

Vergütungsbericht 2025 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 2025 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 sowie 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.

Personenbezeichnungen in diesem Bericht beziehen sich auf alle Geschlechter (m/w/d).

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.

I.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 und Ausblick auf 2026

01.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 in der Hauptversammlung 2025

Der auf Basis der Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht 2024 wurde vom Abschlussprüfer Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Deloitte) gemäß den gesetzlichen Vorgaben daraufhin geprüft, ob die Angaben gemäß § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG gemacht wurden. Der Bericht wurde der Hauptversammlung am 5. Juni 2025 zur Abstimmung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den vorgelegten Vergütungsbericht mit einer Zustimmungsquote von 72,32% gebilligt.

Dem Vergütungsbericht 2024 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 sowie Beschluss der Hauptversammlung zum Vergütungssystem und zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat hat der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025 vorgeschlagen, das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats anzupassen sowie – auf Grundlage der unveränderten Regelung zur Vergütung in § 15 der Satzung der GFT Technologies SE – die nachfolgend dargestellte Vergütungsregelung rückwirkend zum 1. Januar 2025 zu beschließen. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem sowie die entsprechende Vergütungsregelung am 5. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,94% der Stimmen beschlossen. Diese angepasste Vergütungsregelung für den Verwaltungsrat ersetzt mit Wirkung zum 1. Januar 2025 die vorherige Vergütungsregelung und gilt solange, bis die Hauptversammlung etwas anderes beschließt.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine jährliche Vergütung. Die Mitglieder des Prüfungs- und ESG-Ausschusses erhalten darüber hinaus ein Sitzungsgeld. Zusätzlich ersetzt die Gesellschaft den Mitgliedern ihre Auslagen und eine etwaig auf die Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält seit dem 1. Januar 2025 eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 260.000,00 €, der stellvertretende Vorsitzende in Höhe von 97.500,00 € und jedes weitere Mitglied in Höhe von 65.000,00 €.

Die Vorsitzende des Prüfungs- und ESG-Ausschusses erhält ein Sitzungsgeld in Höhe von 8.000,00 € sowie jedes weitere Mitglied ein Sitzungsgeld in Höhe von 4.000,00 €, jeweils für die Sitzungen des Prüfungs- und ESG-Ausschusses an denen die Person teilnimmt.

Verwaltungsratsmitglieder, einschließlich des Vorsitzenden und seines Stellvertreters, die zugleich als geschäftsführende Direktoren der Gesellschaft bestellt sind, erhalten keine Verwaltungsratsvergütung, sofern und soweit sie für ihre Tätigkeit als geschäftsführende Direktoren vergütet werden.

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.gft.de/governance veröffentlicht.

03.

Veränderungen bei den geschäftsführenden Direktoren

Seit dem 1. Januar 2025 hat die GFT Technologies SE zwei geschäftsführende Direktoren, Marco Santos als

Vorsitzender der geschäftsführenden Direktoren und CEO sowie Dr. Jochen Ruetz als CFO und stellvertretender CEO.

04.

Einrichtung eines Personal- und Vergütungsausschusses

Der Verwaltungsrat hat im Mai 2025 einen Personal- und Vergütungsausschuss eingerichtet, dem keine Verwaltungsratsmitglieder angehören, die zu geschäftsführenden Direktoren

bestellt sind. Dadurch wird sichergestellt, dass Interessenkonflikte, soweit rechtlich möglich, vermieden werden.

Dieser Ausschuss befasst sich auch mit vergütungsbezogenen Anregungen von Aktionären und Investoren.

05.

Anregungen von Aktionären und Investoren

Der Verwaltungsrat hat sich auch im Geschäftsjahr 2025, insbesondere im zweiten Halbjahr, erneut eingehend mit Anregungen aus dem Kreis der Aktionäre und Investoren zum Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren und zum Vergütungsbericht 2024 befasst. Dabei hat er insbesondere folgende Anregungen in seine Beratungen einbezogen:

- Abschaffung aller im Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren enthaltenen diskretionären Vergütungsbestandteile
- Veränderung der Bemessungsgrundlage für die langfristige variable Vergütung, die derzeit ausschließlich aus virtuellen Aktien besteht
- Einführung einer Clawback-Regelung, insbesondere bei Pflichtverletzungen
- Einführung von Share Ownership Guidelines

Der Verwaltungsrat nimmt dazu weiterhin folgende Position ein:

- Um auf außergewöhnliche Entwicklungen mit besonders negativen Auswirkungen auf die variable Vergütung eines geschäftsführenden Direktors angemessen reagieren zu können, behält sich der Verwaltungsrat vor, nach seinem billigen Ermessen einem geschäftsführenden Direktor einen Ermessens-

bonus zu gewähren. Im Rahmen seiner Ermessensausübung ist der Verwaltungsrat insbesondere verpflichtet, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und eine langfristige und nachhaltige erfolgreiche Unternehmensführung zu berücksichtigen. Zudem darf der Ermessensbonus einen individuell mit jedem geschäftsführenden Direktor vereinbarten Betrag (derzeit bei beiden geschäftsführenden Direktoren 300.000,00 €) nicht überschreiten.

- Die aktuelle langfristige variable Vergütung ist an die Entwicklung des Aktienkurses über einen Zeitraum von 3 Jahren gekoppelt. Sie misst die langfristige Performance der geschäftsführenden Direktoren an der Veränderung des Kurses der GFT Aktie und trägt demnach aus Sicht des Verwaltungsrats dem Gedanken des Shareholder Value ausreichend Rechnung.
- Auf eine Clawback-Regelung wird verzichtet. Der Verwaltungsrat erachtet die gesetzlichen Ansprüche und Rechte, insbesondere die Geltendmachung von Bereicherungs- und Schadensersatzansprüchen sowie von Zurückbehaltungsrechten, als ausreichend, um die Interessen der Gesellschaft, insbesondere bei Pflichtverletzungen eines geschäftsführenden Direktors, umfassend zu wahren.
- Vor dem Hintergrund der Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung (siehe zuvor) verzichtet der Verwaltungsrat auf Share Ownership Guidelines.

06.

Ausblick

Vor dem Hintergrund, dass das von der Hauptversammlung 2024 gebilligte Vergütungssystem (Vergütungssystem 2024) erst kurze Zeit bei allen geschäftsführenden Direktoren angewendet wird, beabsichtigt der Verwaltungsrat zunächst, dessen Wirkungen zu evaluieren.

Ungeachtet dessen werden der Verwaltungsrat und der Personal- und Vergütungsausschuss auch weiterhin bei ihren entsprechenden Beratungen insbesondere die Anregungen von Aktionären und Investoren in ihre Überlegungen einbeziehen.

Zudem ist der Verwaltungsrat auch weiterhin offen für Gespräche mit Aktionären und Stimmrechtsberatern.

II. Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

01.

Vergütungsfestsetzung

Die Festlegung der konkreten Vergütung der geschäftsführenden Direktoren Marco Santos und Dr. Jochen Ruetz im Geschäftsjahr 2025 entspricht dem von der Hauptversammlung am 20. Juni 2024 gebilligten Vergütungssystem 2024.

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 des Hauptsitzes, Internationalität) 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 des GFT Konzerns und der Belegschaft der GFT Technologies SE bewertet (vertikaler Vergütungsvergleich). Der oberste Führungskreis besteht aus den Mitgliedern

des Group Executive Board. Die Belegschaft der GFT Technologies SE setzt sich zusammen aus allen festangestellten Mitarbeitern der GFT Technologies SE. Neben einer Status-quo-Betrachtung hat der vertikale Vergütungsvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf berücksichtigt.

Die Überprüfung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2025 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung ergebende Vergütung – mit der nachfolgend genannten Ausnahme – als angemessen einzustufen ist.

Im Rahmen der Überprüfung der Vergütung von Marco Santos wurde festgestellt, dass außergewöhnliche Entwicklungen besonders negative Auswirkungen auf dessen variable Vergütung hatten. Vor diesem Hintergrund hat der Verwaltungsrat am 3. März 2026 beschlossen, Marco Santos einen Ermessensbonus in Höhe von brutto 300.000,00 €, jeweils zur Hälfte in bar und in Form virtueller Aktien, zu gewähren (siehe hierzu und zum Ausweis im Vergütungsbericht auch die Ausführungen im Gliederungspunkt II. 2. I)).

02.

Die Vergütungssysteme und deren Umsetzung im Geschäftsjahr 2025

Den nachfolgenden Ausführungen liegt das Vergütungssystem 2024 zugrunde.

a. *Abweichung von den Vergütungssystemen bei der ehemaligen Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren*

Der mit Ablauf des 31. Dezember 2024 beendete Anstellungsvertrag mit Marika Lulay wurde im Jahr 2019, also bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), abgeschlossen. Der Anstellungsvertrag wich in folgenden Punkten sowohl vom Vergütungssystem 2021, das die Hauptversammlung am 10. Juni 2021 gebilligt hatte, als auch dem von der Hauptversammlung am 20. Juni 2024 gebilligten Vergütungssystem 2024 ab: Es war keine Maximalvergütung festgelegt und das

im Vergütungssystem vorgesehene Nachhaltigkeitsziel als Teil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile war nicht enthalten. Zudem war der Auszahlungszeitpunkt der langfristigen variablen Vergütung im Falle des Ausscheidens infolge eines Widerrufs der Bestellung als geschäftsführende Direktorin durch die Gesellschaft abweichend festgelegt.

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 2024 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 STI 1 - Umsatzrendite STI 2 - Nachhaltigkeitsziel STI 3 	<ul style="list-style-type: none"> - Auszahlung von 1/2 bis 2/3 nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres - Umwandlung von 1/3 bis 1/2 in die langfristige variable Vergütung
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungskriterien und Gewichtung entsprechen im ersten Jahr der jeweiligen Performance-Periode denen des STI - Während der dreijährigen Halteperiode: Entwicklung des GFT Aktienkurses 	<ul style="list-style-type: none"> - Virtueller Aktienplan - Auszahlung nach Ablauf einer sich an die einjährige Performance-Periode des STI anschließenden dreijährigen Halteperiode
Sonstige Leistungen	Leistungen an neu eintretende geschäftsführende Direktoren		<ul style="list-style-type: none"> - Ggf. Zahlungen zum Auswechselbedingter Kosten und finanzieller Nachteile - Ggf. Antrittsmodus
	Leistungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen	<ul style="list-style-type: none"> - Insbesondere Berücksichtigung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und einer langfristigen und nachhaltigen erfolgreichen Unternehmensführung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ggf. Ermessensbonus

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 720.000,00 € für den Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren (CEO) und 600.000,00 € für den unter anderem für Finanzen zuständigen stellvertretenden Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren (stv. CEO und CFO).

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).

Für jeden dieser Vergütungsbestandteile ist vertraglich ein Maximalbetrag festgelegt.

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 allen Anstellungsverträgen 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 / Ergebnis 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 allen Anstellungsverträgen ist vereinbart, dass der Umsatz und das EBT des gesamten GFT Konzerns als Bemessungsgrundlage dienen.

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 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.

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 auf zwei Nachkommastellen gerundeten, nach Handelsvolumen gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT Aktie an allen Handelstagen des Gewährungsgeschäftsjahres im XETRA-Handelssystem

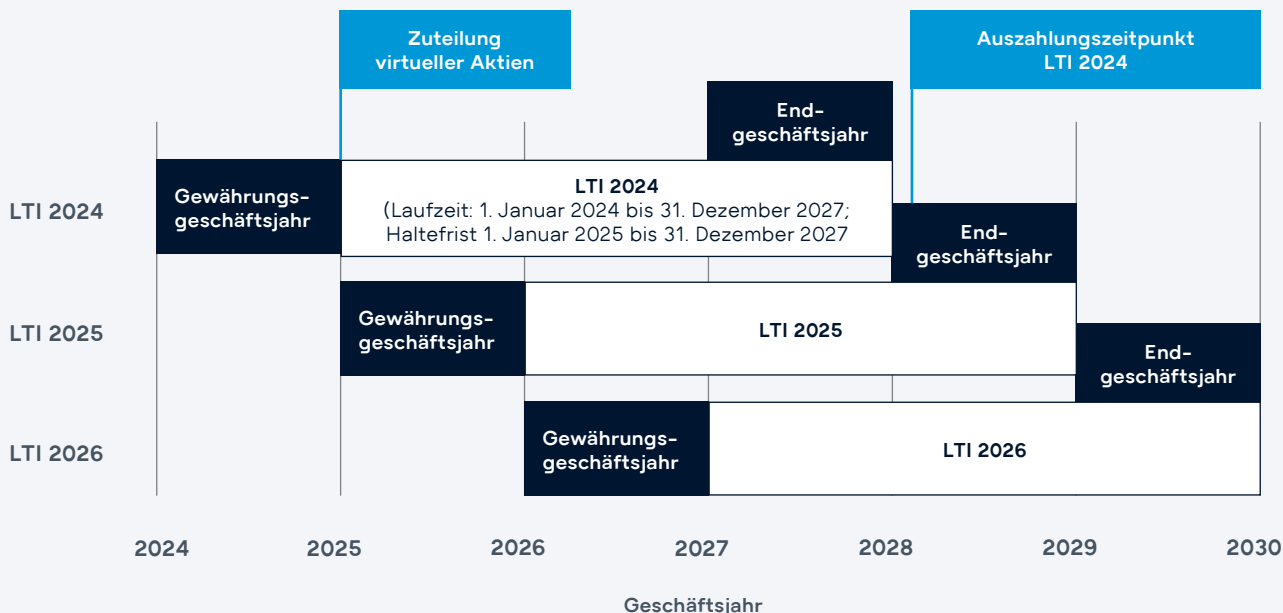
der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder in einem dieses ersetzenden Handelssystem) geteilt wird.

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 auf zwei Nachkommastellen gerundeten, 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 die geschäftsführenden Direktoren – vorbehaltlich einer Herabsetzung bei außergewöhnlichen Entwicklungen (siehe Gliederungspunkt II. 2. I)) – ausbezahlt.

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

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Struktur des LTI.

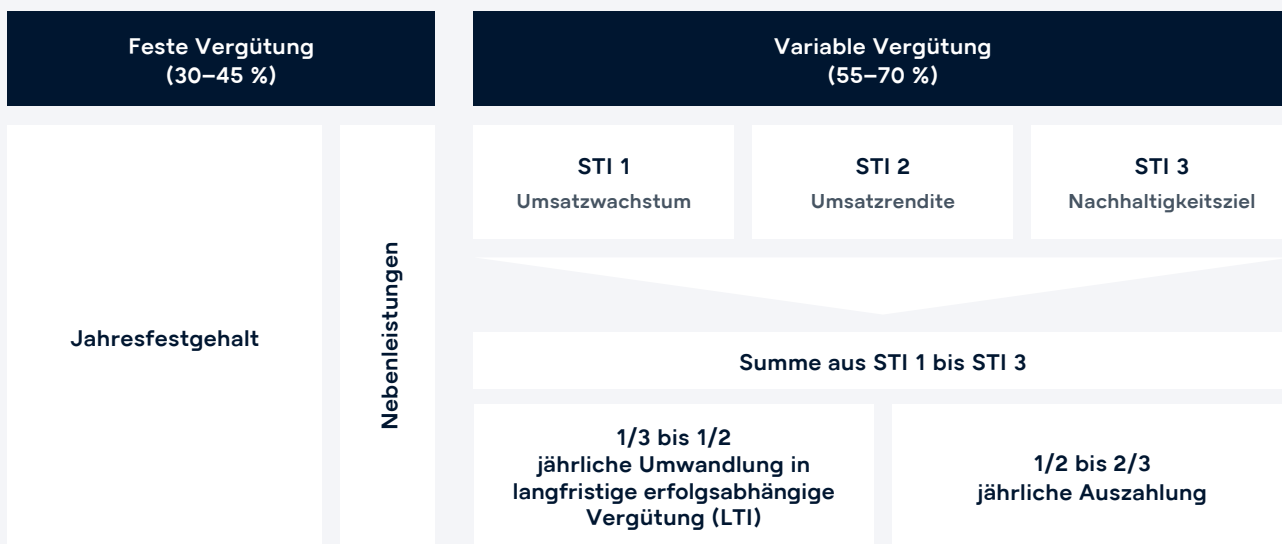
Laufzeit LTI



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

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.

Das folgende Schaubild zeigt die im Vergütungssystem 2024 festgelegten relativen Anteile von fester Vergütung und die



Im Hinblick auf die Umwandlung eines Teils des STI in den LTI 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)).

f. Sonstige Leistungen

Im Geschäftsjahr 2025 wurden an die geschäftsführenden Direktoren weder ein Antrittsbonus gewährt noch Zahlungen zum Ausgleich wechselbedingter Kosten oder sonstiger Nachteile geleistet.

g. Ziel-Gesamtvergütung

Der Verwaltungsrat hat die konkrete Vergütung der geschäftsführenden Direktoren unter Beachtung der Anforderungen des §§ 87 und 87a AktG und in Übereinstimmung mit den von der Hauptversammlung am 20. Juni 2024 gebilligten Vergütungssystemen festgelegt.

Bei der Festlegung der konkreten Vergütung hat der Verwaltungsrat 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 2025.

2025		Marco Santos		Dr. Jochen Ruetz	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Jahresfestgehalt	720	32	600	38
	Nebenleistungen	73	3	38	2
	Summe	793	35	638	41
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung	800	35	500	32
	langfristige variable Vergütung*	680	30	425	27
	Gesamtsumme	2.273	100	1.563	100

* Das 100%-Ziel für die langfristige variable Vergütung ist die Steigerung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses für das Endgeschäftsjahr im Vergleich zum Gewährungsgeschäftsjahr um 70%.

h. Ziele für die kurzfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Für das Geschäftsjahr 2025 waren folgende 100%-Ziele für die kurzfristige variable Vergütung festgelegt:

- Wachstumsziel (STI 1): Steigerung des Umsatzes des GFT Konzerns im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr um 8%
- Renditeziel (STI 2): Verhältnis von EBT des GFT Konzerns zum Umsatz des GFT Konzerns von 7%
- Nachhaltigkeitsziel (STI 3): Dieses Ziel setzt sich aus den folgenden Einzelzielen zusammen:
 - Mehr als 60% der in allen Büros des GFT Konzern genutzten elektrischen Energie kommt aus erneuerbaren Energiequellen
 - Festlegung eines Maßnahmenplans für die Scope-2-Emissionen für Firmenwagen
 - Festlegung eines Maßnahmenplans für die Scope-3-Emissionen für Geschäftsreisen
 - Förderung interner IT-Talente: 0,7% bis 0,8% der Arbeitszeit produktiver Mitarbeiter werden für Schulungen aufgewendet
- (weltweite) Förderung von IT-Talenten außerhalb des GFT Konzerns: mindestens eine Veranstaltung pro Land, in dem der GFT Konzern mit mehr als 100 Vollzeitkräften (Full Time Equivalents) und seit mehr als zwei Geschäftsjahren vertreten ist
- Frauen in technischen Berufen: Förderung von mindestens einer entsprechenden Veranstaltung in jedem Land, in dem der GFT Konzern mit mehr als 600 Vollzeitkräften und seit mehr als zwei Geschäftsjahren vertreten ist
- Compliance-Schulungen: 95% Teilnahmequote bei den alle zwei Jahre obligatorischen Compliance-Schulungen des GFT Konzerns sowie 98% Teilnahmequote in Bezug auf Mitarbeiter, die im Geschäftsjahr 2025 neu im GFT Konzern waren
- Schulungen zur Informationssicherheit zur Verringerung von Cybersicherheitsrisiken: 95% Teilnahmequote bei den obligatorischen Schulungen zur Informationssicherheit des GFT Konzerns

i. Zielerreichung im Hinblick auf die kurzfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

für das Geschäftsjahr 2025 und die zugehörigen Beträge, die in die Berechnung des Gesamtbetrags des STI einfließen:

Die nachfolgende Übersicht zeigt den Grad der Erfüllung der Ziele im Hinblick auf die kurzfristige variable Vergütung

2025	Marco Santos		Dr. Jochen Ruetz	
	in Tsd. €	Zielerreichung in %	in Tsd. €	Zielerreichung in %
STI 1 (Umsatzwachstum)	0	0	0	0
STI 2 (Rendite)	295	74	268	74
STI 3 (Nachhaltigkeitsziel)*	163	109	109	109
STI (gesamt)	458	60*	377	54*

* Aufgrund der unterschiedlichen Gewichtung der Ziele für STI1, STI2 und STI3 bei den geschäftsführenden Direktoren weicht deren Gesamtzielerreichung voneinander ab. Die Ziele selbst sind bei den geschäftsführenden Direktoren gleich.

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 so ermittelten und oben genannten gesamten STI wurden den geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2025 die in der nachfolgenden Tabelle genannten virtuellen Aktien zugeteilt.

Anzahl virtueller Aktien	Marco Santos	Dr. Jochen Ruetz
LTI 2025 (2025 bis 2028)	7.499*	6.167

* Der Verwaltungsrat hat in seiner Sitzung am 3. März 2026 beschlossen, Marco Santos einen Ermessensbonus in Höhe von insgesamt brutto 300.000,00 € zu gewähren (siehe dazu auch Gliederungspunkt II. 2. II). Die Hälfte des Ermessensbonus (brutto 150.000,00 €) wurde in Form von 7.367 zusätzlichen virtuellen Aktien gewährt, die den Bestimmungen des LTI 2025 unterliegen. Insgesamt wurden Marco Santos somit 14.866 virtuelle Aktien für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilt.

Die Anzahl der virtuellen Aktien der gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktoren, die noch nicht

in Auszahlungsbeträge rückumgewandelt wurden, sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

Anzahl virtueller Aktien	Marika Lulay (bis 31. Dezember 2024)	Marco Santos (ab 1. Juli 2024)	Dr. Jochen Ruetz (seit 18. August 2015)	Jens-Thorsten Rauer (bis 31. Dezember 2024)
LTI 2023 (2023 bis 2026)	11.557	n.a.	7.468	7.467
LTI 2024 (2024 bis 2027)	13.231	9.981	8.610	8.611

j. Zielerreichung im Hinblick auf die langfristige variable Vergütung 2022 (Auszahlung Anfang 2026)

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden den nachstehend genannten geschäftsführenden Direktoren die in der nachfolgenden Tabelle genannte Anzahl an virtuellen

Aktien gewährt. Der maßgebliche, nach dem Handelsvolumen gewichtete durchschnittliche Aktienkurs der GFT Aktie an allen Handelstagen des Jahres 2022 im XETRA-Handels-system der Deutsche Börse AG in Frankfurt betrug 38,99 €.

Anzahl virtueller Aktien	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer
LTI 2022 (2022 bis 2025)	14.961	8.626	8.626

Diese virtuellen Aktien wurden von den geschäftsführenden Direktoren über eine Periode von drei Geschäftsjahren gehalten. Diese Haltefrist begann rückwirkend am 1. Januar 2023 und endete am 31. Dezember 2025. 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 2025 im XETRA-Handels-system der Deutsche Börse AG in Frankfurt multipliziert. Dieser Aktienkurs betrug rund 20,36 €.

Es ergaben sich folgende Auszahlungsbeträge für den LTI 2022:

	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer
Auszahlungsbetrag in Tsd. €	305	176	176

Die Veränderungen der Auszahlungsbeträge LTI 2022 gegenüber den Umwandlungsbeträgen LTI 2022 betragen:

	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer
Veränderungen in Tsd. €	-279	-161	-161

Vor dem Hintergrund, dass das 100%-Ziel für die langfristige variable Vergütung die Steigerung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses für das Endgeschäftsjahr im Vergleich zum Gewährungsgeschäftsjahr 70% beträgt, ergibt sich eine Zielerreichung von -47,78%.

Marco Santos wurde erst zum 1. Juli 2024 zum geschäftsführenden Direktor bestellt, weshalb ihm von der Gesellschaft keine virtuellen Aktien für das Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurden.

k. Maximalvergütung

Der Verwaltungsrat hat für die beiden gegenwärtigen geschäftsführenden Direktoren eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst.

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.

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.

Generell ist im geltenden Vergütungssystem 2024 festgelegt, dass die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung für den Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren brutto 10.000.000,00 € und für seinen Stellvertreter brutto 6.000.000,00 € und für weitere geschäftsführende Direktoren brutto 3.000.000,00 € beträgt.

In der nachfolgenden Tabelle sind die mit den im Geschäftsjahr 2025 bestellten geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Maximalvergütungen ausgewiesen.

Geschäftsführender Direktor	Maximalvergütung (in Tsd. €)
Marco Santos	10.000
Dr. Jochen Ruetz	6.000

In Bezug auf den zu Beginn des Geschäftsjahres 2026 ausbezahlten LTI 2022 (siehe Gliederungspunkt II. 2. j)) 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 im Geschäftsjahr 2022 amtierenden geschäftsführenden Direktoren bezogen auf das Geschäftsjahr 2022.

Geschäftsführender Direktor	Maximalvergütung für 2022 (in Tsd. €)	Gesamtvergütung 2022 (in Tsd. €)
Marika Lulay	n.a.*	1.976
Dr. Jochen Ruetz	1.800	1.274
Jens-Thorsten Rauer	1.800	1.207

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

I. 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 Marco Santos und bei Dr. Jochen Ruetz 300.000,00 € nicht überschreiten.

Der Verwaltungsrat hat im Geschäftsjahr 2025 weder von der Möglichkeit der Herabsetzung des Auszahlungsbetrags LTI noch von der Gewährung eines Ermessensbonus Gebrauch gemacht.

In seiner Sitzung am 3. März 2026 hat der Verwaltungsrat jedoch beschlossen, Marco Santos für das Geschäftsjahr 2025 aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen mit besonders negativen Auswirkungen auf dessen variable Vergütung einen Ermessensbonus in Höhe von brutto 300.000,00 € zu gewähren. Die Hälfte dieses Ermessensbonus, also brutto 150.000,00 €, wird zusammen mit dem Auszahlungsbetrag STI für das Geschäftsjahr 2025 in bar ausbezahlt. Die andere Hälfte, also brutto 150.000,00 €, wird in Form von 7.367 virtuellen Aktien gewährt, die den Bedingungen des LTI 2025 unterliegen. Dr. Jochen Ruetz wurde kein Ermessensbonus gewährt.

Da der Ermessensbonus Marco Santos im Geschäftsjahr 2025 weder tatsächlich zugeflossen ist (gewährte Vergütung) noch rechtlich fällig, aber noch nicht zugeflossen war (geschuldete Vergütung), ist dieser gemäß den gesetzlichen Vorgaben dem Geschäftsjahr 2026 zuzuordnen und entsprechend im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 auszuweisen.

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

m. 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 Anstellungsvertrags 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 2025 wurden keine Zusagen im Hinblick auf Leistungen anlässlich der Beendigung der Tätigkeit eines geschäftsführenden Direktors geändert.

n. Keine Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keinem geschäftsführenden Direktor Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als geschäftsführender Direktor zugesagt oder gewährt.

o. Keine Versorgungszusagen

Versorgungszusagen an die geschäftsführenden Direktoren bestehen nicht.

p. Beitrag der Vergütungssysteme zur Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft

Durch die vorstehend beschriebene Umsetzung des Vergütungssystems 2024 ist gewährleistet, dass die konkrete Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Die Vergütungssysteme und deren 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 2025

Nachstehend wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2025 nach § 162 AktG ausgewiesen. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktoren im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Als im Geschäftsjahr 2025 „geschuldete Vergütung“ werden das Jahresfestgehalt, die Nebenleistungen, die variable Vergütung und die sonstigen Leistungen betrachtet. Unter der variablen Vergütung wird einerseits der Auszahlungsbetrag STI und andererseits der Umwandlungsbetrag ausgewiesen. 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 den nachfolgenden Tabellen sind, getrennt nach gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktoren, alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und deren jeweilige relative Anteile an der Gesamtvergütung je geschäftsführender 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 jeweiligen LTI (siehe dazu auch Gliederungspunkt II. 2. j)) für jeden gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktor in der Zeile „Veränderung LTI“ ausgewiesen.

Gegenwärtige geschäftsführende Direktoren:	Marco Santos (CEO)* geschäftsführender Direktor seit 01.07.2024				Dr. Jochen Ruetz (stv. CEO und CFO) geschäftsführender Direktor seit 18.08.2015				
	2025		2024		2025		2024		
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	
Feste Vergütungs- bestandteile	Jahresfestgehalt	720	57	360	29	600	70	380	36
	Nebenleistungen	73	6	6	1	38	5	39	4
	Summe	793	63	366	30	638	75	419	40
Variable Vergütungs- bestandteile**	STI	305	24	503	41	251	29	434	42
	Umwandlungs- betrag LTI	153	12	251	21	126	15	217	21
	Veränderung LTI	0	0	n.a.	n.a.	-161	-19	-28	-3
	Summe	458	37	754	62	216	25	623	60
Sonstige Leistungen	0	0	100	8	0	0	0	0	
Gesamtvergütung	1.251	100	1.220	100	854	100	1.042	100	

* Die sonstigen Leistungen im Geschäftsjahr 2024 enthalten bei Marco Santos ein Relocation Package.

** Für 2025 wird der STI 2025, der Umwandlungsbetrag LTI 2025 sowie die Wertveränderung des LTI 2022 (siehe dazu auch Gliederungspunkt II. 2. j)) ausgewiesen. Für 2024 wird der STI 2024, der Umwandlungsbetrag LTI 2024 sowie die Wertveränderung des LTI 2021 ausgewiesen.

Frühere geschäftsführende Direktoren:		Marika Lulay geschäftsführende Direktorin 18.08.2015 bis 31.12.2024				Jens-Thorsten Rauer* geschäftsführender Direktor 01.05.2020 bis 31.12.2024			
		2025		2024		2025		2024	
		in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Feste Vergütungs- bestandteile	Jahresfestgehalt	0	0	450	31	0	0	350	14
	Nebenleistungen	0	0	55	4	0	0	9	0
	Summe	0	0	505	35	0	0	359	14
Variable Vergütungs- bestandteile**	STI	0	0	667	46	0	0	434	17
	Umwandlungs- betrag LTI	0	0	333	23	0	0	217	8
	Veränderung LTI	-279	100	-47	-4	-161	100	-28	-1
	Summe	0	0	953	65	0	0	623	24
Sonstige Leistungen	0	0	0	0	0	0	1.584	62	
Gesamtvergütung	-279	100	1.458	100	-161	100	2.566	100	

* Das Amt von Jens-Thorsten Rauer als geschäftsführender Direktor endete mit Ablauf des 31. Dezember 2024. Die Restlaufzeit des ursprünglich bis Ende 2027 laufenden Anstellungsvertrags wurde um zwei Jahre verkürzt. Der Vertrag endete damit mit Ablauf des 31. Dezember 2025. Jens-Thorsten Rauer war für die Zeit vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 unwiderruflich freigestellt. Im Zusammenhang mit der Verkürzung der Laufzeit wurde ihm eine Ausgleichszahlung zur Abgeltung vertraglicher Ansprüche in Höhe von brutto 1,225 Mio. € zugesagt. Zudem erhielt er für das Geschäftsjahr 2025 das Jahresfestgehalt und die Nebenleistungen. Ausgleichszahlung sowie Jahresfestgehalt und Nebenleistungen sind im Geschäftsjahr 2024 als sonstige Leistungen ausgewiesen.

** Für 2025 wird der STI 2025, der Umwandlungsbetrag LTI 2025 sowie die Wertveränderung des LTI 2022 (siehe dazu auch Gliederungspunkt II. 2. j)) ausgewiesen. Für 2024 wird der STI 2024, der Umwandlungsbetrag LTI 2024 sowie die Wertveränderung des LTI 2021 ausgewiesen.

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 5. Juni 2025 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 2025 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 65.000,00 €, für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats 260.000,00 € und für den stellvertretenden Vorsitzenden des 97.500,00 €. 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 Prüfungs- und ESG-Ausschusses erhalten zusätzlich zur fixen Vergütung, die sie als Mitglied des Verwaltungsrats erhalten, ein Sitzungsgeld für jede Sitzung des Ausschusses, an der sie jeweils teilnehmen. Dieses beträgt für die Ausschussvorsitzende 8.000,00 €, für jedes weitere Mitglied 4.000,00 €.

Eine reine Festvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats, ergänzt um ein Sitzungsgeld für die Mitglieder des Prüfungs- und ESG-Ausschusses, 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 angemessenen Rechnung. Vor dem Hintergrund des zusätzlichen Aufwands, den die Sitzungen des Prüfungs- und ESG-Ausschusses mit sich bringen, wird dessen Mitgliedern ein Sitzungsgeld gewährt. Die Vorsitzende erhält ein höheres Sitzungsgeld, um die zusätzliche zeitliche Belastung angemessen zu berücksichtigen.

Die geschäftsführenden Direktoren, die das operative Geschäft der Gesellschaft führen, erhalten 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 2025 gewährte und

geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Mitglieder des Verwaltungsrats:		Grundvergütung		Ausschussvergütung*		Summe (GV)
		in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€
	2025	260	100	-	-	260
Ulrich Dietz (Vorsitzender)	2024	200	100	-	-	200
	2025	98	100	-	-	98
Dr. Paul Lerbinger (stellv. Vorsitzender)	2024	75	100	-	-	75
	2025	65	62	40	38	105
Dr. Annette Beller	2024	50	56	40	44	90
	2025	65	76	20	24	85
Maria Dietz	2024	50	71	20	29	70
	2025	38	100	-	-	38
Frank Riemensperger (seit 05.06.2025)	2024	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-
Dr. Jochen Ruetz**	2024	-	-	-	-	-
	2025	-	-	-	-	-
Marco Santos***	2024	-	-	-	-	-
	2025	65	76	20	24	85
Prof. Dr. Andreas Wiedemann	2024	50	71	20	29	70

* In den Geschäftsjahren 2024 und 2025 fanden jeweils 5 Sitzungen des Prüfungs- und ESG-Ausschusses statt.

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

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 Steuerungsgrößen 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.

	2025 (in T€)	2024 (in T€)	Verände- rung 2025 ggü. 2024 (in %)	Verände- rung 2024 ggü. 2023 (in %)	Verände- rung 2023 ggü. 2022 (in %)	Verände- rung 2022 ggü. 2021 (in %)	Verände- rung 2021 ggü. 2020 (in %)
Vergütungen der Organmitglieder							
Gegenwärtige geschäftsführende Direktoren							
Marco Santos	1.251	1.220*	2	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Jochen Ruetz	854	1.043	-18	-31	6	10	71
Frühere geschäftsführende Direktoren							
Marika Lulay	-279	1.459	-119	-25	-13	12	135
Jens-Thorsten Rauer	-161	2.566*	-106	103*	-8	10	183**
Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats							
Ulrich Dietz (Vorsitzender)	260	200	30	0	0	0	133
Dr. Paul Lerbinger (stellv. Vorsitzender)	98	75	30	-18	5	4	30
Dr. Annette Beller	105	90	17	209	n.a.	n.a.	n.a.
Maria Dietz	85	70	21	6	14	0	35
Frank Riemensperger	38	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Jochen Ruetz***	0	0	0	0	0	0	0
Marco Santos***	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Prof. Dr. Andreas Wiedemann	85	70	21	-15	46	0	30
Ertragsentwicklung der Gesellschaft							
Jahresüberschuss der GFT Technologies SE (HGB)	3.934	17.763	-78	-1	8	116	-12
Umsatz des GFT Konzerns (IFRS)	888.286	870.920	2	10	10	29	27
EBT des GFT Konzerns (IFRS)	46.013	65.013	-29	-4	3	65	184
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	101	97	3	4	-3	6	3

* Der Wert für das Geschäftsjahr 2024 bezieht sich bei Marco Santos auf den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2024, da er erst ab dem 1. Juli 2024 zum geschäftsführenden Direktor bestellt war.

** Bei Jens-Thorsten Rauer ist in der Vergütung für 2024 dessen Ausgleichszahlung zur Abgeltung vertraglicher Ansprüche sowie sein Jahresfestgehalt und die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2025 enthalten. Ohne diese sonstigen Leistungen wäre die Veränderung -22%.

*** 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.

V. Sonstiges

Die Gesellschaft versichert im üblichen Umfang und unter Beachtung der entsprechenden gesetzlichen 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 24. März 2026

Für den Verwaltungsrat

Ulrich Dietz
Vorsitzender des Verwaltungsrats

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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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.

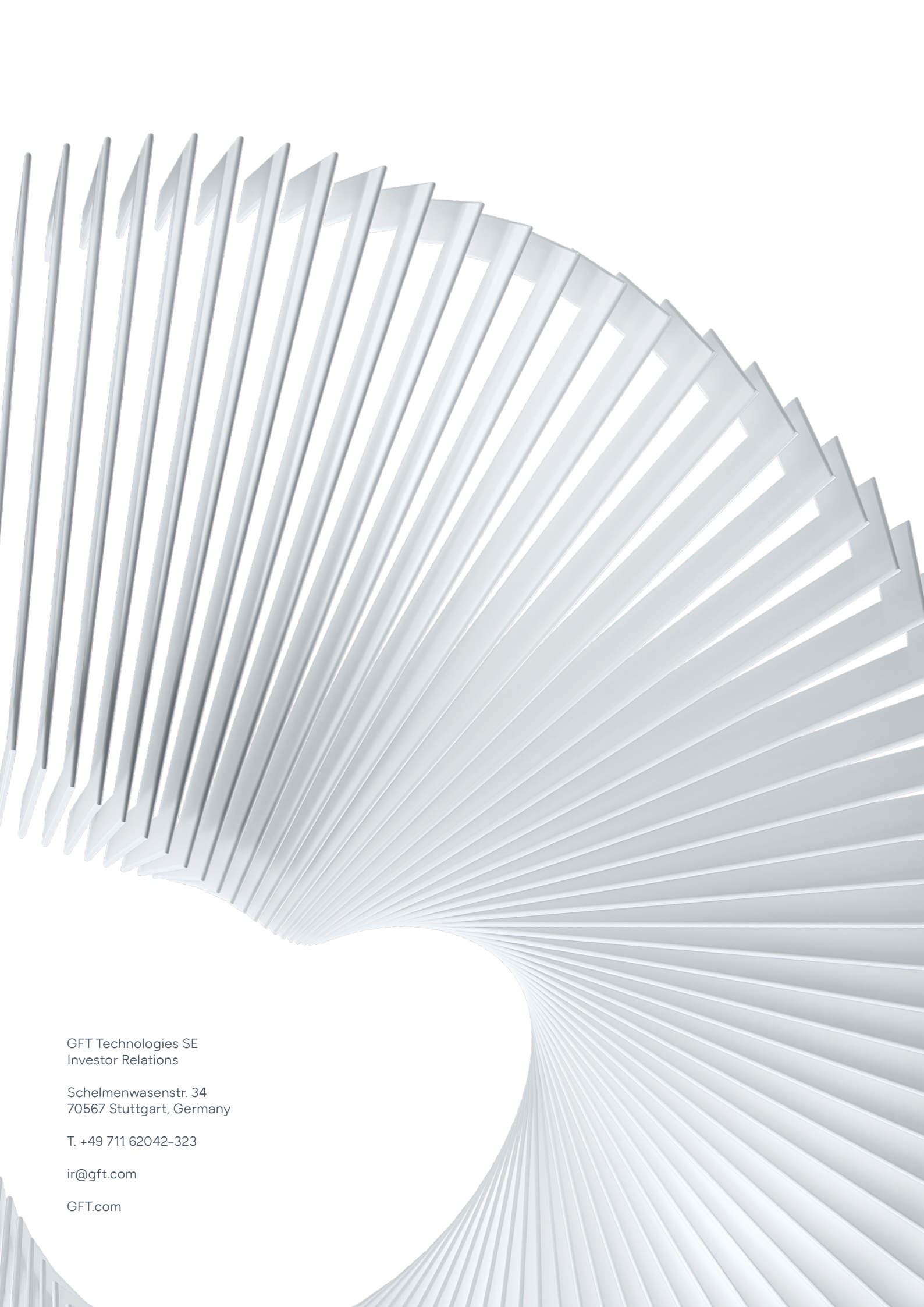
Stuttgart, den 24. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco Koch
Wirtschaftsprüfer

Sina Hönschel
Wirtschaftsprüferin



GFT Technologies SE
Investor Relations

Schelmenwasenstr. 34
70567 Stuttgart, Germany

T. +49 711 62042-323

ir@gft.com

GFT.com