit des GFT Konzerns gliedert sich entsprechend der internen Steuerung und Berichterstattung in zwei Segmente:

Das Segment *Americas & UK* umfasst die Gesellschaften in den folgenden Ländern

- Brasilien
- Costa Rica
- Großbritannien
- Kanada
- Mexiko
- USA

Zum Segment *Continental Europe* zählen die Gesellschaften in den Ländern

- Deutschland
- Italien
- Polen
- Schweiz
- Spanien

Zum 31. Dezember 2017 hatte die GFT Technologies SE 22 Tochterunternehmen in Europa sowie Nord- und Südamerika. Eine vollständige Aufstellung findet sich im Anhang des Konzernabschlusses (abgedruckt im Geschäftsbericht 2017), online abrufbar unter www.gft.de/finanzberichte. Detaillierte Informationen zum Geschäftsmodell sind im zusammengefassten Lagebericht 2017 im Kapitel „Geschäftsmodell“ veröffentlicht.

Unternehmensgeschichte

Gegründet wurde das Unternehmen 1987 in St. Georgen im Schwarzwald. Bis heute befindet sich hier ein Teil der Verwaltung (Corporate Services) sowie ein Rechenzentrum. In seiner 30-jährigen Firmengeschichte wandelte sich der GFT Konzern vom Softwarehersteller zu einem internationalen Technologieberater für die Finanzbranche.

Die Aktionärsstruktur des Familienunternehmens GFT Technologies SE ist seit dem Börsengang im Jahre 1999 stabil. Größte Aktionäre waren und sind Ulrich Dietz mit rund 26 % und Maria Dietz mit knapp 10 %. Vor dem Börsengang hielten Ulrich Dietz und Maria Dietz die überwiegende Mehrheit der Gesellschaftsanteile.

Ulrich Dietz baute das IT-Unternehmen mit einer starken Vision auf und war bis Mitte 2017 CEO. Seitdem begleitet er den GFT Konzern als Vorsitzender des Verwaltungsrats. Seine Nachfolge als CEO trat Marika Lulay an, die zuvor als COO bereits 15 Jahre das operative Geschäft des GFT Konzerns geleitet hatte. Maria Dietz war von 1990 bis 2015 in verschiedenen Leitungsfunktionen im GFT Konzern tätig. Im Juni 2015 wurde sie in den Verwaltungsrat des Unternehmens gewählt.

Wertschöpfung

Mit fundiertem Branchenwissen beraten wir weltweit führende Finanzinstitute und entwickeln maßgeschneiderte und zukunftsweisende IT-Lösungen – von der Banking App und Handelssystemen über die Implementierung und die Wartung von Plattformen bis zur Modernisierung von Kernbanksystemen. Unser globales Innovationsteam konzipiert darüber hinaus neue Geschäftsmodelle mit Fokus auf Zukunftstechnologien wie Blockchain, Cloud Engineering, künstliche Intelligenz und Data Analytics über alle Branchen hinweg. Der Einsatz von Informationstechnologien, insbesondere Software, bietet ein enormes Potenzial für kostensenkende Maßnahmen, etwa Virtualisierungen und neue Funktionen in Banking-Anwendungen.

Mit einem internationalen Leistungsmodell, das Kundennähe und Qualität mit attraktiven Kostenvorteilen verbindet (Onshore-/Nearshore-Modell), stellt der GFT Konzern sein Lösungsangebot zuverlässig in den Kernmärkten Europas sowie Nord- und Südamerikas bereit. Die Beratung von Kunden bei der Entwicklung von Strategien sowie die Koordination von Projekten erfolgt durch Berater und Vertriebsmitarbeiter im direkten Kundenkontakt (Onshore). Entwicklungsleistungen für Kunden in Europa werden kostengünstig in den Entwicklungszentren in Spanien und Polen erbracht. Für Kundenprojekte in den USA arbeiten qualifizierte Entwicklungsteams in Brasilien und Costa Rica (Nearshore).

Unsere Wertschöpfung beruht auf den intellektuellen Leistungen unserer Mitarbeiter. Anders als etwa bei der Produktion von Sachgütern ist die Entwicklung unserer immateriellen Güter ein Prozess, der von Anfang bis Ende durch zwischenmenschliche Interaktionen geprägt ist. Gegenseitiges Vertrauen ist hierbei ein zentrales Element. Denn ein relevanter Anteil des Erfahrungswissens ist personengebunden und kann nicht einfach flexibel transferiert werden.

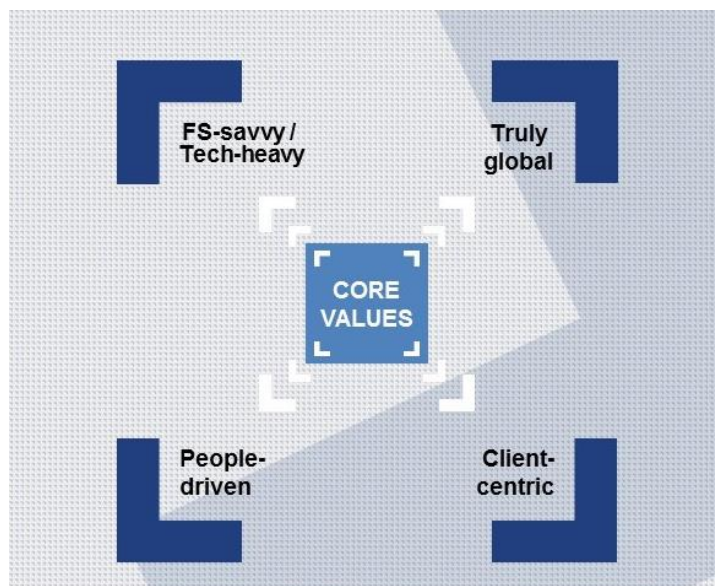
Integriertes Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltigkeit ist in unserer Vision, in unserer Mission und insbesondere in unseren Werten verankert und wird auf vielfältige Weise tagtäglich gelebt. Als IT-Dienstleister „produziert“ GFT immaterielle Wirtschaftsgüter: IT-Services. In diesem wissensbasierten Produktionsprozess sind die wichtigsten Ressourcen unsere Mitarbeiter, unser intellektuelles Kapital und das Vertrauen unserer Kunden und unserer Anteilseigner in uns. Mit diesen für uns wichtigsten Anspruchsgruppen pflegen wir einen kontinuierlichen und

offenen Dialog. Ihre Sichtweisen und Erfahrungen berücksichtigen wir in unserem Handeln. Unsere Vision, Mission und unsere Werte sind ein klares Bekenntnis zu unseren Anspruchsgruppen.

Vision und Mission

Unsere Vision ist, der führende Technologiepartner für die Finanzbranche zu werden. Die Zukunft digitaler Geschäftsmodelle zu gestalten, ist zugleich unser Anspruch und unsere Mission. Wofür wir stehen und wie wir agieren, beschreiben die vier Eckpunkte unserer Mission:



Die GFT Mission

Versiert in Finanzdienstleistungen und Technologien (FS-savvy/Tech-heavy): Aus der Kombination von langjähriger Expertise im Finanzsektor und den richtigen Technologien entstehen erstklassige Lösungen, die unseren Kunden helfen, Prozesse zu verbessern, Kosten zu reduzieren und neue Geschäftsfelder zu erschließen.

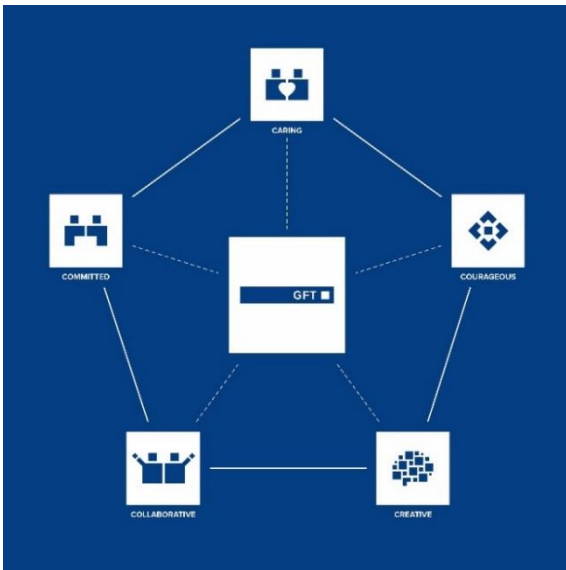
Durch und durch global (truly global): Wir sind nicht in jedem Land der Welt vertreten – und das ist auch nicht nötig, denn das GFT Team arbeitet erfolgreich vernetzt über Länder- und Abteilungsgrenzen hinweg zusammen. Wir bündeln unsere Kompetenzen bei jedem Kundenkontakt und Projekt.

Von Menschen getrieben (people driven): Der wahre Treiber digitaler Innovation sind die Menschen. Erst durch menschliche Kreativität gelingt es, neue Technologien und neue Geschäftsideen zu verknüpfen. Deswegen handeln wir im GFT Konzern von innen heraus, angetrieben von den Ideen und vom Erfahrungswissen unserer Experten.

Kunden im Mittelpunkt (client-centric): Organisation und Prozesse sind konsequent an den Bedürfnissen unserer Kunden ausgerichtet. Mit unseren internationalen Entwicklungszentren verbinden wir kostengünstige und zugleich hochqualifizierte Dienstleistungen mit individueller Beratungskompetenz vor Ort beim Kunden.

Werte

Grundlage für unser Handeln sind unsere Unternehmenswerte – im Umgang mit unseren Kunden, Partnern und im täglichen Miteinander.



Die fünf GFT Unternehmenswerte

Caring: Menschen, Kulturen und Meinungen sind uns wichtig. Wir begegnen anderen mit Respekt.

Committed: Wir setzen uns für unser Unternehmen und unsere Kunden ein.

Courageous: Wir sind mutig genug, Herausforderungen anzunehmen und neue Wege zu gehen.

Collaborative: Wir arbeiten zusammen und haben als Team Erfolg.

Creative: Wir verwandeln Ideen in kreative Lösungen und streben bei allem, was wir tun, nach Qualität.

Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken

Im Berichtsjahr wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die für den GFT Konzern relevanten nichtfinanzielle Risiken zu identifizieren. Dazu haben wir zunächst branchenbezogene Chancen und Risiken aus dem Finanzsektor und dem IT-Markt bewertet und eine Benchmark-Analyse im Wettbewerbsumfeld durchgeführt. Weiterhin haben wir unsere wichtigsten Stakeholder und deren wesentliche Themen und Erwartungen an uns ermittelt. Darüber hinaus wurde unsere Wertschöpfung unter Nachhaltigkeitsaspekten betrachtet und die Erkenntnisse in internen Workshops mit den Fachbereichen diskutiert.

2 Arbeitnehmer

Faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind uns ein wichtiges Anliegen. Bei der Karriereentwicklung und der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse setzen wir auf intelligente Individuallösungen, die zur jeweiligen Lebenssituation des Mitarbeiters passen. Internationalität und kulturelle Vielfalt sind Teil unserer gelebten Unternehmenskultur und ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg. Basis dafür ist ein vertrauensvoller und wertschätzender Umgang miteinander.

Der GFT Konzern verfolgt eine einheitliche Personalstrategie. Sie basiert auf unseren Unternehmenswerten und zahlt auf unsere Mission ein. Für die Entwicklung von Konzepten und deren Umsetzung ist der Bereich Human Resources (HR) verantwortlich. Neben einer global aufgestellten HR-Organisation mit einem HR-Konzernverantwortlichen (Global Head of HR) an der Spitze, gibt es die lokal operierenden HR-Abteilungen. Unter der Leitung des Global Head of HR entwickeln die lokalen HR-Verantwortlichen die Personalstrategie stetig weiter, definieren einheitliche Standards für die Personalarbeit und schlagen konzernweite Maßnahmen vor. Die Umsetzung erfolgt durch die lokalen HR-Verantwortlichen. Die geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE überprüfen regelmäßig den Stand der Umsetzung.

Oberstes Ziel des HR-Managements ist es, dass der GFT Konzern von Mitarbeitern und potenziellen Mitarbeitern als erstklassiger Arbeitgeber (Employer of Choice) wahrgenommen wird. Wir tun alles dafür, die richtigen Mitarbeiter zu finden, diese dauerhaft an uns zu binden und ihnen individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten anzubieten. Um dieses Ziel zu erreichen, bieten wir interessante wie anspruchsvolle Tätigkeiten und Projekte, ein ansprechendes Arbeitsumfeld und ein attraktives Vergütungspaket:

- Die Konzeption und Umsetzung von Digitalisierungsprojekten im Finanzsektor gehört zu unserem Kerngeschäft. In diesem Umfeld haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, auf Basis neuester Technologien innovative IT-Lösungen für unterschiedliche Kunden in verschiedenen Ländern zu entwickeln.
- Unter attraktiven Arbeitsbedingungen verstehen wir zum Beispiel flexible Arbeitsmodelle, bei denen wir unseren Mitarbeitern in Abhängigkeit von den konkreten Tätigkeiten großen Gestaltungsspielraum hinsichtlich Arbeitszeiten und -orten einräumen, um so eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewähren. Grundlage für unser Handeln sind unsere Unternehmenswerte – im Umgang mit unseren Kunden, Partnern und im täglichen Miteinander. Wir stellen eine moderne Infrastruktur und entsprechende Kommunikationstechnologien zur Verfügung.
- Es ist unser Anspruch, in allen Ländern eine marktübliche Grundvergütung zu zahlen, ergänzt um attraktive Arbeitgeberleistungen.

GFT verfolgt einen Maßnahmenmix aus kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen zur Gewinnung, Bindung und kontinuierlichen Weiterqualifizierung von Personal. Spezifische Maßnahmen zur Karriereentwicklung sind das Karrieremodell, Weiterbildungen, Mentoring und Führungsprogramme. Die 2017 gestartete Employer-Branding-Kampagne *Ready to Grow* fokussiert insbesondere das Talent Management, die Förderung internationaler Karrieren und die Einführung eines einheitlichen Performance-Management-Modells.

Steuerungsinstrument Mitarbeiterbefragung

Zentrales Steuerungsinstrument unseres HR-Managements ist die konzernweite Mitarbeiterbefragung, die zweijährlich durchgeführt wird. Die Befragung erfolgt anonym und die Teilnahme ist freiwillig. Auf dieser Basis überprüfen wir Effektivität und Nachhaltigkeit unserer Personalmaßnahmen. Die Befragungsergebnisse werden systematisch sowohl für den Konzern als auch für jedes Land analysiert. Dies dient dem globalen HR-Management als Grundlage für die Weiterentwicklung der HR-Strategie. Im Berichtsjahr lag die Beteiligung bei 65 % (+ 5 Prozentpunkte im Vergleich zu 2015). Die rege Teilnahme macht deutlich, dass die Mitarbeiter sich aktiv in das Unternehmensgeschehen einbringen wollen und die Ergebnisse einen Großteil der Mitarbeiter repräsentieren.

Ermittelt wird die Zufriedenheit in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsklima und Führung. Diese Faktoren werden im sogenannten Arbeitgeberversprechen (Employee Value Proposition) gebündelt, das Angebote und Maßnahmen des Arbeitgebers sowie seine Erwartungen an die Beschäftigten und Bewerber umfasst. Die Ergebnisse zur Zufriedenheit geben Auskunft darüber, wie unsere Mitarbeiter die Arbeitgeberqualität wahrnehmen. Darüber hinaus zeigt die Befragung auf, welche Aspekte rund um das Arbeiten im GFT Konzern für die Mitarbeiter am wichtigsten sind.

Als größte Stärken bewerteten die Mitarbeiter:

- Gemeinschaftliche und effektive Teamarbeit
- Fairness und Respekt
- Zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel

Für unsere Mitarbeiter sind insbesondere folgende Faktoren wichtig:

- Interessante und anspruchsvolle Tätigkeiten
- Weiterbildung
- Karriereentwicklung
- Work-Life-Balance

Die Mitarbeiter sehen bei den interessanten und anspruchsvollen Tätigkeiten, der Weiterbildung und der Karriereentwicklung noch Verbesserungspotenzial.

Feedback als Entwicklungschance

Neben der Mitarbeiterbefragung hat jeder Beschäftigte die Möglichkeit, Anregungen, Anliegen und Fragen über weitere Kanäle einzubringen:

- Direkte Ansprache des CEO über die E-Mail-Adresse „CEO Line“ sowie eine Kommentarfunktion im CEO Blog „Connecting the dots“, die auch anonym genutzt werden kann.
- Im digitalen Mitarbeitermagazin „Newstime“ veröffentlicht ein internationales Redaktionsteam Beiträge und Interviews aus den verschiedenen Landesgesellschaften und zu konzernweiten Initiativen; alle Mitarbeiter können Artikel liken und kommentieren sowie eigene Beiträge einreichen.
- 2017 wurde in Spanien mit „GFT Contigo“ (sinngemäß: „GFT und Du“) ein Pilotprojekt für ein Social Intranet gestartet.
- In den jährlichen Values Awards entscheiden unsere Beschäftigten in jedem Land, welche Kollegen bzw. Teams unsere gemeinsamen Unternehmenswerte am eindrucklichsten repräsentieren – sei es durch die Arbeit an einem besonders herausfordernden Projekt oder durch ihr Alltagshandeln; alle Beschäftigten bilden die Jury: Sie können Vorschläge einreichen und darüber abstimmen.
- 2017 wurden vierteljährliche Management Update Calls auch für die mittlere Führungsebene eingerichtet, in denen CEO und CFO gemeinsam über die strategische Unternehmensentwicklung informieren und Fragen beantworten.
- Es gibt darüber hinaus zahlreiche Mitarbeiterveranstaltungen in unseren Standorten: So bieten z. B. Town Hall Meetings die Gelegenheit zum Austausch mit dem Topmanagement. Der regelmäßige Office Day ist ein Veranstaltungsformat, um Mitarbeiter aus den operativen Bereichen (wie Vertrieb, Beratung und Entwicklung), die überwiegend vor Ort bei Kunden tätig sind, zu vernetzen: Kurzvorträge zu laufenden Projekten, technische Workshops und Informationen rund um interne Entwicklungen bei GFT ermöglichen einen regen Austausch.
- In regelmäßigen Gesprächen betrachten Mitarbeiter und Personalvorgesetzte bzw. Mentoren die Erreichung von persönlichen und fachlichen Zielen und definieren neue Ziele.
- Ein weiterer wichtiger Feedbackgeber sind die Arbeitnehmervertretungen: Aufgrund der Rechtsform ist bei der GFT Technologies SE ein SE-Betriebsrat eingerichtet. Arbeitnehmervertretungen im GFT Konzern bestehen sowohl aus gewerkschaftlichen Vertretern als auch aus betrieblichen Vertretungsgremien. Die betriebliche Mitbestimmung erfolgt im Rahmen der jeweils nationalen Regelungen.

Interessante Tätigkeiten und Projekte

Innovation

Digitalisierung ist seit jeher zentraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Als Technologiepartner für die Finanzindustrie begleiten wir unsere Kunden bei der digitalen Transformation, indem wir maßgeschneiderte IT-Lösungen entlang der kompletten Wertschöpfungskette entwickeln.

In unseren [Digital Innovation Labs](#) entwickeln GFT Experten in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Kunden, anderen Unternehmen sowie Forschungseinrichtungen Prototypen und Pilotanwendungen für digitale Geschäftsmodelle. Im Berichtsjahr wurde der Ausbau des globalen Lab-Netzwerks vorangetrieben: Mithilfe virtueller Technologien werden die Applikationen sukzessive an immer mehr GFT Standorten erfahrbar.

Ein weiterer Bestandteil unseres Innovationsansatzes ist die Zusammenarbeit mit innovativen Start-ups aus der Finanz- und Versicherungsbranche, FinTechs (von: Finanztechnologie) und InsurTechs (von: insurance technology = Versicherungstechnologie).

Mehr zu unserem Innovationsansatz auf [gft.com > GFT in Deutschland > Discovery > Innovation](#)

Auszeichnungen

Ein wesentliches Ziel ist, unseren Kunden durch herausragende Lösungen Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Ein wichtiger Indikator dafür sind Auszeichnungen, Zertifizierungen und vordere Plätze in Branchenrankings. Dazu zählten 2017 unter anderem folgende:

- **IDC Real Results FinTech Award für die Umsetzung einer rundum digitalen Anwendung zur Kontoeröffnung und -führung für eine brasilianische Großbank**
Diese Auszeichnung würdigt IT-Unternehmen, die eine messbare und zukunftsorientierte Veränderung für einen Kunden aus der Finanzbranche realisiert haben.
Mehr über das Digitalisierungsprojekt im [GFT Blog](#).
Das Projekt wurde außerdem auch mit dem [IBM Excellence Award](#) ausgezeichnet.
- **Kooperation mit der Deutschen Bank als „Beste FinTech-Partnerschaft“ ausgezeichnet**
Im Rahmen der Financial Innovation Awards wurde die Umsetzung der Banking-Plattform dbPalace in London prämiert. Die Awards zählen zu den wichtigsten Auszeichnungen in der Finanzdienstleistungsbranche und werden seit 20 Jahren vom London Institute of Banking & Finance und dem Branchenverband UK Finance verliehen. Weitere Informationen im [GFT Blog](#).
- **Als einziges deutsches Unternehmen gelistet im globalen IDC Ranking der Top 100 Technologie-Berater für den Finanzmarkt**
Das umfassendste Ranking für die Finanzdienstleistungsbranche basiert auf den Vorjahresumsätzen im Bereich Financial Services. 2017 belegte GFT Platz 41.
Weitere Informationen zum IDC FinTech Ranking auf www.idc.com/financial.

Kontinuierliche Qualifizierung und individuelle Karriereförderung

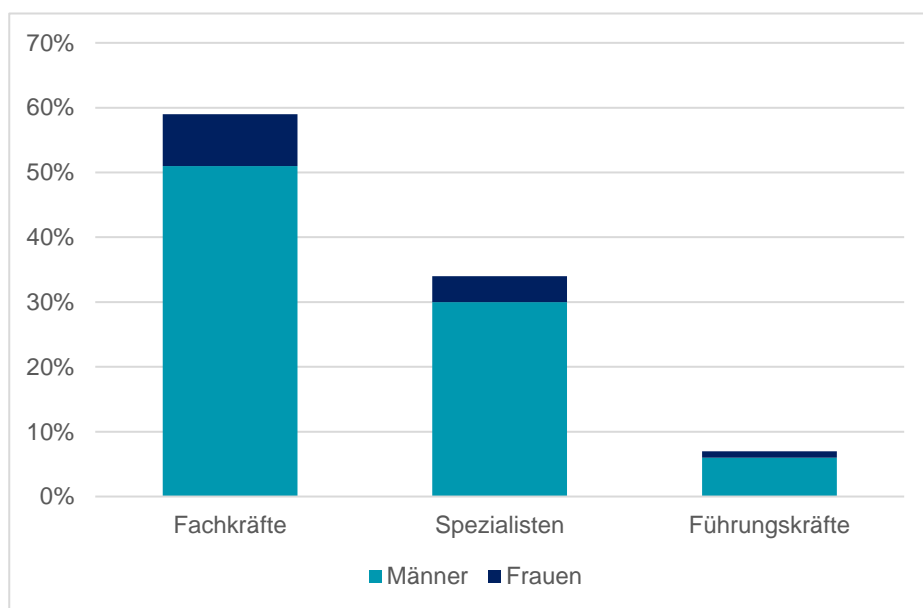
Um sicherzustellen, dass Technologietrends frühzeitig erkannt, erprobt und in marktfähige IT-Lösungen transferiert werden können, sind hohe Investitionen in eine kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeiter

notwendig. Mit einem breiten Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen sorgen wir dafür, dass unsere Beschäftigten immer mit den neuesten Technologien, Gestaltungsprinzipien und Methoden vertraut sind.

Auf Basis einer individuellen Karriereplanung fördern wir die fachliche Weiterbildung und die persönliche Entwicklung unserer Beschäftigten gezielt – beispielsweise durch interne Trainings (z.B. für Softwareentwicklung, IT-Architektur, Beratung, Vertrieb und Projektmanagement), Sprachkurse, Seminare für Soft Skills und nebenberufliche Qualifizierungen. Erfahrene Mentoren begleiten die persönliche und fachliche Karriereentwicklung. Mit Führungsprogrammen wie dem GFT Accelerated Leadership Programme oder dem Cross Cultural Management Training werden Mitarbeiter gezielt für ihr nächstes Karrierelevel qualifiziert.

Faire und transparente Arbeitsbedingungen

Der Großteil unserer Beschäftigten (82 %) arbeitet in IT-nahen Berufen wie Entwicklung, Projektmanagement oder Prozessberatung, 8 % arbeiten in der Kundenberatung und 10 % in den Corporate Services. Unser konzernweites Karrieremodell schafft Transparenz: Jobfamilien bündeln ähnliche Tätigkeitsprofile – beispielsweise Beratung oder Vertrieb – und Erfahrungsstufen definieren die jeweils erforderlichen Qualifikationen sowie Kompetenzen.



Verteilung der Karrierelevel in der GFT Belegschaft

Hochqualifizierte und berufserfahrende Spezialisten aus den Bereichen Bankwesen und Informationstechnologien stellen rund ein Drittel der Belegschaft (34 %, davon 24 % Frauen und 76 % Männer) dar. Die Komplexität unserer internationalen IT-Projekte erfordert, dass sie weitgehend eigenverantwortlich arbeiten und Entscheidungen innerhalb ihrer (Projekt-)Teams schnell und transparent selbst treffen. Mit unserem Karrieremodell bringen wir zum Ausdruck, dass für uns Fach- und Managementkarrieren gleichwertige Entwicklungspfade sind.

Von den Fachkräften (59 % unserer Beschäftigten, davon 29 % Frauen und 71 % Männer) sind rund 30 % Absolventen und Berufseinsteiger. Unsere Nachwuchskräfte werden von Anfang an aktiv in Projekte eingebunden und übernehmen schnell eigenständige Aufgabenbereiche.

Charakteristisch für den GFT Konzern sind seit jeher flache Hierarchieebenen und infolgedessen ein schlankes Managementteam, das personelle und fachliche Führungsverantwortung bündelt. Wir haben ein weitgefasstes Verständnis von Führung: Führungskräfte sind Personen in Leitungsfunktionen und Beschäftigte in hochqualifizierten Tätigkeiten. Im GFT Konzern sind 7 % der Beschäftigten Führungskräfte (davon 13 % Frauen und 87 % Männer).

Ansprechendes Arbeitsumfeld

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Statt einzelner Förderprogramme setzen wir auf gute Rahmenbedingungen. Neben der individuellen Karriereentwicklung wollen wir Arbeitsverhältnisse so gestalten, dass unsere Beschäftigten Beruf und Privatleben optimal vereinbaren können. Dazu gehören:

- Flexible Arbeitszeiten und individuell gestaltbare Teilzeitoptionen, beispielsweise während oder nach der Elternzeit sowie aktive Unterstützung bei der Planung längerer beruflicher Auszeiten (Sabbaticals).
- Vertrauensarbeitszeit auf allen Ebenen; gesetzliche Regelungen können unter Umständen ein Dokumentieren der Arbeitszeiten erforderlich machen, auch projektbedingt kann die Erfassung der Arbeitszeit zwecks Projektaufwand und Kostenerfassung notwendig sein.
- Moderne Arbeits- und Kommunikationsmittel liefern die Infrastruktur, um von unterwegs und von zu Hause aus zu arbeiten.

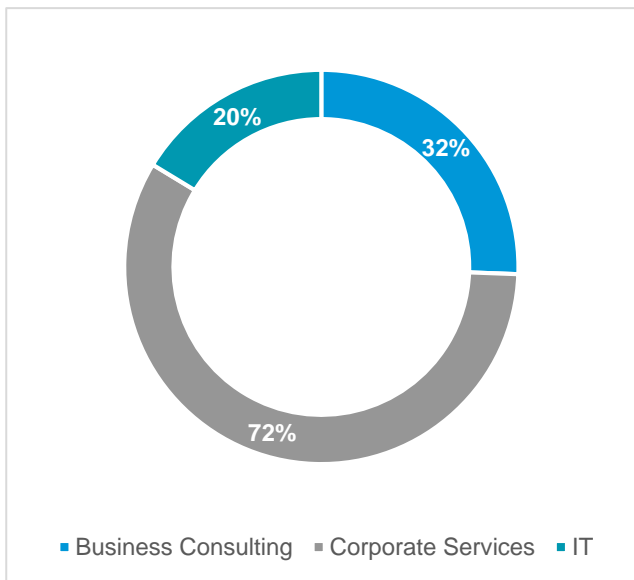
Entscheidend ist, dass Beschäftigte – und zwar Frauen wie Männer gleichermaßen – keinen Karriereknick befürchten müssen, wenn sie Angebote wie Teilzeit oder Homeoffice nutzen möchten. Daher wird etwa bei Berufserfahrungsjahren nicht zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden, so entstehen aus einer reduzierten Arbeitszeit keine Nachteile. Die Teilzeitquote im GFT Konzern betrug im Berichtsjahr 6 % (davon 75 % Frauen, 25 % Männer). Damit arbeiten 9 % der weiblichen Beschäftigten und 2 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Bei den Führungskräften liegt die Teilzeitquote bei 2 % (davon 57 % Frauen und 43 % Männer). In Teilzeit beschäftigt sind somit 9 % der weiblichen und 1 % der männlichen Führungskräfte.

Erfolgsfaktor Vielfalt

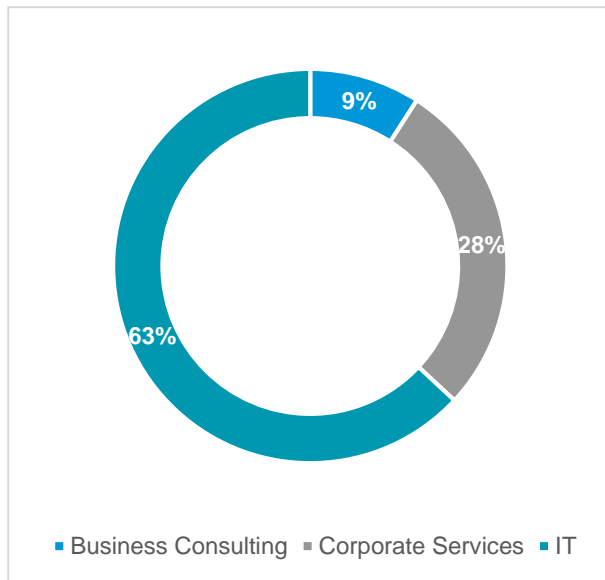
Vielfalt ist ein integraler Bestandteil unserer gelebten Unternehmenskultur. Bei GFT sprechen wir viele Sprachen – nicht nur die Programmiersprachen Java, .Net oder C#, sondern auch die über 30 Sprachen unserer Mitarbeiter mit 66 verschiedenen Nationalitäten.

Durch das starke Wachstum in den letzten 4 Jahren ist GFT deutlich internationaler geworden. Die Aussicht auf eine internationale Karriere ist insbesondere für Nachwuchskräfte attraktiv. Daher ist beispielsweise für unsere dualen Studierenden (an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, DHBW) auch ein Auslandsaufenthalt an einem GFT Standort vorgesehen. Dieser findet in der Regel in Barcelona, dem größten GFT Entwicklungszentrum, oder im Londoner Büro statt. Darüber hinaus nehmen wir wahr, dass internationale Standortwechsel zunehmend nachgefragt werden. Eine gut funktionierende internationale Zusammenarbeit ist für uns grundlegend. Daher wurde im Berichtsjahr ein Projekt aufgesetzt, um Mitarbeiter bei Standortwechseln zu unterstützen.

Der Frauenanteil liegt bei durchschnittlich rund einem Viertel der Belegschaft (26 %) – für die IT-Branche ein sehr guter Wert. Häufig dominieren Frauen in den administrativen Einheiten – so auch im GFT Konzern: Knapp 72 % aller Beschäftigten in Bereichen wie Marketing, Kommunikation, Personal, Recht und Einkauf sind weiblich. In der Kundenberatung stellen Frauen knapp ein Drittel der Beschäftigten (32 %) und in den IT-Berufen liegt der Frauenanteil bei 20 %. Ausgehend von der Gesamtheit der weiblichen Beschäftigten, zeigt sich, dass 63 % der Frauen in IT-Berufen arbeiten. In den Corporate Services sind 28 % beschäftigt und 9 % in der Kundenberatung.



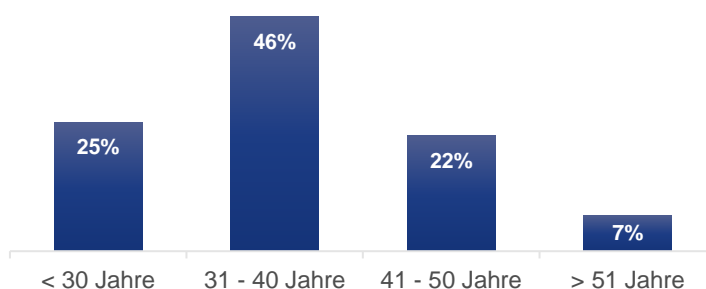
Frauenanteile nach Jobfamilien
(100 % = Gesamtbelegschaft)



Verteilung der Jobfamilien in der weiblichen Belegschaft
(100 % = Gesamtheit der Frauen)

Seit 2012 lassen wir jährlich die Effektivität unserer Maßnahmen zur Förderung von Karrierechancen für Frauen untersuchen. In dem vom Bundesfamilienministerium entwickelten Ranking des Frauen-Karriere-Index (FKi) zählen wir jedes Jahr zu den zehn frauenfreundlichsten Unternehmen in Deutschland. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 13 %.

Mit einem Durchschnittsalter von 36 Jahren (Frauen: 37, Männer: 36) hat der GFT Konzern eine junge Belegschaft. Die Verteilung der Altersgruppen ist typisch für die IT-Branche. In den einzelnen Ländern variiert die Altersstruktur: Während in den Entwicklungszentren jüngere Mitarbeiter und Berufseinsteiger dominieren, haben die Beratungsstandorte eine relativ ausgeglichene Altersstruktur.



Altersstruktur im GFT Konzern

Damit Internationalität und kulturelle Vielfalt von allen als Bereicherung erfahren werden, ist eine gemeinsame Verständigungsbasis nötig: Höflichkeit und ein respektvoller Umgang miteinander, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion und Hierarchie. Dies bringen wir in unseren Unternehmenswerten zum Ausdruck. Um Diskriminierung jeglicher Art zu vermeiden, setzen wir bei unseren Führungskräften an, die wir mit Schulungen zu Interkultureller Kompetenz und Arbeitsrecht sensibilisieren. Darüber hinaus können sich betroffene Mitarbeiter an unabhängige Stellen wenden. Bei GFT in Deutschland wurden Beschwerdestellen im Bereich Human Resources entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eingerichtet. Darüber hinaus wurde an den Standorten Bonn und Eschborn im Rahmen der Betriebsvereinbarung „Gegen Mobbing am Arbeitsplatz“ ein Mobbing- und Konfliktbeauftragter ernannt.

Attraktives Vergütungspaket

Die Vergütung setzt sich aus dem Grundgehalt sowie standortspezifischen Arbeitgeberleistungen zusammen. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Tätigkeiten, der Funktion und der Verantwortung. Neben persönlicher Qualifikation und Erfahrung honorieren wir vor allem die persönliche Leistung.

Im Jahr 2017 betrug der Personalaufwand im GFT Konzern 271,80 Mio. €.

Weiterführende Informationen zu unseren Arbeitgeberleistungen, die über diesen Bericht hinausgehen, finden sich auf den [GFT Karriereseiten](#).

Weitere relevante nichtfinanzielle Angaben zu den Personalkennzahlen finden sich im Abschnitt „Mitarbeiter“ des zusammengefassten Lageberichts, abgedruckt im Geschäftsbericht 2017 (www.gft.de/finanzberichte).

3 Umwelt

Umweltschutz heißt für uns: Eine verantwortungsvolle und sparsame Nutzung von Ressourcen in Einklang mit einem optimalen Arbeitsumfeld und einer hochwertigen Technikausstattung für unsere Mitarbeiter zu bringen. Reisen begrenzen wir auf ein notwendiges Maß, um die Auswirkungen auf die Umwelt gering zu halten.

Die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit – Entwicklung von IT-Lösungen für die Finanzdienstleistungsbranche – sind vergleichsweise gering. Für uns stehen der Ressourcenverbrauch und das Reisemanagement im Fokus. Entscheidend ist die aktive Mitwirkung unserer Beschäftigten. Daher sensibilisieren wir diese für den betrieblichen Umweltschutz.

Ressourcenmanagement

Grundlage für ein ökologisch wie ökonomisch ausbalanciertes Ressourcenmanagement ist das Zusammenspiel der Bereiche Facility Management, Einkauf und Interne IT. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir neben Preis und Qualität auch Umweltaspekte, insbesondere die Energieeffizienz neuer

Hardware (PCs und Bildschirme) und IT-Infrastruktur. Veraltete und nicht mehr energieeffiziente Geräte werden durch ressourcenschonende ersetzt.

Wir betreiben zwei Rechenzentren für unsere internen IT-Anwendungen, darüber hinaus gibt es weder Produktionsanlagen, noch sieht das Geschäftsmodell den Einsatz von Rohstoffen vor. Waren werden nur insoweit eingekauft, als dies zur Erbringung der Dienstleistungen und für den Geschäftsbetrieb erforderlich ist. Abgesehen vom Corporate Center in Stuttgart sind wir ausschließlich in angemieteten Bürogebäuden tätig oder arbeiten in den Räumlichkeiten unserer Kunden, so dass der Energieverbrauch nur bedingt in unserem Einflussbereich liegt. Wir achten bei der Anmietung neuer Büroflächen auf die Energieeffizienz. Der Energieverbrauch an den Standorten wird regelmäßig überprüft und – wo nötig – verbessert (z. B. werden defekte Leuchtmittel durch LED ersetzt, Bewegungsmelder eingebaut und Zeitschaltprogrammen für die Beleuchtung installiert). In Deutschland führen wir turnusmäßige Energieaudits durch.

Nach Möglichkeit wählen wir zur Vermeidung unnötiger Transport- und Anfahrtswege bei der Beschaffung von Waren und der Beauftragung von Dienstleistungen lokale Lieferanten.

Reisemanagement

Oberstes Prinzip im GFT Konzern ist, Reisen auf ein Minimum zu reduzieren und soweit möglich, die an allen Standorten eingerichteten Besprechungsräume mit Videokonferenz-Anlagen zu nutzen. Für die standortübergreifende Zusammenarbeit stehen sämtlichen Mitarbeitern darüber hinaus weitere Kommunikationstechnologien zur Verfügung.

4 Gesellschaftliches Engagement

Der GFT Konzern ist ein internationales Technologieunternehmen. Wir sind in den Bereichen Bildung und Technologieentwicklung engagiert und unterstützen soziale Projekte. Die Gesellschaften des GFT Konzerns sind zudem Mitglieder in verschiedenen Branchenverbänden.

Wir agieren international vernetzt und sind zugleich unseren lokalen Standorten verbunden. Als Arbeitgeber und Investor stärken wir auf vielfältige Weise die regionale Zukunftsfähigkeit an den Unternehmensstandorten. Soweit möglich, setzen wir auf örtliche Lieferanten.

Bildung

Wir setzen uns auf lokaler Ebene dafür ein, junge Menschen schon frühzeitig für IT zu begeistern, ihnen Wege in die Technologiebranche aufzuzeigen und sie darin zu unterstützen, ihre Zukunftschancen auszuloten.

Im vergangenen Jahr zählten 65 Praktikanten, Trainees und Studierende zum weltweiten GFT Team – das entspricht 1 Prozent unserer Gesamtbelegschaft. In Deutschland betreuen wir 5 Studierende der Dualen Hochschulen Baden-Württemberg (DHBW). Diese Partnerschaft besteht bereits seit vielen Jahren. Wir legen Wert darauf, bedarfsgerecht auszubilden – bisher wurden sämtliche DHBW-Studierende nach dem Studienabschluss übernommen.

In unserem polnischen GFT Entwicklungszentrum organisieren Mitarbeiter bereits seit Jahren Coding-Workshops für Kinder. Auch bieten wir Events für Mitarbeiterkinder in Brasilien und Costa Rica an. Wir haben Angebote speziell für Mädchen und junge Frauen: So beteiligten wir uns 2017 erstmals am [Girls' Day](#), dem deutschlandweiten Berufsinformationstag für Mädchen; in Polen haben wir das Programmiererinnen-Netzwerk [girls.js](#) bei der Durchführung von Javascript-Workshops unterstützt. In Spanien engagierten wir uns mit Workshops an Schulen für die internationale Jugend-Stiftung [Junior Achievement](#). Die Organisation setzt sich dafür ein, die Zukunftschancen von Jugendlichen durch die Förderung digitaler und unternehmerischer Kompetenzen zu verbessern.

Darüber hinaus fördern wir junge Talente bei der Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten: Das vom GFT Konzern initiierte Innovationsnetzwerk CODE_n bietet Existenzgründern und Start-ups Unterstützung in Form von Beratung und Coachings sowie durch günstige Büroflächen in Stuttgart. CEO Marika Lulay ist Jurymitglied für den [Wissenschaftspreis der Hochschule Darmstadt](#), der herausragende Leistungen von Professorinnen und Professoren der Hochschule auszeichnet. Verwaltungsratsmitglied Maria Dietz gehört der Jury des bundesweiten Businessplan- und Planspiel-Wettbewerbs [Jugend gründet](#) an.

Technologieentwicklung

Wir treiben in unserem Bereich „Technology & Innovation“ Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu neuen Technologien und Geschäftsmodellen im Finanzsektor voran. In unseren Digital Innovation Labs entwickeln GFT Experten in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Kunden, anderen Unternehmen sowie Forschungseinrichtungen Prototypen und Pilotanwendungen für digitale Geschäftsmodelle.

Beim Tag der offenen Tür in unserem spanischen Digital Innovation Lab konnten Besucher einen Blick durch das Schlüsselloch der Bank von morgen werfen und innovative Bezahlösungen ausprobieren, die noch gar nicht am Markt existieren. Zudem kooperieren wir mit innovativen Start-ups auf dem Gebiet der Finanz- und Versicherungstechnologie (FinTechs und InsurTechs).

Seit 2015 führen wir jedes Jahr eine internationale Expertenbefragung zu Trendthemen der Digitalisierung im Finanzsektor durch. Die Ergebnisse der aktuellen Studie sind auf unserer Homepage veröffentlicht: [Banking Expert Survey 2017](#).

Soziale Projekte

Durch die Unterstützung von sozialen und gemeinnützigen Aktivitäten leistet der GFT Konzern einen gesellschaftlichen Beitrag. In Mexiko beispielsweise initiierten Mitarbeiter Essens- und Kleiderspenden für Opfer des starken Erdbebens vom September 2017. In Costa Rica und Polen spendeten Mitarbeiter Blut. Seit 2001 beteiligen sich die polnischen Beschäftigten in der Vorweihnachtszeit an der landesweiten Wohltätigkeitsaktion „Szlachetna Paczka“ („Edle Schachtel“), mit der bedürftige Familien unterstützt werden.

Mitgliedschaften/Verbände

Die Mitgliedschaft in branchenspezifischen Verbänden und Organisationen ist uns wichtig. Auf diese Weise engagieren wir uns an der gesellschaftlichen Diskussion zu aktuellen, GFT betreffenden Themen, wie beispielsweise der Nutzung von Cloud-Technologien für den Finanzsektor.

Deutschland

- Ulrich Dietz, der Vorsitzende des Verwaltungsrats, ist Vizepräsident des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. ([Bitkom](#)), in dem mehr als 2.500 Unternehmen organisiert sind.
- Ulrich Dietz ist zudem Mitglied im Kuratorium der [Stiftung Familienunternehmen](#).
- Maria Dietz, Mitglied des Verwaltungsrats, ist im [FinTechRat](#) des Bundesfinanzministeriums vertreten.

International

- Der Geschäftsführer von GFT Brasilien ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação ([Brasscom](#)); der Verband repräsentiert die in Brasilien führenden Unternehmen in den Bereichen IKT-Services und -Infrastruktur sowie Forschungseinrichtungen und Universitäten.
- In Italien ist GFT Mitglied der [Assolombarda](#), dem größten Unternehmerverband der Lombardei (Großraum Mailand).
- In Polen engagieren wir uns in der Association of Business Service Leaders in Poland ([ABSL](#)), dem führenden Verband für den Dienstleistungssektor in Polen.
- In Spanien sind wir Mitglied in verschiedenen lokalen Wirtschafts- und Industrievereinigungen.

Soziales/Sponsoring

- In Deutschland sind wir Partner des [Global Female Leaders Summit](#), ein Wirtschaftsforum für weibliche Führungskräfte, das jährlich in Berlin stattfindet.
- In Brasilien beteiligt sich der GFT Konzern seit 2011 am [Programa Empresa Cidadã](#), eine Corporate-Citizen-Initiative, bei der Unternehmen eine verlängerte bezahlte Elternzeit gewähren und im Gegenzug Steuererleichterungen erhalten; wir unterstützen den Serviço Social da Indústria ([SESI](#)), eine privatwirtschaftliche Initiative zur Verbesserung der Lebensqualität von Arbeitnehmern – Schwerpunkte sind unter anderem Bildungsangebote und die Förderung von sozial verantwortlichem Management.

5 Achtung der Menschenrechte

Wir bekennen uns zu den internationalen Menschenrechten, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verbrieft sind, und verpflichten uns zu deren Einhaltung. Ein verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, bedeutet für uns, Arbeitnehmerrechte konzernweit zu schützen. Beides erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Der GFT Konzern hat Niederlassungen in Europa sowie Nord- und Südamerika. Alle Länder, in denen wir tätig sind, haben sowohl die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte als auch die Arbeits- und Sozialstandards der International Labour Organisation anerkannt, die in der „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ dargelegt sind.

Beschäftigte

Der Bereich Human Resources verantwortet die Verankerung der Arbeitnehmerrechte im GFT Konzern.

Führungskräfte und Mitarbeiter werden regelmäßig über die geltenden Regelungen informiert. Insbesondere Führungskräfte erhalten Schulungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte.

Im Digitalzeitalter steht der Beschäftigtendatenschutz im Spannungsfeld von informationeller Selbstbestimmung der Beschäftigten, Sicherheitsinteressen des Unternehmens und digitaler Kontrolle betrieblicher Abläufe. Durch hohe und über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Datenschutzstandards achten wir das Recht auf Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeiter. So gelten etwa für sicherheitstechnisch notwendige Überwachungsmaßnahmen strenge Anforderungen, die in der „Datenschutzrichtlinie zum Umgang mit Beschäftigtendaten“ geregelt sind. Diese ist Teil der übergeordneten Konzerndatenschutzrichtlinie, die auf europäischen Standards basiert und mit der 2018 in Kraft tretenden EU-Datenschutzgrundverordnung konform ist.

Lieferanten

Von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung der internationalen Menschenrechte sowie der Arbeitnehmerrechte.

Der konzernweit aufgestellte Bereich Einkauf berücksichtigt dies bei der Auswahl von Lieferanten und den Beschaffungsvorgängen.

So sieht beispielsweise unser Verhaltenskodex für Lieferanten in den Einkaufsbedingungen in Deutschland vor, dass sich Lieferanten und Dienstleister insbesondere folgenden Verhaltenspflichten unterwerfen:

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

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

6 Compliance

Für uns ist gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Handeln im geschäftlichen Alltag entscheidend. Dazu wurde konzernweit ein Compliance Management System eingeführt.

Die wichtigsten für den GFT Konzern geltenden rechtlichen Vorgaben und die festgelegten ethischen Standards sind in Richtlinien zusammengefasst. Diese bilden die Grundlage der Compliance-Kultur des GFT Konzerns. Damit entsprechendes Verhalten im geschäftlichen Alltag als selbstverständlich angesehen und

beachtet wird, wurden für angemessene, an der Risikolage des GFT Konzerns ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) gesorgt. Das Compliance Office ist verantwortlich für die konzernweite Umsetzung des Compliance Management Systems, das folgende Handlungsebenen umfasst: Verhindern, Erkennen, Reagieren und Verbessern.

Das Compliance Office berät, stellt Anleitungen bereit und führt Schulungen durch. Zudem stellt es spezifisches Trainingsmaterial, Handbücher und Checklisten zur Verfügung.

Der GFT Konzern analysiert kontinuierlich die Geschäftsstruktur, die Konzerngröße, die Tätigkeitsfelder, die regionale Ausrichtung und vieles mehr. Auf der Grundlage dieser Analyse bewerten wir die potenziellen Compliance-bezogenen operativen, rechtlichen und finanziellen Risiken sowie die Reputations-Risiken. Soweit notwendig, nehmen wir entsprechende Anpassungen des Compliance Management Systems vor.

Die Mitarbeiter sind aufgerufen, Vorfälle oder den Verdacht auf Fehlverhalten zu melden. Für diesen Zweck werden verschiedene Kommunikationskanäle angeboten. Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten leitet das Compliance Office die Aufklärung.

Zusätzlich werden alle neuen Geschäftspartner und Zulieferer einem Compliance-bezogenen Due-Diligence-Prozess unterzogen.

Das Compliance Management System dient auch der Verhinderung von Korruption und Bestechung, um einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen.

7 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Verwaltungsrat der GFT Technologies SE, Stuttgart

Wir haben den für die GFT Technologies SE, Stuttgart, (im Folgenden „GFT“ oder „Gesellschaft“) gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, sowie die durch Verweisung als Bestandteile qualifizierten Abschnitte „Geschäftsmodell“ und „Mitarbeiter“ im zusammengefassten Lagebericht nach §§ 315b, 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB (im Folgenden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. §§289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen,

dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. §§289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen des GFT Konzerns zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung des GFT Konzerns in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern, die für die Ermittlung und Zusammenstellung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht von GFT für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. §§289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Verwaltungsrat der GFT Technologies SE, Stuttgart, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Verwaltungsrat der GFT Technologies SE, Stuttgart, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde

(<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 11. April 2018

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue Wirtschaftsprüfer

ppa. Auer