

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2018



Inhalte

1 Der GFT Konzern	3
2 Nachhaltigkeit im GFT Konzern	4
3 Arbeitnehmer	6
4 Umwelt	9
5 Gesellschaftliches Engagement	10
6 Achtung der Menschenrechte	12
7 Compliance	13
8 Vermerk über die Prüfung des nichtfinanziellen Konzernberichts	14

Über diesen Bericht

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

Der Bericht wurde in Anlehnung an die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI SRS, 2016) erstellt. Der GRI Inhaltsindex 2017 ist auf www.gft.de/nachhaltigkeit abrufbar.

Die Daten und Informationen dieses Berichts beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember 2018). Die Daten im Abschnitt 3 beinhalten keine Angaben der V-NEO Gruppe, die erst seit 1. August 2018 zum Konsolidierungskreis des GFT Konzerns gehört. Im Übrigen sollte der Bericht in Verbindung mit dem zusammengefassten Lagebericht und dem Konzernabschluss 2018 gelesen werden. Die entsprechenden Dokumente sind unter www.gft.de/finanzberichte verfügbar. Wo nicht anders vermerkt, entspricht die Datenbasis für die nichtfinanziellen Kennzahlen dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung; sofern die Datenbasis nur die (nach Mitarbeitern) fünf größten Landesgesellschaften berücksichtigt (Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien), wodurch ca. 89 % der Belegschaft erfasst werden, findet sich ein entsprechender Hinweis.

Auf Basis des Prüfungsstandards ISAE 3000 (Revised) erfolgt eine externe Prüfung dieses nichtfinanziellen Berichts mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin.

Zu den steuerungsrelevanten nichtfinanziellen Kennzahlen des GFT Konzerns gehört der produktive Auslastungsgrad. Detaillierte Informationen zu dieser Kennzahl sind im zusammengefassten Lagebericht 2018 im Kapitel „Mitarbeiter“ veröffentlicht.

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

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

1 Der GFT Konzern

Geschäftsmodell

Der GFT Konzern begleitet die digitale Transformation von Unternehmen, vorrangig im Finanzsektor. Detaillierte Informationen zu Geschäftstätigkeit und Geschäftsmodell sind im zusammengefassten Lagebericht 2018 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ veröffentlicht, abrufbar über www.gft.de/finanzberichte.

Wertschöpfung

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 von zwischenmenschlichen 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.

Als Dienstleister erbringen wir den Großteil unserer Wertschöpfung selbst. Unser Geschäftsmodell erfordert nur einen sehr geringen Rohstoffeinsatz. Unsere Lieferkette umfasst im Wesentlichen hoch qualifizierte IT-Freiberufler zur Unterstützung des Kerngeschäfts sowie Dienstleistungen zum Geschäftsbetrieb und Investitionen in die IT-Infrastruktur. Möglichkeiten der Einflussnahme haben wir bei der Auswahl (beispielsweise Umwelt-/Sozialkriterien, räumliche Nähe zu den Niederlassungen) der passenden Dienstleister. Bei der Beschaffung von IT-Infrastruktur berücksichtigen wir nachhaltigkeitsbezogene Kriterien, haben aber aufgrund von Unternehmensgröße und Einkaufsvolumina nur begrenzte Möglichkeiten, unsere Lieferanten zu überprüfen oder auf ihre Geschäftspraktiken einzuwirken.

In langfristigen und vertrauensvollen Beziehungen einen klaren, messbaren Mehrwert für unsere Kunden schaffen – das ist unsere oberste Prämisse. Unser Selbstverständnis, Technologiepartner zu sein, heißt, dass unsere Experten auf Augenhöhe mit Finanzdienstleistern weltweit arbeiten. Wir erfüllen nicht nur Anforderungen, sondern auf Basis tiefgreifender Branchen- und Technologiekompetenz denken wir vorausschauend. Organisation und Prozesse sind konsequent auf die Anforderungen in den Märkten unserer Kunden ausgerichtet. Wie lässt sich Mehrwert real messen? 2016 haben wir für einen Kunden aus dem Finanzsektor ein Tool zur Produktivitätsmessung entwickelt, das nicht nur eine regelmäßige fundierte Analyse aller von uns erbrachten Dienstleistungen erlaubt, sondern auch auf andere Dienstleister übertragbar ist.

2 Nachhaltigkeit im GFT Konzern

Corporate Social Responsibility (CSR) ist der Beitrag, den wir als GFT Konzern zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Daher verstehen wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unseres Geschäftsmodells und unserer Unternehmensstrategie. Nachhaltiges Management bedeutet für uns:

- Wertschaffung für GFT, unsere Anspruchsgruppen (Stakeholder) und die Gesellschaft gleichermaßen („shared value“),
- Werterhaltung durch Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit sowie negativer Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft (nichtfinanzielle Risiken).

„Die digitale Zukunft verantwortungsvoll mitgestalten“ („Responsibly shaping the digital future“) – unsere **Nachhaltigkeitsstrategie** ist ein klares Bekenntnis zu unseren Anspruchsgruppen und der Gesellschaft. Sie leitet sich aus unserer Vision ab, führender Spezialist für Technologie und Innovation **in den von uns ausgewählten Märkten** zu werden. Das **Nachhaltigkeitsverständnis** des GFT Konzerns ist in unserer Mission und in unseren Werten verankert. 2018 haben wir unser Nachhaltigkeitsverständnis fixiert:

- Nachhaltig zu sein heißt für uns, **langfristig profitabel zu wachsen**.
- Wir können nur erfolgreich sein, wenn wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer **Anspruchsgruppen** angemessen berücksichtigen. Die wichtigsten Anspruchsgruppen sind unsere Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie unsere Lieferanten und Partner.
- GFT „produziert“ immaterielle Wirtschaftsgüter: IT-Dienstleistungen. In diesem wissensbasierten Produktionsprozess sind die wichtigsten **Ressourcen** unsere Mitarbeiter, unser intellektuelles Kapital und das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen in uns.
- Wir wollen die digitale Transformation verantwortungsvoll und vorausschauend mitgestalten. Als Technologieunternehmen übernehmen wir eine besondere Verantwortung für die Gesellschaft: Sensibilisierung im öffentlichen Diskurs für einen **sicheren und ethischen Umgang mit Informationstechnologien**. Wir sind bestrebt, **junge Menschen frühzeitig für IT zu begeistern** und wollen ihnen dabei helfen, ihre Zukunftsperspektiven zu erkunden.
- Wir verpflichten uns, **ökologische Verantwortung** in unser Kerngeschäft zu integrieren.

Organisatorische Verantwortung für Nachhaltigkeit

Der **Verwaltungsrat der GFT Technologies SE** als das höchste Leitungs- und Kontrollorgan im GFT Konzern und die **geschäftsführenden Direktoren** sind verantwortlich für die Planung und Umsetzung der CSR-Strategie des GFT Konzerns sowie der CSR-relevanten Richtlinien. Die geschäftsführenden Direktoren definieren Kennzahlen für die Nachhaltigkeitsaspekte und überwachen den Fortschritt. Das **Global Risk Committee (GRC)** verantwortet das Risikomanagement und die Überwachung nichtfinanzieller Risiken. Darunter wurde eine CSR-Organisation mit strukturierten Verantwortlichkeiten geschaffen, begleitet durch ein **globales CSR-Team**.

Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken

Im Berichtsjahr wurde die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2017 überprüft und erweitert. Betrachtet werden der GFT Konzern sowie Teile der Lieferkette. Als wesentlich erachten wir Nachhaltigkeitsaspekte, die das Finanzergebnis, die Unternehmensreputation und -ressourcen direkt oder indirekt beeinflussen. Ebenso berücksichtigen wir die direkten und indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf alle gewählten Nachhaltigkeitsaspekte („doppelte Wesentlichkeit“ im Sinne von § 289c HGB).

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

Für alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurde eine Risikobewertung hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß der negativen Auswirkungen vorgenommen. Die Einordnung fand im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements statt. Es wurden keine berichtspflichtigen Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten identifiziert, die in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen stehen. Detaillierte Informationen zum Risikomanagementsystem des GFT Konzerns sind im Chancen- und Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts 2018 veröffentlicht.

3 Arbeitnehmer

Die Personalstrategie des GFT Konzerns leitet sich aus unseren Unternehmenswerten ab und ist grundsätzlich auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet. Oberstes Ziel des HR-Managements ist es, potenzielle Mitarbeiter von GFT als erstklassigem Arbeitgeber (Employer of Choice) zu überzeugen und für aktuelle Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Im Fokus stehen hierbei interessante sowie anspruchsvolle Tätigkeiten und Projekte, ein ansprechendes Arbeitsumfeld und ein attraktives Vergütungspaket.

Zentrales Steuerungsinstrument ist die zweijährliche konzernweite Mitarbeiterbefragung, zuletzt durchgeführt 2017. Ermittelt werden die für die Mitarbeiter wichtigsten Aspekte rund um das Arbeiten im GFT Konzern sowie ihre Zufriedenheit in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsklima und Führung. Die Ergebnisse zur Zufriedenheit spiegeln aus Mitarbeitersicht die Wahrnehmung der Arbeitgeberqualität wider. Aus der Analyse der Befragungsergebnisse werden länder- bzw. standortspezifische Verbesserungspotenziale abgeleitet und konkrete Maßnahmen umgesetzt. Das offene Feedback unserer Mitarbeiter sehen wir als Entwicklungschance: Das 2018 eingeführte konzernweite Performance-Management-Modell im Rahmen der Employer-Branding-Kampagne „Ready to Grow“ trägt maßgeblich dazu bei. Damit wollen wir die bisherige Form der ausschließlichen Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte ablösen. Der neue, mitarbeiterorientierte Ansatz soll dazu ermutigen, im kontinuierlichen Dialog mit einem Mentor persönliche und fachliche Ziele selbst zu erarbeiten (Individual Development Plan) und im Austausch mit Kollegen die eigene Leistung und Entwicklung zu reflektieren (Multi-Source Group). Zudem hat jeder Beschäftigte die Möglichkeit, sich über weitere Kanäle einzubringen (eine detaillierte Übersicht enthält der [nichtfinanzielle Bericht 2017](#)).

Interessante Tätigkeiten und Projekte

Digitalisierung ist seit jeher unser Kerngeschäft. Als Technologiepartner für die Finanzindustrie begleiten wir unsere Kunden bei der digitalen Transformation mit maßgeschneiderten IT-Lösungen entlang der kompletten Wertschöpfungskette. Dieses Umfeld bietet unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, auf Basis neuester Technologien weltweit innovative IT-Lösungen für unterschiedlichste Kundenanforderungen zu entwickeln.

Innovation

Für uns sind Innovation und digitale Transformation eng miteinander verbunden – wie die Stränge einer Helix. Innovation bedeutet Disruption und Veränderung, etwa durch den Einsatz neuer Technologien. Transformation ist kontinuierliche Verbesserung, beispielsweise die Modernisierung von Plattformen oder die Modularisierung von Datenarchitekturen. Beide zusammen sichern den Weg in eine erfolgreiche Zukunft, um unsere Wettbewerbsfähigkeit und die unserer Kunden langfristig zu stärken. Besonders wichtig ist für uns der Gedanke der Co-Innovation – unsere GFT Experten entwickeln in enger Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern, Start-ups und Forschungseinrichtungen wegweisende Prototypen und Pilotanwendungen für digitale Geschäftsmodelle. Einige Beispiele aus dem vergangenen Jahr:

- In der Zusammenarbeit mit unserem spanischen Kunden Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) ist eine [Banking-App für blinde und sehbehinderte Menschen](#) entstanden.
- Für die italienische Bankengruppe Crédit Agricole haben wir eine preisgekrönte [Finanz-App für Jugendliche](#) entwickelt, die die Teenager an einen verantwortungsvollen Umgang mit Finanzen heranführt.
- Gemeinsam mit Google haben wir in London von uns entwickelte Anwendungen für den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) vorgestellt: [Artificial Intelligence – Taking it to the next level](#).

Auszeichnungen

Wir wollen unseren Kunden durch herausragende Lösungen Wettbewerbsvorteile verschaffen. Ein wichtiger Indikator dafür sind Auszeichnungen, Zertifizierungen und vordere Plätze in Branchenrankings. 2018 gehörten dazu unter anderem:

- Für das Digitalisierungsprojekt „dbPalace Plattform“ in Kooperation mit der Deutschen Bank wird GFT bei den [IDC FinTech Rankings: Real Results](#) in der Kategorie „Effizienz und Agilität“ ausgezeichnet
- Im globalen [IDC Ranking der Top 100 Technologie-Berater für den Finanzmarkt](#) verteidigt GFT die Vorjahresplatzierung auf Rang 41.
- Im branchenweit anerkannten [PEAK Matrix Assessment der Everest Group](#) wurde GFT als „Major Contender“ in den Bereichen IT-Outsourcing und Digital Services als einer der weltweit besten 25 Dienstleister der Finanzbranche gelistet.

Kontinuierliche Qualifizierung und individuelle Karriereförderung

Technologietrends frühzeitig zu erkennen, zu erproben und zu marktfähigen IT-Lösungen zu führen, erfordert eine kontinuierliche Qualifizierung. Mit einem breiten Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Beschäftigten immer mit den neuesten Technologien, Gestaltungsprinzipien und Methoden vertraut sind. Erfahrene Mentoren begleiten die persönliche und fachliche Karriereentwicklung.

Faire und transparente Arbeitsbedingungen

Das konzernweite Karrieremodell sorgt mit klar definierten Job-Familien (IT-Berufe, Consulting, Corporate Services) und Erfahrungsstufen (Skilled, Senior, Leader) für Transparenz. Von unseren Fachkräften (Skilled) haben rund ein Drittel als Absolventen und Berufseinsteiger bei GFT begonnen. Wir legen viel Wert auf eine Kombination aus Mentoring durch erfahrene Kollegen und ein Training-on-the-Job, so dass neue Mitarbeiter von Anfang an in Projekte integriert werden und eigenständige Aufgabenbereiche übernehmen. Die Komplexität unserer internationalen IT-Projekte erfordert hoch qualifizierte und berufserfahrene Spezialisten aus der Technologie- und Finanzbranche (Senior). Bei GFT sind Fach- und Managementkarrieren gleichwertige Entwicklungspfade. Unser Verständnis von Führung ist weitgefasst: Führungskräfte (Leader) können neben umfassenden Leitungsfunktionen auch hochqualifizierte Tätigkeiten ohne Personalverantwortung ausüben.

Mitarbeiter nach Jobfamilien			Mitarbeiter nach Erfahrungsstufen						
	2018	2017	2018			2017			
Anteil Belegschaft in %			in %	Belegschaft	davon Frauen	davon Männer	Belegschaft	davon Frauen	davon Männer
IT-Berufe	83	82	Skilled	56	30	70	59	29	71
Consulting	7	8	Senior	36	23	77	34	24	76
Corporate Services	10	10	Leader	8	16	84	7	13	87

Ansprechendes Arbeitsumfeld

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir wollen attraktive Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter schaffen. Dazu gehört etwa eine individuelle Karriereplanung, die zur jeweiligen Lebenssituation passt. Mit flexiblen Arbeitsmodellen und einem großen Gestaltungsspielraum bei Arbeitszeiten und -orten wollen wir erreichen, dass unsere Beschäftigten Beruf und Privatleben gut vereinbaren können. Entscheidend ist, dass weder Frauen noch Männer einen Karriereknick befürchten müssen, wenn sie Angebote wie Teilzeit oder Homeoffice nutzen. Damit beispielsweise aus einer reduzierten Arbeitszeit keine Nachteile entstehen, wird bei Berufserfahrungsjahren nicht zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden.

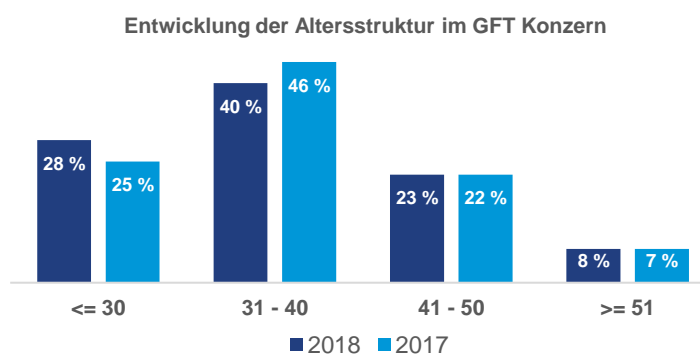
Teilzeitquoten im GFT Konzern

in %	2018	2017	in %	2018	2017
Anteil an gesamter Belegschaft	7	6	Anteil an allen Führungskräften	2	2
davon Frauen	70	75	davon Frauen	57	57
davon Männer	30	25	davon Männer	43	43
Anteil weibliche Belegschaft (bezogen auf gesamte weibliche Belegschaft)	18	18	Anteil weibliche Führungskräfte (bezogen auf alle weiblichen Führungskräften)	7	9
Anteil männliche Belegschaft (bezogen auf gesamte männliche Belegschaft)	3	2	Anteil männliche Führungskräfte (bezogen auf alle männlichen Führungskräften)	1	1

Erfolgsfaktor Vielfalt

Vielfalt ist nicht nur Teil unserer gelebten Unternehmenskultur, sondern ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg. Basis dafür ist ein vertrauensvoller und wertschätzender Umgang miteinander – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder Hierarchie. Gemäß unserem Verhaltenskodex tolerieren wir keine Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung. Wir sensibilisieren unsere Führungskräfte zu interkultureller Kompetenz und Arbeitsrecht. Zudem können sich betroffene Mitarbeiter an Beschwerdestellen wenden.

Mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren (Männer: 37 Jahre, Frauen: 37 Jahre; 2017: 36 Jahre, Frauen: 37 Jahre, Männer: 36 Jahre) hat der GFT Konzern eine junge Belegschaft, wobei die Altersstruktur in den Ländern variiert: In den Entwicklungszentren dominieren jüngere Altersgruppen, an Beratungsstandorten ist die Verteilung über alle Altersgruppen relativ ausgeglichen.



Das globale GFT Team besteht aus Menschen 64 verschiedener Nationalitäten (2017: 66). Die Aussicht auf eine internationale Karriere ist nicht nur für Nachwuchskräfte attraktiv, auch grenzüberschreitende Standortwechsel werden zunehmend nachgefragt. Das 2018 eingeführte Global-Mobility-Programm bietet Mitarbeitern hierbei Unterstützung.

Rund ein Viertel unserer Mitarbeiter sind Frauen (26 %, 2017: 26 %).

Frauen im GFT Konzern

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

Attraktives Vergütungspaket

Die Vergütung setzt sich aus einem Grundgehalt sowie standortspezifischen Arbeitgeberleistungen zusammen. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Tätigkeiten, der Funktion und der Verantwortung. Neben persönlicher Qualifikation und Erfahrung honorieren wir vor allem die persönliche Leistung. Im Jahr 2018 betrug der Personalaufwand im GFT Konzern 268,18 Mio. € (2017: 271,80 Mio. €).

4 Umwelt

In unserer 2018 verabschiedeten CSR-Strategie verpflichten wir uns dazu, ökologische Verantwortung in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. GFT entwickelt IT-Lösungen, wir betreiben weder Produktionsstätten noch verarbeiten wir Rohstoffe. Das Geschäftsmodell des GFT Konzerns, die Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen bergen nur minimale Risiken für negative ökologische Auswirkungen.

Indem wir die CO₂-Bilanz unseres eigenen Geschäftsbetriebs verbessern, wollen wir einen Beitrag zu den Maßnahmen zum Klimaschutz der Vereinten Nationen, SDG 13, leisten. Im Fokus stehen für uns der Energieverbrauch, eine nachhaltigere Beschaffung und die aktive Mitwirkung unserer Mitarbeiter bei der Umsetzung unserer Umweltrichtlinie sowie beim betrieblichen Umweltschutz.

- Im Berichtsjahr wurde eine konzernweite **Umweltrichtlinie** eingeführt, die vorhandene interne Richtlinien (z. B. für Beschaffung, Dienstreisen) um Umweltaspekte ergänzt und die Einhaltung von definierten Umweltkriterien verbindlich macht. So gelten etwa bei der Beschaffung nun Preis, Qualität und Umwelteigenschaften als gleichwertige Kriterien. Dienstreisen sollen sich auf ein notwendiges Minimum beschränken. Die Entscheidung hierfür liegt im Ermessen des jeweiligen Mitarbeiters und seines Vorgesetzten.

- Erstmals wurde der **Energieverbrauch** durch Bürogebäude, IT-Infrastruktur und Dienstreisen ermittelt (Verbrauchsdaten 2017). Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts lagen die Verbrauchsdaten 2018 noch nicht vollständig vor, so dass noch keine konkreten Einsparziele abgeleitet werden können. Die beiden Rechenzentren in St. Georgen und Sant Cugat, Spanien dienen ausschließlich dem Betrieb unserer internen IT-Anwendungen. Durch kontinuierliche Konsolidierung und Virtualisierung soll der Energieverbrauch gesenkt werden.
- Um die Beschäftigten für **betrieblichen Umweltschutz** zu sensibilisieren, hat die Unternehmenskommunikation alle Ländergesellschaften aufgerufen, Ideen und Best Practices zu umweltbewusstem Handeln im Büro einzureichen. Im Mitarbeitermagazin wurden 10 Tipps vorgestellt und als Plakat „Conscious acting in the workplace: reduce – reuse – reflect“ in den Geschäftsstellen ausgehängt.

5 Gesellschaftliches Engagement

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

Technologieentwicklung und Verantwortung

Mit der Konzeption neuer Geschäftsmodelle auf Basis von Zukunftstechnologien wie Blockchain, Cloud Engineering, künstliche Intelligenz (KI) und Data Analytics bewegt sich GFT in einem sehr dynamischen und disruptiven Umfeld. Hier verstehen wir uns als Brückenbauer zwischen Technologie und Business – dieses Verständnis ist bereits in der DNA unseres Unternehmens angelegt, denn GFT steht für „Gesellschaft für Technologietransfer“. Im Rahmen des Online-Konsultationsprozesses zum Eckpunkte-Papier der KI-Strategie der Bundesregierung haben wir eine eigene Stellungnahme eingereicht.

Zugleich sehen wir unsere unternehmerische Verantwortung in der technologischen Folgenabschätzung: Wir bekennen uns zum Primat der menschlichen Letztverantwortung für Entscheidungen. Automatisierte Analyse- und Entscheidungsprozesse müssen nachvollziehbar und erklärbar sein. Dies fordert auch die 2018 in Kraft getretene EU-Datenschutzgrundverordnung (Artikel 22 Absatz 1 „Recht auf Erklärung“). Gemeinsam mit einem italienischen Start-up haben wir im Berichtsjahr einen Prototyp für ein „Clear-Box-System“ zur Bewertung von Kreditrisiken entwickelt. Hierbei werden automatisierte Daten (beispielsweise aus Kredit-Ratings und Risikoklassen) um klar definierte Regeln (Anwendung sogenannter Logic Learning Machines, „LLM Algorithmen“) ergänzt, wodurch Entscheidungsfindungen erklärbar und transparent werden. Ende 2018 haben wir in Anlehnung an die „Principles for Algorithmic Transparency and Accountability“ der ACM (Association for Computing Machinery, der mit mehr als 100.000 Mitgliedern weltweit größte Berufsverband für Informatiker) eine interne Leitlinie verabschiedet, die schwerpunktmäßig datenschutzrechtliche Aspekte behandelt.

Im Berichtsjahr haben wir uns bei folgenden Veranstaltungen eingebracht:

- [CODE n new.New Festival](#), das sich unter dem Motto „Intelligence X.0“ präsentierte;
- [Digital Finance Conference](#), eine Bitkom Fachkonferenz rund um neue Geschäftsmodelle, Instant Payments, digitale Identitäten und Cloud Services in der Finanzbranche;
- Fachkonferenz [Künstliche Intelligenz in der Finanzbranche](#), im Fokus standen KI-Anwendungsfelder und Methoden zur Optimierung von Geschäftsprozessen;
- [DS-GVO & ePrivacy: Ein Rundgang in den Mokassins der Betroffenen](#), ein GFT Workshop zu den Rechten von Betroffenen im Zusammenhang mit den neuen europäischen Datenschutzbestimmungen unter besonderer Berücksichtigung von neuen Technologien (mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit in Baden-Württemberg als Sprecher und ca. 100 Teilnehmern);
- [Mensch-Sein mit Algorithmen](#), ein Symposium zum 50-jährigen Bestehen der deutschen Sektion der ACM mit dem Ziel, den gesellschaftlichen Dialog über den Umgang mit KI zu fördern;
- Talent Fest in Mexico City (CDMX), ein vom Social Start-up [Laboratoria](#) organisierter Hackathon für Studierende – das firmeneigene Boot-Camp-Programm qualifiziert junge Frauen aus einkommensschwachen Verhältnissen für eine Karriere in der Technologiebranche;
- [Women TechMakers Madrid 2018](#), ein Programm von Google, das mit zahlreichen Veranstaltungen weltweit die Sichtbarkeit von Frauen in der Technologiebranche fördert;
- Corporate Volunteering im Rahmen von Workshops zu digitaler Bildung an Schulen für die internationale Jugend-Stiftung [Junior Achievement](#);
- [Global Female Leaders Summit](#), ein jährliches Wirtschaftsforum des Weiterbildungsinstituts Management Circle AG, das weibliche Führungskräfte branchen- und länderübergreifend vernetzt.

Bildung

Wir wollen junge Menschen frühzeitig für IT begeistern. Mit Hochschulpartnerschaften, diversen Coding-Workshops, Hackathons und der Beteiligung an Initiativen wie dem Girls' Day setzen wir und unsere Mitarbeiter uns dafür ein, die Zukunftschancen Jugendlicher durch die Förderung digitaler und unternehmerischer Kompetenzen zu verbessern. Darüber hinaus zeigen wir beispielsweise im Rahmen von Praktika Wege in die Technologiebranche auf: 2018 zählten 80 Praktikanten, Trainees und Studierende zum weltweiten GFT Team (2017: 65) – das entspricht 2 % unserer Gesamtbelegschaft (2017: 1 %).

Mitgliedschaften

- Der Vorsitzender des Verwaltungsrats, Ulrich Dietz, ist Vizepräsident des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. ([Bitkom](#)), in dem mehr als 2.500 Unternehmen organisiert sind.
- CEO Marika Lulay ist Mitglied im Investment Komitee des [main incubators](#); die Tochtergesellschaft der Commerzbank-Gruppe mit Sitz in Frankfurt unterstützt visionäre FinTech Start-ups mit Beteiligungskapital, Expertenwissen und Infrastrukturangeboten. Zudem engagiert sie sich ehrenamtlich [im Hochschulrat der Hochschule Darmstadt](#).

- CFO Dr. Jochen Ruetz ist Mitglied der [Ludwig-Erhard-Stiftung](#), die sich durch Bildungsarbeit, wissenschaftliche Publikationen und die Förderung eines ordnungspolitischen Diskurses in der Öffentlichkeit für die Weiterentwicklung und Stärkung der sozialen Marktwirtschaft einsetzt.
- Verwaltungsratsmitglied Maria Dietz ist Mitglied im Beirat der [Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank in Baden-Württemberg](#). Sie gehört der Jury des bundesweiten Businessplan- und Planspiel-Wettbewerbs [Jugend gründet](#) an und ist Mitglied im Hochschulrat der [Hochschule für Technik Stuttgart](#).
- 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;
- Association of Business Service Leaders in Poland ([ABSL](#)), führender Verband für den Dienstleistungssektor in Polen;
- Partner des Konsortiums [R3](#), einer Kooperation weltweit führender Finanzinstitute zur Entwicklung der auf die Finanzbranche zugeschnittenen Distributed-Ledger-Technologie Corda;
- In den verschiedenen Ländern sind wir Mitglied in lokalen Wirtschafts- und Industrievereinigungen.

6 Achtung der Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der internationalen Menschenrechte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verbrieft sind.

Beschäftigte in der IT-Branche sind üblicherweise hoch qualifiziert – dies setzt einen akademischen Abschluss und/oder langjährige Berufserfahrung voraus und sichert den Beschäftigten weitgehende Unabhängigkeit bei der Wahl des Arbeitgebers.

Im Berichtsjahr sind uns keine Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden, die mit unseren Dienstleistungen in Verbindung standen.

Im Berichtsjahr wurde der in Deutschland bestehende **Verhaltenskodex für Lieferanten** für den GFT Konzern übernommen und wird ab 2019 an den größten Standorten eingeführt. Lieferanten und Dienstleister sollen sich 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.

7 Compliance

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegt ist, hat im GFT Konzern einen hohen Stellenwert. Voraussetzung dafür ist das gesetzeskonforme und ethisch einwandfreie Handeln unserer Mitarbeiter. Im „Code of Ethics & Code of Conduct“ sind die zentralen, für den GFT Konzern geltenden ethischen Standards und Verhaltensregeln definiert. In Bezug auf Bestechung und Korruption verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz, der ausführlich in der „Anti-Bribery & Corruption Policy“ erläutert wird. Beide Dokumente sind im Intranet in 6 Sprachen übersetzt für alle Mitarbeiter zugänglich sowie auf den Internetseiten des Unternehmens im Bereich Compliance auf [Deutsch](#) und [Englisch](#) veröffentlicht.

Das Compliance Management System des GFT Konzerns agiert auf den Handlungsebenen: Verhindern, Erkennen, Reagieren und Verbessern. Verantwortlich für die Überwachung ist das Compliance Office, das direkt an den Chief Financial Officer berichtet. Das Compliance Office analysiert kontinuierlich die Geschäftsstruktur, die Konzerngröße, die Tätigkeitsfelder, die regionale Ausrichtung und vieles mehr. Auf dieser Grundlage werden die potenziellen Compliance-bezogenen operativen, rechtlichen und finanziellen Risiken sowie Reputations-Risiken bewertet.

Das Compliance Management System dient auch der Verhinderung von Korruption und Bestechung, um einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Sämtliche Standorte werden regelmäßig auf Korruptionsrisiken überprüft und alle relevanten Mitarbeiter durch das Compliance Office geschult. Die Mitarbeiter sind aufgefordert, Vorfälle oder den Verdacht auf Fehlverhalten zu melden. Für diesen Zweck werden verschiedene Kommunikationskanäle angeboten. Seit Ende November 2018 steht zusätzlich eine internetbasierte Lösung zur Verfügung, über die Mitarbeiter des GFT Konzerns anonyme Hinweise an die im Konzern zuständige Stelle geben können. Den Mitarbeitern in Deutschland steht die internetbasierte Lösung mangels entsprechender Einigung mit dem Gesamtbetriebsrat bis auf Weiteres nicht zur Verfügung.

Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten leitet das Compliance Office die Aufklärung.

Einem risikobasierten Ansatz folgend, werden alle neuen Geschäftspartner und Zulieferer einem Compliance-bezogenen Due-Diligence-Prozess unterzogen.

8 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 gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, sowie die durch Verweisung als Bestandteile qualifizierten Abschnitte im zusammengefassten Lagebericht „Geschäftsmodell“ und „Mitarbeiter“ (im Folgenden „Bericht“) für die GFT Technologies SE, Stuttgart, (im Folgenden „GFT“ oder „Gesellschaft“) nach §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts 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 Berichts 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 Berichts 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, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom

1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht 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 Konzern-ebene, 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 Bericht von GFT für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 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 21. März 2019

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Auer