

Г

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

2021





┌ Inhalt

| | |
|-----|---------------------------------------|
| 003 | Vorwort |
| 004 | Über diesen Bericht |
| 005 | Der GFT Konzern |
| 009 | Umwelt & Technologie |
| 014 | Gesellschaft & Technologie |
| 020 | Unternehmensführung |
| 023 | GRI Inhaltsindex |
| 031 | Service |

— Inhaltsverzeichnis

— Vorherige Seite

— Nächste Seite

— Kapitelanfang

Vorwort



Liebe Stakeholder,

während wir hervorragende Ergebnisse für das Jahr 2021 und einen optimistischen Ausblick für 2022 bekannt gegeben haben, herrscht Krieg in Europa. Wir alle sind erschüttert von den aktuellen Ereignissen in der Ukraine und hoffen sehr, dass die Situation deeskaliert und die Diplomatie bald zurückkehrt.

Unsere Gedanken und unser Mitgefühl sind bei allen Betroffenen, insbesondere bei unseren Kollegen, Familien und Freunden, die die Auswirkungen direkt miterleben.

In einer solchen Situation zu helfen und einen Beitrag zu leisten, ist für uns selbstverständlich. Viele im GFT Team haben persönlich und mit großer Hilfsbereitschaft reagiert. Wir möchten die Kolleginnen und Kollegen dazu ermutigen, die Bedürftigen weiterhin zu unterstützen. Das tun wir als Unternehmen beispielsweise, indem wir die Zeit vergüten, die unsere Freiwilligen von der Arbeit freigestellt werden, um zu helfen. In vielen unserer Ländergesellschaften bieten wir psychosoziale Beratung an und spenden an Hilfsorganisationen.

Solidarität und Vielfalt zeichnen das globale GFT Team von jeher aus – Herzstück ist eine Kultur der Gleichberechtigung und Vielfalt. Gleichberechtigung meint Chancengleichheit für alle Menschen. Vielfalt steht dafür, dass wir Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen im GFT Team willkommen heißen. Unsere Grundsätze haben wir 2021 in einer Diversity & Inclusion Policy festgeschrieben.

Uns ist bewusst, dass eine **Kultur der Gleichberechtigung und Vielfalt** viel mehr als eine Richtlinie oder eine Kampagne ist – ein kontinuierlicher Prozess. Es geht darum, wie wir als Organisation in unseren Praktiken und im täglichen Verhalten agieren. Deswegen entwickeln wir 2022 eine Agenda für Diversity,

Equality & Inclusion. Schwerpunkte sind die kontinuierliche individuelle Weiterbildung sowie die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Damit treiben wir unser gesellschaftliches Nachhaltigkeitsziel **Grow tech talent worldwide** voran.

Aus unserem Know-how und unserem Erfolg entsteht gesellschaftliche wie ökologische Verantwortung. Technologie muss einen Beitrag zu relevanten gesellschaftlichen Themen leisten. Daher haben wir 2021 ein **wissenschaftlich basiertes Klimaziel** entwickelt und Anfang 2022 bei der Science Based Targets initiative zur Validierung eingereicht.

Unser technologisches Nachhaltigkeitsziel **Sustainability by design** adressiert ein nachhaltiges Software-design. So zeigen wir zum einen mit GreenCoding, unserer Initiative zu energieeffizienter Programmierung, wie Unternehmen mit Software zum **Klimaschutz** beitragen können. Zum anderen schärfen wir durch Privacy Engineering das Bewusstsein für die proaktive Berücksichtigung von **Datenschutzrisiken** bei der Anwendung von Zukunftstechnologien und in komplexen IT-Projekten.

Die vergangenen zwei von der Pandemie geprägten Jahre haben gezeigt, dass Resilienz und Flexibilität feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur sind. Mit unserer Initiative Digital First können wir nun von jedem Ort aus arbeiten und sind so ein wirklich globales Unternehmen geworden: Im Jahr 2019 arbeiteten noch weniger als 4 % unserer neuen Talente an Standorten, an denen GFT nicht vertreten ist. Im Jahr 2021 waren es fast 30 % unserer Beschäftigten. **Nachhaltiges Wachstum** geht für uns Hand in Hand mit **Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung**. Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen stehen wir fest zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Mit unserem Nachhaltigkeitsziel **Resilient management systems** setzen wir uns dafür ein, dass die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte



sukzessive angemessen in unsere Konzernrichtlinien aufgenommen werden.

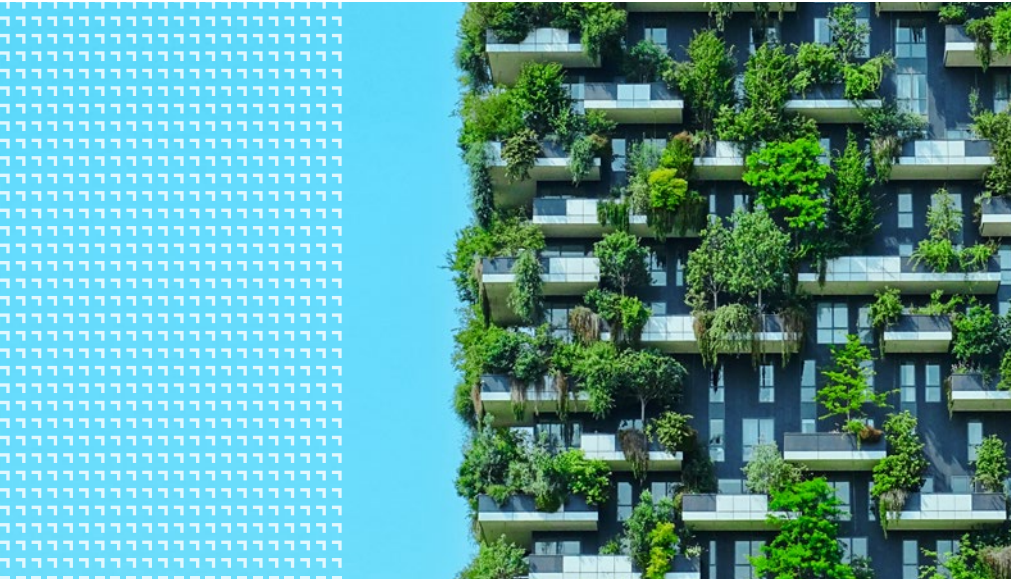
Infolge des positiven Geschäftsverlaufs wurde die GFT Aktie im Dezember in den deutschen Aktienindex SDAX aufgenommen. Mit der Sichtbarkeit von GFT am Kapitalmarkt wachsen auch die Informationsbedürfnisse zahlreicher Stakeholder hinsichtlich nichtfinanzieller Themen. Sie wollen unser Engagement und die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten rund um Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung, kurz ESG (Environmental, Social, Governance), verstehen und angemessen beurteilen.

Mit einer transparenten Berichterstattung möchten wir Sie über unseren Fortschritt auf dem Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen informieren. Erfahren Sie, wie wir Verantwortung in unsere Geschäftsstrategie, unsere Unternehmenskultur und unser Tagesgeschäft integrieren.

Ihre

Marika Lulay

Über diesen Bericht



Über diesen Bericht

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

Der Bericht enthält Angaben hinsichtlich ökologisch nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten gemäß Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (Taxonomie-Verordnung).

Die im vorliegenden Dokument verwendeten Internetlinks enthalten weiterführende Informationen und sind nicht Bestandteil dieses Berichts. Ausnahmen sind als solche gekennzeichnet. Der Bericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI SRS, Version 2016) erstellt. Der GRI-Inhaltsindex ist auf www.gft.de/nachhaltigkeit abrufbar.

Die Daten und Informationen dieses Berichts beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember 2021) und entsprechen dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung. Die Emissionsdaten beziehen sich auf das Finanzjahr 2020 – ein entsprechender Hinweis findet sich im Text. Teilweise werden nur die neun größten Landesgesellschaften (nach Beschäftigten) in Brasilien, Deutschland, Großbritannien, Kanada, Italien, Mexiko, Polen,

Spanien und den USA berücksichtigt. Sie repräsentieren 97% der Belegschaft. Es findet sich ein entsprechender Hinweis im Bericht. Die Daten im Abschnitt „Mitarbeiter*innen“ (Kapitel 3) beziehen sich nur auf aktive Arbeitsverhältnisse. Relevante finanzielle Informationen sind im zusammengefassten Lagebericht und im Konzernabschluss 2021 enthalten. Die entsprechenden Dokumente sind unter www.gft.de/finanzberichte verfügbar.

Ein nichtfinanzieller Leistungsindikator des GFT Konzerns ist der produktive Auslastungsgrad. Detaillierte Informationen dazu sind im zusammengefassten Lagebericht 2021 (1.3 Steuerungssystem und 1.5 Personal) veröffentlicht.

Personenbezeichnungen sind als geschlechtsneutral zu verstehen. Dafür verwenden wir das Symbol * im Text. Uns ist bewusst, dass dies, etwa bei der Verwendung von Screenreadern, nicht barrierefrei ist. An einzelnen Textstellen haben wir zwecks leichter Lesbarkeit auf Mehrfachnennungen oder Umschreibungen verzichtet – darin liegt keine Wertung.

Der GFT Konzern



Der GFT Konzern

006

Nachhaltigkeit im GFT Konzern

007

Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken

007

Offenlegung gemäß EU-Taxonomie

Der GFT Konzern

67

Corporate-Volunteering-Initiativen unterstützt, um IT-Talent zu wecken und zu fördern



Weitere Informationen finden Sie unter gft.de/verwaltungsrat

Der GFT Konzern

Als Vorreiter für digitale Transformation entwickelt GFT Lösungen rund um zukunftsweisende Technologien – von Cloud Engineering über künstliche Intelligenz bis hin zu Blockchain/DLT. Mit hoher Technologiekompetenz, starken Partnerschaften und umfassenden Marktkenntnissen berät GFT die Finanz- und Versicherungsbranche sowie die Industrie. Durch den intelligenten Einsatz von IT-Lösungen steigert GFT die Produktivität und schafft so Mehrwert für Kunden. Unternehmen erhalten einfachen und sicheren Zugang zu skalierbaren IT-Anwendungen und innovativen Geschäftsmodellen.

Als IT-Dienstleister generieren wir unsere Wertschöpfung größtenteils selbst – Leistung, Kompetenz und Motivation unserer Mitarbeiter*innen beeinflussen maßgeblich die Qualität unserer Dienstleistungen, die Kundenzufriedenheit und damit den wirtschaftlichen Erfolg von GFT.

Gegründet 1987, ist das Unternehmen heute mit 43 Standorten in 16 Ländern in Europa, Asien, Nord- und Südamerika kundennah präsent. Zum Stichtag 31.12.2021 umfasste das GFT Team 7.718 Vollzeitkräfte. Details zur internationalen Verteilung der Beschäftigten finden sich im zusammengefassten Lagebericht (1,5 Personal).

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte der GFT Konzern einen Umsatz von 566 Mio. €. Im Bereich Banking wurden 73% der Umsätze generiert, 16% im Bereich Versicherungen und 11% im Bereich Industrie & Andere. Das operative Ergebnis (EBITDA) lag bei 60,8 Mio. € und das Vorsteuerergebnis (EBT) bei 40,0 Mio. €.

Der ökologische Fußabdruck¹ des GFT Konzerns betrug 3,1 t CO₂e pro Mio. € Umsatz (2019: 9,1 t CO₂e) bzw. pro Mitarbeiter*in (FTE) 0,3 t CO₂e (2019: 0,7 t CO₂e).

Obergesellschaft des GFT Konzerns ist die börsennotierte GFT Technologies SE. Sie hat eine monistische Führungs- und Kontrollstruktur mit einem Verwaltungsrat als Leitungs- und Kontrollorgan.

Die Aktie der GFT Technologies SE ist an der Frankfurter Börse im Prime Standard gelistet und wurde im Dezember 2021 in den SDAX aufgenommen. Größte Aktionäre seit dem Börsengang 1999 waren und sind Firmengründer Ulrich Dietz mit rund 26% und Maria Dietz mit knapp 10% der Anteile. Detaillierte Informationen zu Geschäftstätigkeit und Geschäftsmodell finden sich im zusammengefassten Lagebericht 2021 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“.

Nachhaltigkeit im GFT Konzern

Die oberste **Verantwortung für Nachhaltigkeit** trägt der Verwaltungsrat der GFT Technologies SE, unterstützt durch die geschäftsführenden Direktoren und ein 2021 neu geschaffenes Lenkungsgremium unter Leitung der CEO. Es tritt dreimal pro Jahr zusammen und berichtet an die Geschäftsführung und den Verwaltungsrat.

Das Risikomanagement **nichtfinanzieller Risiken** obliegt dem Global Risk Committee (GRC).

Im Berichtsjahr haben wir eine konzernweite **CSR-Richtlinie** verabschiedet, die CSR-Governance weiterentwickelt und die Verantwortlichkeiten geschärft.

Wir können nur erfolgreich sein, wenn wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen angemessen berücksichtigen. Direkte Stakeholder sind unsere Kunden, Beschäftigten und Aktionäre sowie unsere Lieferanten und Partner. Mit ihnen führen wir kontinuierliche Dialoge in unterschiedlichen Formaten.

Als Technologie-Dienstleister adressieren wir mit unserer **CSR-Strategie** Nachhaltigkeit im Software-design und den Aufbau von Fachkräften mit Technologiekompetenz. Basis unseres unternehmerischen Handelns ist eine verantwortungsvolle Corporate Governance:

- Das Ziel **Sustainability by design** (Kapitel 2 „Umwelt & Technologie“) hat mit dem Ansatz der ressourcenorientierten Programmierung „Green-Coding“ eine ökologische Komponente und mit den Prinzipien von „Privacy by Design“ (Deutsch: Datenschutz durch Technikgestaltung) eine ethisch-rechtliche Komponente bei der Softwareentwicklung und Anwendung von Technologien.
- Im Rahmen des Ziels **Grow tech talent worldwide** (Kapitel 3 „Gesellschaft & Technologie“) fördern wir IT-Talente extern und intern. Über die Unternehmensgrenzen hinweg engagiert sich GFT für verschiedene Zielgruppen innerhalb der globalen Tech Community, um deren Zukunftschancen durch den Auf- und Ausbau von Technologiekompetenzen zu verbessern. Intern legen wir größten Wert auf die individuelle Förderung unserer Mitarbeiter*innen, um GFT im Wettbewerb um die Gewinnung von hoch qualifizierten Fachkräften und talentiertem Nachwuchs bestmöglich zu positionieren. Teil unserer DNA ist ein auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Wertschätzung basierendes Arbeitsumfeld.

Der GFT Konzern

Unter dem Ziel **Resilient management systems** (Kapitel 4 „Unternehmensführung“) verstehen wir Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung. Das heißt für uns: unter Einhaltung von Gesetzen und fairem Marktverhalten langfristig profitabel zu wachsen – im Einklang mit unseren ökologischen und gesellschaftsbezogenen Zielen und gemeinsam mit unseren Stakeholdern.

Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken

Die 2017 erstmals erstellte Wesentlichkeitsanalyse betrachtet den GFT Konzern sowie Teile der Lieferkette. Sie wird jährlich überprüft und angepasst. Als wesentlich erachten wir Nachhaltigkeitsaspekte, die das Jahresergebnis, die Unternehmensreputation und -ressourcen direkt oder indirekt beeinflussen. Ebenso berücksichtigen wir die direkten und

indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf alle gewählten Nachhaltigkeitsaspekte. Als Rahmenwerke referenzieren wir auf die Sustainability Reporting Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI), auf die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) sowie auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs), hier insbesondere auf die Unterziele und Indikatoren der jeweiligen SDGs.

Für alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurde im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements eine Risikobewertung hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß der negativen Auswirkungen vorgenommen. Wir haben keine berichtspflichtigen Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten identifiziert, die in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen stehen. Detaillierte Informationen zum Risikomanagementsystem des GFT Konzerns sind im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts 2021 veröffentlicht.

Offenlegung gemäß EU-Taxonomie

Mit dem European Green Deal will die EU-Kommission Europa zum ersten klimaneutralen Kontinent machen und hat sich dazu verpflichtet, bis 2050 die Netto-Treibhausgasemissionen auf null zu reduzieren. Um den Übergang zu einer ressourceneffizienten Wirtschaft zu gestalten, wurde 2018 der Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums ausgearbeitet (Sustainable Finance).

Ein zentraler Baustein ist hierbei die am 1. Januar 2022 in Kraft getretene Taxonomie-Verordnung: Sie schafft ein einheitliches und rechtsverbindliches **Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten**. Die zugehörigen delegierten Rechtsakte definieren, welche Aktivitäten einen wesentlichen Beitrag zu den sechs EU-Umweltzielen leisten können und somit grundsätzlich **taxonomiefähig** sind. Damit eine Aktivität als **taxonomiekonform** gelten kann, muss der Beitrag zu mindestens einem der Umweltziele durch die Erfüllung der jeweiligen technischen Prüfkriterien nachgewiesen werden. Darüber hinaus muss jede „erhebliche Beeinträchtigung“ aller anderen Umweltziele ausgeschlossen werden („Do No Significant Harm“-Kriterien) und die Einhaltung sozialer Mindeststandards sichergestellt sein. Bisher liegen die Prüfkriterien für die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ vor.

Die Taxonomie-Regulierung schafft umfangreiche neue Offenlegungspflichten für Finanzmarktteilnehmer und Unternehmen. Im Erstanwendungszeitraum, dem Berichtsjahr 2021, gilt eine vereinfachte Berichtspflicht. Unternehmen müssen im Rahmen der nicht-finanziellen Berichterstattung gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) darlegen, ob und in

| Belange gemäß §289 c HGB | GFT Nachhaltigkeitsaspekt | GRI Standards | Prinzipien UNGC | SDGs |
|--|---|--------------------|-----------------|--------------------------|
| Umweltbelange | Energieverbrauch | 302 | 7, 8, 9 | 12.6, 13.2 |
| | Emissionen | 305 | 7, 8, 9 | 12.6, 13.2 |
| | GreenCoding | Keine Entsprechung | 8, 9 | 8.4, 9.4 |
| Arbeitnehmerbelange | Arbeitsbedingungen | 403 | 3, 4, 5, 6 | 8.5, 8.8 |
| | Vergütung | 102-35, 102-36 | | 5.1, 8.5 |
| | Partizipation | 102-41, 102-43 | 3 | 8.8 |
| | Aus- und Weiterbildung | 404 | | 4.3, 10.3 |
| | Chancengleichheit | 405, 406 | 6 | 5b, 10.3 |
| Sozialbelange | Gesellschaftliches Engagement | Keine Entsprechung | 1, 6, 9 | 4.3, 4.4, 5b, 12.6, 17.6 |
| | Steuern | 207 | | 10.4 |
| | Professional integrity (SASB, Sustainability Accounting Standards Board SV-PS-510a.2) | Keine Entsprechung | 10 | 16.5 |
| Achtung der Menschenrechte | Datenschutz und Informationssicherheit | 418.1 | | 16.10 |
| | Prüfung auf Einhaltung Beschäftigtendatenschutz | 412 | 1, 2 | 8.7, 8.8 |
| Bekämpfung von Korruption und Bestechung | Keine Entsprechung | | 1, 6 | 8.8, 16.10 |
| | Korruptionsbekämpfung | 205 | 10 | 16.5 |
| | Fairer Wettbewerb | 206 | 10 | 16.5 |

Der GFT Konzern

welchem Umfang ihre Umsatzerlöse, Investitionen (Capex) und Betriebsausgaben (OpEx) taxonomiefähig sind. Die darauf aufbauende Prüfung der Taxonomiekonformität der Wirtschaftsaktivitäten ist erst ab dem Berichtsjahr 2022 anzuwenden.

Die Ermittlung der Umsatzerlöse und Investitionen (CapEx) folgt den International Financial Reporting Standards (IFRS) wie im Geschäftsbericht 2021 (Anhang zum Konzernabschluss, Abschnitt 4 Erläuterungen zur Konzernbilanz und 5 Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung) dokumentiert. Die Ermittlung der Betriebsausgaben erfolgt auf Grundlage der direkten, nicht aktivierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, kurzfristiges Leasing, Gebäudesanierungsmaßnahmen sowie Wartung und Reparatur beziehen.

Zur Bewertung der **Taxonomiefähigkeit von umsatzrelevanten Aktivitäten** haben wir die gemäß dem delegierten Rechtsakt (EU) 2021/2139 für den Informations- und Kommunikationssektor relevanten Aktivitäten zugrunde gelegt:

- **Datenverarbeitungs- und Hostingtätigkeiten**
Speicherung, Manipulation, Verwaltung, Bewegung, Kontrolle, Anzeige, Vermittlung, Austausch, Übertragung oder Verarbeitung von Daten über Rechenzentren, einschließlich Edge-Computing
- **Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen**
Entwicklung oder Nutzung von IKT-Lösungen, die auf die Erfassung, Übermittlung, Speicherung, Modellierung und Nutzung von Daten abzielen, wenn diese Tätigkeiten vorwiegend zur Bereitstellung von Daten und Analysen zur Ermöglichung der Senkung der Treibhausgasemissionen bestimmt sind. Zu solchen IKT-Lösungen gehört unter

anderem der Einsatz von dezentralen Technologien (das heißt Distributed-Ledger-Technologien), dem Internet der Dinge (IoT), 5G und künstlicher Intelligenz.

Für 2021 konnten wir keine Umsätze aus den genannten taxonomiefähigen Aktivitäten identifizieren, das heißt der Anteil der taxonomiefähigen Umsätze beträgt 0%. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die bisher veröffentlichten Aktivitätsdefinitionen der EU-Taxonomie zu Klimawandel und -anpassung nur ein sehr begrenztes Spektrum an Wirtschaftsaktivitäten innerhalb der IKT-Branche abbilden. Die Bereitstellung von Daten und Analysen muss in erster Linie darauf abzielen, eine Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu ermöglichen, wenn sie vom Kunden genutzt werden. Das Geschäftsmodell von GFT ist aktuell darauf ausgerichtet, Kunden durch die Bereitstellung von Technologiekompetenzen bei der digitalen Transformation ihrer Geschäftsmodelle kontinuierlich voranzubringen.

GFT evaluiert, wie die Berücksichtigung von Energieeffizienz im Softwaredesign (vgl. Kapitel 2) zum EU-Umweltziel Klimaschutz beitragen kann. Unser Ansatz eines nachhaltigen Softwaredesigns verbindet ressourceneffiziente Programmierung (GreenCoding) mit Datenschutz durch Technikgestaltung (Privacy Engineering). Wir werden diesen Ansatz weiterentwickeln und zusätzlich die nachhaltige Ausrichtung unseres Portfolios vorantreiben.

Für die Ermittlung der **Taxonomiefähigkeit von Investitions- und Betriebsausgaben** haben wir auf Basis unseres Geschäftsmodells auch weitere taxonomiefähige Querschnittsaktivitäten berücksichtigt, zum Beispiel die Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien oder mögliche Maßnahmen zur Klimawandelanpassung wie

etwa Anpassungsmaßnahmen zum Schutz von Gebäuden. Für das Berichtsjahr 2021 wurden keine Investitionsausgaben für entsprechende Projekte identifiziert. Somit beträgt der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben (CapEx) 0%.

Im Berichtsjahr gab es lediglich taxonomiefähige F&E-Ausgaben für Projekte, die gemäß der Aktivität „Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation“ auf eine Verringerung von Treibhausgasemissionen abzielen. Die Ermittlung der Kosten hat ergeben, dass der Anteil taxonomiefähiger Betriebsausgaben (OpEx) für 2021 unter einem Schwellenwert von 1% liegt. Damit sind diese gemäß §289c Abs. 3 HGB als nicht wesentlich einzustufen.

Wir beobachten die weitere Ausgestaltung der Taxonomie und werden die Anforderungen in die Datenerhebungsprozesse, in das interne Kontrollsystem und in die Rechnungslegungsprozesse integrieren.

Umwelt & Technologie



Umwelt & Technologie

| | |
|-----|------------------------|
| 010 | Klimaziele |
| 011 | Treibhausgasbilanz |
| 013 | Umweltbezogene Risiken |

Umwelt & Technologie



Weitere Informationen zu Softwareentwicklung und Klimaschutz finden Sie in unserem [Whitepaper](#).

Ausgehend von einem Basisjahr 2020 verpflichten wir uns,

50%

unserer Emissionen aus Scope 1 und 3 und 68% der Emissionen aus Scope 2 bis zum Jahr 2030 zu reduzieren.

Umwelt & Technologie: Sustainability by design

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns dazu verpflichtet, ökologische Verantwortung in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. Mit dem Nachhaltigkeitsziel „Sustainability by design“ tragen wir diesem Anspruch Rechnung.

Im Berichtsjahr lag unser Fokus im Bereich Umwelt auf Klimaschutzmaßnahmen (SDG 13.2), zum einen mit innovativen Produkten (SDG 9.4, 9.5) – repräsentiert durch GreenCoding und Privacy Engineering, zum anderen durch die erstmalige Teilnahme am CDP-Climate-Rating. Mit der freiwilligen Veröffentlichung umfangreicher Informationen zu Emissionsdaten, Klimarisiken sowie Reduktionszielen und -strategien wollen wir unser Engagement zum Klimaschutz transparent machen (SDG 12.6). Bei der Entwicklung einer Klimastrategie stehen wir am Anfang – das spiegelt auch das Ratingergebnis mit der Gesamtnote D wider, wobei die Bereiche Governance und Value Chain Engagement die Bewertung C erzielten.

In Bezug auf unser Kerngeschäft sollen GFT Softwarelösungen zu einer klimafreundlichen Nutzung von Technologie beitragen. Mit der 2020 gestarteten Initiative zu ressourceneffizienter Programmierung, GreenCoding, unterstützen wir Unternehmen, Software klimafreundlicher zu entwickeln und anzuwenden. Ausführliche Informationen finden sich auf [GreenCoding: Die neue Dimension der Softwareentwicklung \(gft.com\)](#). Auch das Prinzip der Daten-

minimierung aus dem Privacy-by-Design-Ansatz trägt zu einer ressourcenschonenden Softwareentwicklung bei (siehe Kapitel 3, Abschnitt „Technologienentwicklung und Verantwortung“).

Im Berichtsjahr haben wir die Aktivitäten rund um GreenCoding intensiv vorangetrieben. Im Frühjahr 2021 erschien das Whitepaper „Climate change: How GreenCoding makes a difference!“, das auf reges Interesse in den Medien, bei Kunden, Partnern und nachhaltigkeitsorientierten Anlegern stieß. Mit Trainings auf freiwilliger Basis sollten bis zum Jahresende die ersten 100 Mitarbeiter*innen mit der Anwendung von GreenCoding-Prinzipien geschult werden. Das Interesse unserer Belegschaft war sehr groß, so dass dieses Ziel bereits wenige Wochen später übertroffen war und bis zum Jahresende 2021 über 500 Beschäftigte ein GreenCoding-Training absolviert hatten. Bis Ende 2022 sollen insgesamt 1.000 Beschäftigte zertifiziert werden.

Bisher existiert weder ein anerkannter Standard zur Bilanzierung von softwarebedingten Emissionen noch ein Ökolabel für nachhaltiges Softwaredesign. Daher entwickeln wir derzeit eigenständig geeignete Metriken zur konkreten Bewertung von Emissionseinsparungen durch GreenCoding.

Grundlage für Klimaschutz in unserer eigenen Betriebsführung ist die [Konzern-Umweltrichtlinie](#) mit den zentralen Handlungsfeldern Einkauf, IT-Infrastruktur, Dienstreisen und Facility Management. So gelten etwa bei der Beschaffung Preis, Qualität und Umwelteigenschaften als gleichwertige Kriterien. Bei Dienstreisen sind Umweltaspekte, Kosteneffizienz und Reisezeit zu berücksichtigen. Bei der Beschaffung und dem Betrieb von IT (Arbeitsplatzausstattung, Infrastruktur) sowie bei der Anmietung von Büroflächen spielt die Energieeffizienz eine zentrale Rolle.

Klimaziele

Mithilfe eines ökonomischen Klimawirkungsmodells haben wir durch einen externen Anbieter von Klimametrikern die Klimawirkungen von GFT unter verschiedenen Szenarien berechnen lassen. Ausgehend vom Basisjahr 2020 wurde die ökonomische Emissionsintensität bis 2050 simuliert, das heißt die Entwicklung der Bruttowertschöpfung im Verhältnis zu den jährlichen Emissionen. Das Ergebnis: GFT ist kompatibel mit den Zielen der Pariser Klimakonvention und im Sektorvergleich² bereits Vorreiter. Darauf aufbauend wurde ein Reduktionspfad entwickelt, um emissionsfrei zu werden.

Auf der Hauptversammlung 2021 hat CEO Marika Lulay das Klimaziel ausgegeben, dass GFT bis 2025 in der eigenen Betriebsführung klimaneutral wird – damit sind im Wesentlichen die Scope-1- und -2-Emissionen gemäß GHG Protocol gemeint.

Darüber hinaus haben wir ein wissenschaftlich basiertes Klimaziel³ (Science Based Target, SBT) entwickelt und es Anfang 2022 zur Validierung bei der Science Based Targets initiative eingereicht – die Anerkennung läuft. Wir verpflichten uns dazu, im ersten Schritt bis 2030 die Emissionen für Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 3 (Wertschöpfungskette) um 50% gegenüber 2020 zu reduzieren sowie um 68% für Scope 2 (indirekte Emissionen). Im zweiten Schritt verpflichten wir uns dazu, bis 2050 die Emissionen der kompletten Wertschöpfungskette auf null zu reduzieren. Wichtigste Hebel zur Reduktion sind Anstrengungen gemeinsam mit Vermietern vor Ort in Bezug auf die Wärmeversorgung der Büros sowie mit Lieferanten hinsichtlich der Verpflichtung zu eigenen Dekarbonisierungszielen.

² Unter Anwendung der Systematik der Wirtschaftszweige in der EU (NACE), GFT: 62.01 Programmierungstätigkeiten

³ Unternehmerische Klimaziele, ausgerichtet am aktuellen wissenschaftlichen Konsens und dem Klimaabkommen von Paris. Für die Ziele sind umfassende Treibhausgasinventare verpflichtend sowie die Berücksichtigung von globalen und sektoralen Kontexten

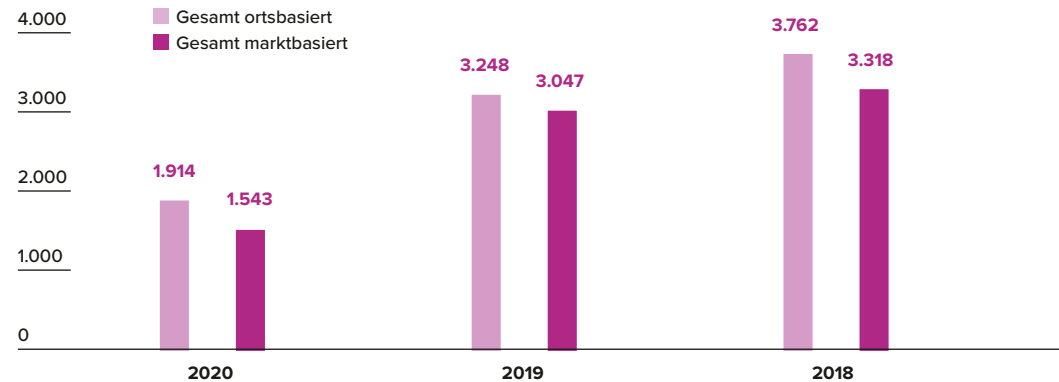
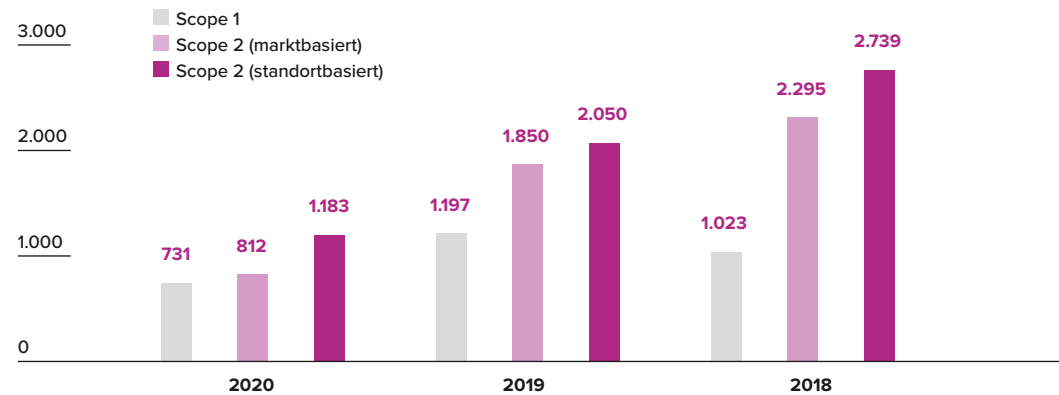
Umwelt & Technologie

Treibhausgasbilanz

Für den Corporate Carbon Footprint bildet das Jahr 2020 die Datenbasis, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung die Verbrauchsabrechnungen des Geschäftsjahres 2021 noch nicht vollständig vorlagen. Im Berichtsjahr haben wir die Granularität des Emissionsinventars deutlich erhöht: 97% Abdeckung bei der Belegschaft im Vergleich zu rund 80% für das Jahr 2019. Umsatzbezogen entspricht dies einer Abdeckung von 91% der Konzernumsätze gegenüber 77% im Jahr 2019. Zudem haben wir erstmals auch ein Scope-3-Inventar erstellt.

Die Treibhausgasemissionen (THG) für Scope 1 und 2 wurden auf Basis der Energie- und Kraftstoffverbräuche berechnet. Die Berechnung folgt den Anforderungen des Bilanzierungsstandards für Treibhausgasemissionen Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) unter Verwendung der DEFRA-Emissionsfaktoren. Wir betrachten mit Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 2 (zugekaufte Emissionen) den Energieverbrauch in unseren Niederlassungen und den Kraftstoffverbrauch der Dienstfahrzeuge.

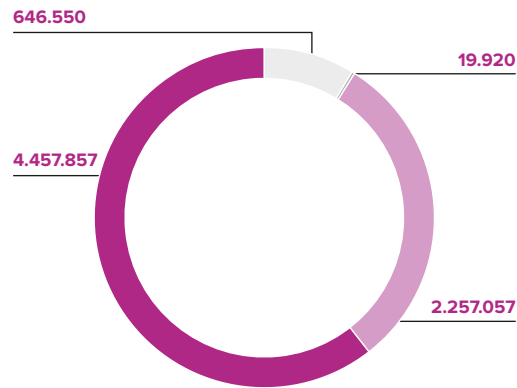
Gemäß GHG Protocol erfolgt eine Berechnung der Scope-2-Emissionen aus dem Stromverbrauch nach ortsbasierten und marktbasieren Emissionsfaktoren. Die ortsbasierte Methode berücksichtigt die durchschnittlichen Emissionsfaktoren für eine bestimmte geografische Region (zum Beispiel ein Land). Zur Berechnung werden der Erzeugungsmix der europäischen Übertragungsnetzbetreiber bzw. des Climate Transparency Report für die außereuropäischen Standorte herangezogen. Für die marktbasieren Faktoren wird – soweit möglich – der spezifische Strommix eines Unternehmens anhand der tatsächlich entstehenden Emissionen des Energieerzeugers verwendet. Liegt kein Versorgerfaktor vor, wird der sogenannte Residualmix verwendet.

Emissionen Scope 1 und 2 gesamt
t CO₂eEmissionen Scope 1 und 2 gesamt (nach Scope)
t CO₂e

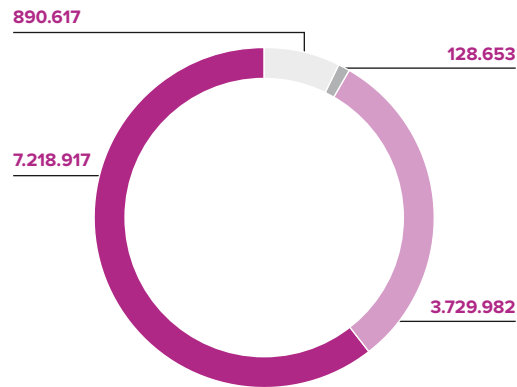
Hinweis: Berücksichtigt sind für 2018 und 2019 Angaben aus Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien sowie für 2020 zusätzlich Großbritannien, Kanada und die USA. Die Daten basieren zum Teil auf Schätzungen bzw. Hochrechnungen. Marktbasierend berücksichtigt Emissionsfaktoren eines Stromlieferanten bzw. Stromprodukts, ortsbasiert berücksichtigt die durchschnittlichen Emissionsfaktoren der Länder.

Umwelt & Technologie

Verteilung Energieverbrauch (kWh) – 2020



Verteilung Energieverbrauch (kWh) – 2019



- Scope 1: Erdgasverbrauch
- Scope 2: Dieselverbrauch (Generatoren/Aggregate)
- Scope 3: Flotte Kraftstoffverbrauch
- Scope 4: Stromverbrauch

Hinweis: Berücksichtigt sind für 2019 Angaben aus Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien sowie für 2020 zusätzlich Großbritannien, Kanada und die USA. Die Daten basieren zum Teil auf Schätzungen bzw. Hochrechnungen.

Die größten **Emissionstreiber bei Scope 1 und 2** sind auf Konzernebene wie im Vorjahr der **Stromverbrauch**, verantwortlich für 60,4% am gesamten Energieverbrauch (2019: 60,3%) und mit 30,6% der **Kraftstoffverbrauch** der Fahrzeugflotte (2019: 31,2%).

Der Kraftstoffverbrauch betrug 2.257.057 kWh (2019: 3.729.982 kWh), im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 39,5%. Beim Stromverbrauch entfielen 86% auf die Bürogebäude (2019: 93%) und 14% auf die beiden internen Rechenzentren in Deutschland und Spanien (2019: 7%). Der Stromverbrauch lag bei 4.457.857 kWh und ist gegenüber 2019 (7.218.917 kWh) um 38% gesunken. Der Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigten im Pandemiejahr 2020 überwiegend von zu Hause gearbeitet haben. Um einen realistischen Vergleich zu 2019 darzustellen, haben wir für 2020 zusätzlich ein Homeoffice-Szenario⁴ entwickelt: Dies ermittelt einen durchschnittlichen Stromverbrauch für eine Vollzeitkraft (FTE) unter Berücksichtigung landesspezifischer Emissionsfaktoren. Im Ergebnis ergab sich jedoch für den Vergleich der Jahre 2020 zu 2019 keine zusätzliche Veränderung der Emissionen.

Unsere Niederlassungen in Brasilien beziehen bereits zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien, ebenso einige italienische Niederlassungen und das Büro in New York, USA, zu 99%. Konzernweit liegt der **Strom aus erneuerbaren Energien** im Verhältnis zu Graustrom bei 18% (2019: 14% | 2018: 11%). Im Berichtsjahr hat GFT Spanien, die größte Landesgesellschaft, auf Strom aus erneuerbaren Quellen umgestellt. In der hier vorliegenden Treibhausgasbilanz ist die Umstellung noch nicht berücksichtigt, da sich diese Daten auf das Geschäftsjahr 2020 beziehen. Das Ziel für 2022 ist, möglichst viele Standorte auf Grünstrom umzustellen.

Im Berichtsjahr haben wir erstmals ein Emissionsinventar für **Scope 3** erstellt (für das Geschäftsjahr 2020) und dafür einen hybriden Ansatz aus Screening und Kalkulation verwendet. Grundlage hierfür war zunächst ein Screening über alle 15 Scope-3-Kategorien im Rahmen einer Klimawirkungsanalyse für das Geschäftsjahr 2019. Die Daten stammten von einem Anbieter für Klima-Risiko-Analysen. Auf diese Weise wurden relevante Kategorien und die größten Treiber identifiziert. Dies waren im Berichtsjahr die folgenden Kategorien:

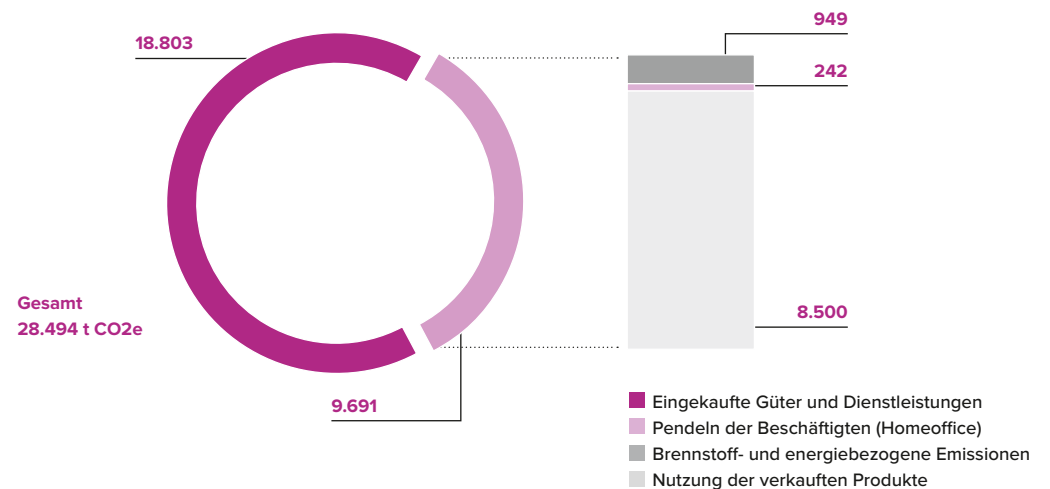
- **Eingekaufte Güter und Dienstleistungen** (Kategorie 1): Die Ausgaben wurden auf Konzernebene erfasst, in Kategorien unterteilt und mit spezifischen ausgabenbasierten Emissionsfaktoren multipliziert. Der Einkauf umfasst 66% aller Scope-3-Emissionen.
- **Brennstoff- und energiebezogene Emissionen**, die nicht in Scope 1 oder 2 enthalten sind (Kategorie 3): Die Daten werden im Rahmen der Berechnung des THG-Inventars für Scope 1 und 2 erhoben. Diese Kategorie umfasst alle vorgelagerten Emissionen der Scope-1- und -2-Emissionen und entspricht circa 3% der Scope-3-Emissionen.
- **Homeoffice-Szenario (alternativ zu Mitarbeiter-Pendelverkehr, Kategorie 7)**: Infolge der Pandemie fand praktisch kein Pendelverkehr statt, da die Mitarbeiter*innen 2020 von zu Hause aus arbeiteten. Die Ermittlung basiert auf dem Hardware-Inventar. In Summe macht dies knapp 1% der Scope-3-Emissionen aus.

Umwelt & Technologie

- **Nutzung der verkauften Produkte** (Kategorie 11): Für 2020 lagen noch keine verwertbaren Daten vor. Daher wurde ein Benchmark mit Wettbewerbern erstellt, die zu Scope 3 berichten und daraus die Emissionen aus der Nutzungsphase pro Millionen € Umsatz abgeleitet. Zudem wurden die Daten aus dem Screening herangezogen. Unser Ziel ist es, eine schrittweise Lebenszyklus-Analyse des GFT Produktportfolios zu entwickeln. Gemäß der Vergleichsdaten macht diese Kategorie etwa 30% aller Scope-3-Emissionen aus.

Umweltbezogene Risiken

Wir betreiben keine Produktionsanlagen, und der Ressourceneinsatz ist gering. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt schätzen wir als unerheblich ein, ebenso bewerten wir den Eintritt von ökologischen Risiken als eher unwahrscheinlich. Daher stufen wir Umweltaspekte als geringes Risiko ein.

Scope-3-Emissionen (t CO₂e) – 2020

Verbrauchsangaben THG-Intensität, marktbasiert

| | 2020 ¹ | 2019 ² |
|---|-------------------|-------------------|
| Stromverbrauch Bürogebäude (t CO ₂ e) | 710 | 1.727 |
| Emissionen aus Stromverbrauch Rechenzentren (t CO ₂ e) | 101 | 123 |
| Emissionen pro Vollzeitkraft (t CO ₂ e/FTE) Scope 1 und 2 | 0,3 | 0,7 |
| Emissionen pro Mio. Euro Umsatz (t CO ₂ e/Mio. €) Scope 1 und 2 | 3,1 | 9,1 |
| Emissionen pro Vollzeitkraft (t CO ₂ e/FTE) Scope 1 bis 3 | 5,5 | n.a. |
| Emissionen pro Beschäftigtem ³ (t CO ₂ e/FTE) Scope 1 bis 3 | 4,9 | n.a. |
| Emissionen pro Mio. Euro Umsatz (t CO ₂ e/Mio. €) Scope 1 bis 3 | 59,9 | n.a. |

¹ Scope 1 und 2 für 97% Abdeckung der GFT Belegschaft

² Scope 1 und 2 für 80% Abdeckung der GFT Belegschaft

³ Umfasst festangestellte GFT Mitarbeiter*innen und Freelancer auf Basis durchschnittlicher Vollzeitkräfte

Gesellschaft & Technologie



┌ Gesellschaft & Technologie

015

Mitarbeiter*innen

018

Gesellschaftliches Engagement

019

Achtung der Menschenrechte

Gesellschaft & Technologie

**Best Place to Code**

davon sind unsere Entwickler*innen bei GFT Mexiko überzeugt und würdigen mit dieser Auszeichnung die guten Arbeitsbedingungen bei GFT.

#1

Lünendonk-Liste

GFT Spitzenreiter der Top 20 mittelständischen IT-Beratungen in Deutschland

Gesellschaft & Technologie: Grow tech talent worldwide

Wir fördern IT-Talente und wollen mehr Menschen für die Technologiebranche gewinnen – unabhängig davon, ob sie für GFT arbeiten oder nicht. Deshalb engagieren wir uns in den Bereichen Technologieentwicklung und Ausbildung.

Mitarbeiter*innen

GFT setzt sich für faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ein (SDG 8.5, 8.8). Maßnahmen wie Befristungen, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassungen setzen wir nur im Einzelfall ein. Darüber hinaus halten wir uns in allen Ländern an die geltenden Gesetze. Im Berichtsjahr hatten knapp 4% unserer Beschäftigten einen befristeten Vertrag (2020: 3%, 2019: 3%). Der Anteil an externen IT-Expert*innen, die projektbezogen das Kerngeschäft unterstützten, lag wie in den Vorjahren bei rund 10%. Mit einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur wollen wir allen Beschäftigten ein ansprechendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie sich frei entfalten und ihre Karriere gestalten können.

Auch das zweite Jahr der Pandemie war geprägt von einer überwiegend virtuellen Kooperation. Um einen transparenten **Stakeholder-Dialog** mit den Mitarbeiter*innen zu gewährleisten, haben wir die weitere Professionalisierung der 2020 neu eingeführten Kommunikationskanäle und -formate vorangetrieben. Am meisten nutzen die Mitarbeiter*innen die

landesspezifischen und konzernweiten Nachrichtentportale „NewsForYou“ sowie virtuelle Townhall-Meetings. Das Thema, das das größte Interesse geweckt hat, war die neue Initiative GreenCoding. Ebenfalls viel positive Resonanz erzeugte die Kampagne #ChooseToChallenge: Anlässlich des Weltfrauentags porträtierten wir im gesamten Monat März GFT Mitarbeiterinnen mit ihren persönlichen Herausforderungen.

Neben lokalen Veranstaltungen hat sich auf Konzernebene das Format „CEO live“ etabliert. Hier informiert die CEO viermal im Jahr (jeweils zur Veröffentlichung der Quartalszahlen) in einem Livestream über die aktuelle Konzernentwicklung und ein Schwerpunktthema – beispielsweise die GFT Corporate Identity oder die CSR-Strategie. Zudem können Fragen per Chat gestellt werden, die die CEO unmittelbar beantwortet. Die relevantesten Sachverhalte und im Chat am häufigsten nachgefragten Themen werden im CEO-Blog vertieft. Durchschnittlich werden rund 60 Fragen per Chat gestellt, circa 2.000 Kolleg*innen nutzen den Livestream. Zudem steht im Nachhinein eine Aufzeichnung bereit.

Gegenüber der früher alle zwei Jahre konzernweit durchgeführten **Personalbefragung** haben sich Umfragen auf Landesebene bewährt – sie sind organisatorisch leichter zu handhaben und können die jeweils zentralen Anliegen der Beschäftigten vor Ort besser erfassen. Sie werden mindestens einmal pro Jahr durchgeführt. Für eine Vergleichbarkeit auf Konzernebene sorgt ein Block an Fragen zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, den Entwicklungsmöglichkeiten, dem Arbeitsklima und der Führung. Im Jahr 2021 lag die allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen bei 83%.

Wichtige interne Stakeholder sind die **Arbeitnehmervertretungen**. Aufgrund der Rechtsform ist bei der GFT Technologies SE ein SE-Betriebsrat eingerichtet,

der die Beschäftigten im EU-Raum vertritt. Vertretungen in den einzelnen Landesgesellschaften des GFT Konzerns können sowohl gewerkschaftliche Repräsentant*innen sein als auch aus betrieblichen Vertretungsgremien bestehen. Insgesamt gibt es in sieben von 16 Ländern Vertretungen, was einer Abdeckung von 85% der Belegschaft entspricht. Informationen zu Arbeitnehmerrechten können die nationalen Vertretungen eigenständig im Intranet bereitstellen. Der Betriebsrat in Deutschland beispielsweise informiert über Kontaktmöglichkeiten, veröffentlicht Betriebsvereinbarungen und aktuelle Rechtsprechungen, pflegt eine Sammlung häufig gestellter Fragen und hält die Präsentationen der quartalsweise stattfindenden Betriebsversammlungen vor. Darüber hinaus stehen die internen Kommunikationskanäle für einen Informationsaustausch zur Verfügung. Die betriebliche Mitbestimmung erfolgt im Rahmen der jeweils nationalen Regelungen. In den Landesgesellschaften gelten teilweise Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen.

Im Zusammenhang mit den mitarbeiterbezogenen Aspekten betrachten wir nachfolgend die drei Bereiche: Tätigkeiten und Projekte, Arbeitsumfeld und Vergütung.

Tätigkeiten und Projekte

Die Personalstrategie ist darauf ausgerichtet, weltweit Talente für GFT zu gewinnen, sie zu halten und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unter der Leitung des Global Head of HR definiert der Bereich Human Resources konzernweite Ziele und einheitliche Standards für die Personalarbeit. Die Umsetzung erfolgt durch die HR-Abteilungen in den Landesgesellschaften.

Kernelement der Employer-Branding-Strategie

„Ready to grow“ ist die persönliche und berufliche Entwicklung aller Beschäftigten (SDG 4 Quality Education). Dies spiegelt auch der mitarbeiterorientierte

Gesellschaft & Technologie

Belegschaft nach Job-Familien

| Anteil Belegschaft in % | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------|------|------|------|
| IT-Berufe | 86 | 85 | 83 |
| davon Frauen | 18 | 18 | 20 |
| Consulting | 6 | 6 | 7 |
| davon Frauen | 35 | 35 | 33 |
| Corporate Services | 8 | 9 | 10 |
| davon Frauen | 72 | 71 | 72 |

Belegschaft nach Erfahrungsstufen

| Anteil Belegschaft in % | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------|------|------|------|
| Skilled | 55 | 56 | 56 |
| davon Frauen | 27 | 29 | 29 |
| Senior | 39 | 38 | 36 |
| davon Frauen | 19 | 21 | 23 |
| Leader | 6 | 6 | 8 |
| davon Frauen | 17 | 17 | 16 |

Frauen im GFT Konzern

| Zusammensetzung weibliche Belegschaft in % | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|------|------|------|
| IT-Berufe | 67 | 65 | 64 |
| Consulting | 10 | 9 | 9 |
| Corporate Services | 23 | 26 | 27 |

Ansatz der **Leistungsbeurteilung** wider. Mit dem Performance-Management-Modell wollen wir unsere Beschäftigten dazu ermutigen, in einem kontinuierlichen Dialog selbst persönliche und fachliche Ziele zu entwickeln (Individual Development Plan) und im Austausch mit Kolleg*innen zu reflektieren (Multi-Source Group). Erfahrene Mentor*innen begleiten die persönliche und fachliche Karriereentwicklung.

Mit einem breiten Trainingsangebot zu Technologien, Gestaltungsprinzipien und Methoden sichern wir eine hohe Technologiekompetenz unserer Beschäftigten. Das GFT Accelerated Leadership Programme bereitet Mitarbeiter*innen auf Führungsaufgaben vor. Darüber hinaus fördert GFT mit Sprachkursen, Seminaren für Soft Skills und nebenberuflichen Qualifizierungen die **kontinuierliche Weiterbildung** (SDG 4.3) aller Beschäftigten. Im Berichtsjahr absolvierte jede*r Beschäftigte durchschnittlich rund 27 Trainingsstunden.

Das konzernweite **Karrieremodell** fasst Tätigkeitsprofile zu Job-Familien zusammen (IT-Berufe, Consulting, Corporate Services). Erfahrungsstufen definieren die jeweils erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen: „Skilled“ beinhaltet Absolvent*innen, Berufseinsteiger*innen und ausgebildete Fachkräfte. „Senior“ sind hoch qualifizierte und berufserfahrene Spezialist*innen. „Leader“ nehmen Führungsaufgaben mit und ohne Personalverantwortung wahr. Denn Fach- und Managementkarrieren bewerten wir als gleichwertige Entwicklungspfade.

Arbeitsumfeld

Zum globalen GFT Team gehörten 2021 Menschen aus 77 verschiedenen Nationalitäten (2020: 75, 2019: 63). Knapp ein Viertel unserer Beschäftigten sind Frauen (23%, 2020/2019: 24%). Der Frauenanteil beim Management lag 2021 wie im Vorjahr bei 17% (2020: 17%, 2019: 16%). Etwa zwei Drittel aller weiblichen Beschäftigten arbeiteten in IT-Berufen. Das Durchschnittsalter der GFT Beschäftigten lag bei

39 Jahren (2020: 38), bei Frauen wie bei Männern 38 Jahre (2020 Frauen: 37 | Männer: 38).

Um allen Beschäftigten eine optimale **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zu ermöglichen, arbeiten wir kontinuierlich daran, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Dazu gehören beispielsweise eine individuelle Karriereentwicklung sowie im Rahmen der jeweiligen Tätigkeit eine hohe Gestaltungsfreiheit bei Arbeitszeiten und -orten. So wurde die 2020 angestoßene Entwicklung von Hybridmodellen weiter vorangetrieben, das heißt Kombinationsmöglichkeiten aus Arbeiten im Büro, von zu Hause und beim Kunden. Die technischen Voraussetzungen für „Work From Anywhere“ wurden realisiert, begleitet von Betriebsvereinbarungen und Homeoffice-Richtlinien.

Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Gesundheitsmanagement, allerdings bieten alle Landesgesellschaften **gesundheitsbezogene Maßnahmen** an (SDG 8.8) wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, Untersuchungen, medizinischen Leistungen, Gesundheitsprogramme und Angebote externer Sporteinrichtungen. GFT beteiligte sich an den internationalen Informationskampagnen #PinkOctober zum Thema Brustkrebsvorsorge und #Movember zur Sensibilisierung für Männergesundheit.

Gelebte Vielfalt ist für uns Ausdruck von **Chancengleichheit** (SDG 5 Gender Equality, SDG 10 Reduce Inequalities). Voraussetzung ist ein vertrauensvoller und wertschätzender Umgang miteinander, der sich in unseren Unternehmenswerten spiegelt und in einer Unternehmenskultur, die für Integration und Vielfalt steht.

Mit der 2021 verabschiedeten konzernweiten Diversity & Inclusion Policy verpflichten wir uns ausdrücklich, Chancengleichheit auf allen Ebenen der

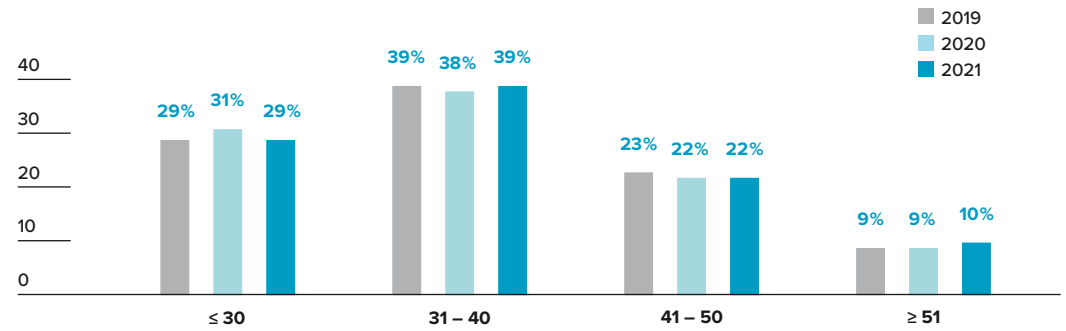
Gesellschaft & Technologie

Beschäftigung zu gewährleisten und jede Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung proaktiv zu bekämpfen und zu beseitigen. Führungskräfte werden durch Trainings zu interkultureller Kompetenz sensibilisiert. Betroffene Mitarbeiter*innen können sich an interne Beschwerdestellen wenden. Zudem steht ein webbasiertes anonymes Hinweisgebersystem zur Verfügung (Kapitel 4, Abschnitt „Compliance Management System“). Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

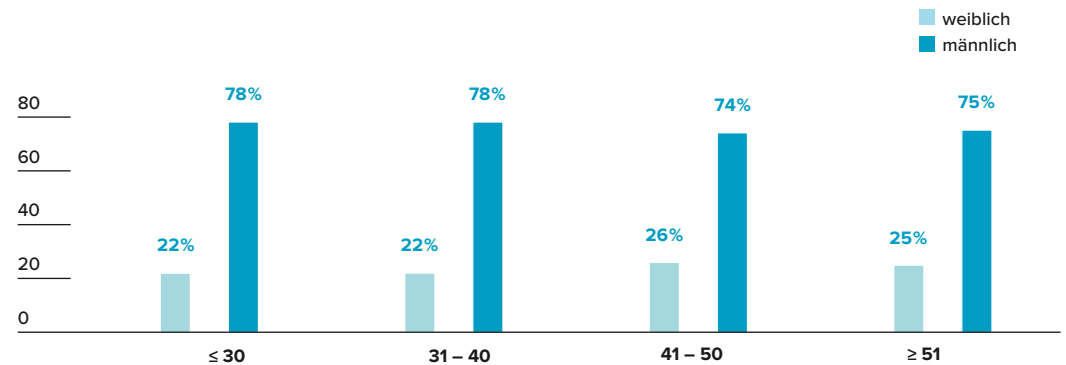
GFT Polen führte im Berichtsjahr ein Programm zu Diversity, Equality and Inclusion (DEI) durch. In diesem Rahmen erfolgte auch eine Diversity-Umfrage, die als Pilot für den GFT Konzern dient. Die Teilnahme war freiwillig und anonym, der Rücklauf lag bei 28% der Beschäftigten. Ein Aspekt war, ob für die Mitarbeiter*innen ihr Arbeitsplatz bei GFT „auf gegenseitigem Respekt, einem Gefühl der Sicherheit und Offenheit für Vielfalt basiert“. Dem stimmten 68% der Befragten zu, 19% stimmten nicht zu. 13% konnten die Frage nicht beantworten. Auf die Frage, ob sie „persönlich in den letzten sechs Monaten eine ungleiche Behandlung erfahren“ haben, antworteten 85% mit Nein, 15% mit Ja. Die Ergebnisse der Umfrage sind Grundlage für die Ausarbeitung einer Strategie zur Förderung einer integrativen Kultur bis 2023. Im Berichtsjahr setzte GFT Polen bereits in folgenden Bereichen Maßnahmen um:

- **Training:** Webinare für Mitarbeiter*innen zu den Themen DEI sowie Geschlechtsidentität, ein Workshop zur Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte
- **Beschwerdemechanismus:** Einrichtung eines Kanals zur Ermöglichung einer anonymen Kommunikation (Bluebox) für Feedback, Fragen und Verbesserungsvorschläge, darüber hinaus aktive Bekanntmachung des konzernweiten Hinweisgebersystems.

Entwicklung der Altersstruktur im GFT Konzern (Dreijahresvergleich)



Altersstruktur nach Geschlecht (2021)



- **Sprache:** Einführung von Zweisprachigkeit (Polnisch und Englisch) bei allen offiziellen internen Kommunikationsmaßnahmen sowie teilweise bei Meetings und Veranstaltungen, um die Teilhabe von Beschäftigten zu erhöhen, die kein Polnisch sprechen

GFT Italien und GFT Großbritannien legten einen starken Fokus auf **Gleichstellung der Geschlechter**. In Italien gab es beispielsweise Veranstaltungen zum Schutz vor Gewalt an Frauen und zum Schutz

gegen geschlechtsspezifische Gewalt. GFT Großbritannien setzte sich aktiv für die Einstellung von Frauen in technischen Berufen ein und konnte im Jahr 2021 den Frauenanteil von 13% auf 18% erhöhen.

Gesellschaft & Technologie



Weitere Informationen
finden Sie unter gft.de/hv

Equal Pay Gap
<1%

Vergütung

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Tätigkeiten, der Funktion und der Verantwortung. Neben einem Grundgehalt fließen standortspezifische Arbeitgeberleistungen ein. Im Jahr 2021 betrug der **Personalaufwand** im GFT Konzern 380,39 Mio. € (2020: 320,39 Mio. € | 2019: 297,33 Mio. €). Weitere Einzelheiten finden sich im Geschäftsbericht (Kapitel 2 „Wirtschaftsbericht“). Angaben zum **Verhältnis der Vergütung von Organmitgliedern zur Mitarbeitervergütung** enthält der Vergütungsbericht 2021.

Während es auf Länderebene bereits regelmäßige Gehaltsanalysen gibt, wurde 2021 erstmals eine konzernweite **Gender-Pay-Gap-Analyse** durchgeführt (SDG 5.1). Der unbereinigte Gender Pay Gap (das heißt durchschnittliches Entgelt ohne Berücksichtigung von Job-Familie und Karrierelevel) beläuft sich auf 15,1%. Daraus leitet sich der konzernweite Equal Pay Gap ab. Ausgehend vom unbereinigten Gender Pay Gap werden in diesem Zusammenhang die Zugehörigkeit zu Job-Familie und Karrierelevel sowie unterschiedliche Bonusmodelle und weitere spezifische Vertragsbestandteile berücksichtigt. Der **konzernweite Equal Pay Gap** liegt bei < 1%. Ziel ist es, weiterhin unterhalb dieses Schwellenwerts zu bleiben.

Für die geschäftsführenden Direktoren beinhalten Verträge, die seit 2020 abgeschlossen wurden, bei der jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung neben einem Wachstums- und Renditeziel auch ein sozial oder ökologisch ausgerichtetes **Nachhaltigkeitsziel**, das der Verwaltungsrat jährlich festlegt. Details zum Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren erläutert der Vergütungsbericht 2021. Darüber hinaus haben außer der CEO die anderen fünf Mitglieder der Geschäftsführung Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung.

Risiken

Als wesentliche Risiken sehen wir Demotivation (zum Beispiel infolge dauerhaft über- oder unterfordernder Tätigkeiten, fehlender Förderung, mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, inadäquater Vergütung, intransparenter Kommunikation und/oder keiner wertschätzenden Unternehmenskultur) und Gesundheitsbeeinträchtigungen (durch ergonomische und psychische Leiden) bis hin zur Berufsunfähigkeit. Derartige Auswirkungen können im Einzelfall erheblich sein. GFT hat systematische Vorkehrungen verankert. Die Geschäftsführungen der GFT Gesellschaften stehen in permanentem Austausch mit Beschäftigten und Vertretungsgremien. Der Eintritt ist deshalb eher unwahrscheinlich. In Summe gehen wir von einem mittleren Risiko aus.

Gesellschaftliches Engagement

Wir engagieren uns vor Ort an unseren Standorten in den Bereichen Technologieentwicklung und Bildung. Zudem wirken wir als Arbeitgeber auch am lokalen Wirtschaftsleben mit. An zahlreichen Standorten leisten GFT Beschäftigte Unterstützung für gemeinnützige Initiativen – im Berichtsjahr waren es über 70 lokale Projekte.

Technologieentwicklung und Verantwortung

Mit unserem Nachhaltigkeitsziel „Sustainability by design“ setzen wir uns dafür ein, dass Softwareentwicklung und die Anwendung von Technologien gemäß ethischen Prinzipien erfolgen (SDG 12.6).

Wir verfolgen den Ansatz „Privacy by Design“, zu Deutsch „Datenschutz durch Technikgestaltung“. Das bedeutet, dass sämtliche Datenschutzerfordernungen schon von Anfang an in IT-Systeme integriert werden, im sogenannten Entwurfsprozess. Mit entsprechenden Maßnahmen rund um Privacy Engineering

sensibilisieren wir Softwareentwickler*innen für die Grundsätze von Datensparsamkeit und Pseudonymisierung und schärfen das Bewusstsein für die proaktive Berücksichtigung von Datenschutzrisiken bei der Anwendung von Zukunftstechnologien und in komplexen IT-Projekten. Unsere Prinzipien haben wir in internen Leitlinien zu „Algorithmic Transparency and Accountability“ und „Pseudonymisierung“ dokumentiert. Für 2022 ist die Erstellung einer Privacy-by-Design-Leitlinie als weitere Orientierungshilfe geplant.

Nach Einführung der ersten Privacy-by-Design-Trainings im Jahr 2020 hat sich 2021 eine aktive Privacy Engineering Community gebildet. Für 2022 ist eine Awareness-Kampagne geplant, um unserem Anspruch Rechnung zu tragen, Privacy Engineering in das Kerngeschäft zu integrieren.

Bildung

„Grow tech talent worldwide“ – mit zahlreichen Angeboten fördern wir weltweit IT-Talente. Im Berichtsjahr führten wir insgesamt 67 Initiativen durch (2020: 59). Dabei setzen wir zwei Schwerpunkte:

- **Creating tech talent** unterstützt mit Coding-Workshops und Hackathons (SDG 4.3 und 4.4) den Aufbau von Technologiekompetenzen und richtet sich an Erwachsene aus nicht technischen Berufen sowie an Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren.
- **Empowering tech talent** soll den Ausbau von Technologiekompetenzen fördern und adressiert mit Konferenzen, Webinaren und Hochschulpartnerschaften (SDG 17.6) die globale Tech Community.

Gesellschaft & Technologie



Weitere Informationen

zum Code of Ethics & Code of Conduct finden Sie unter www.gft.de/code-of-ethics-code-of-conduct

Ein besonderes Anliegen ist es uns, Mädchen und Frauen zu einer Karriere im Technologieumfeld zu ermutigen (SDG 5 b). Mit der Beteiligung an zwölf Veranstaltungen haben wir im Vergleich zum Vorjahr unsere Angebote verdoppelt. GFT war beispielsweise Sponsor der virtuellen Women Tech Conference 2021 und beteiligte sich an der Google Women Developer Academy.

Durch den Einstieg in die Technologiebranche wollen wir jungen Menschen gute Zukunftsperspektiven ermöglichen: 2021 waren 67 Praktikant*innen, Auszubildende, Trainees und Studierende Teil des weltweiten GFT Teams (2020: 68, 2019: 103) sowie – erstmals erfasst – 209 Schülerpraktikant*innen. Beide Gruppen zusammen machten zusammen 3,5% unserer Gesamtbelegschaft aus (SDG 4.4).

Risiken

Negative Auswirkungen auf die Gesellschaft durch unsere Geschäftstätigkeit und unser soziales Engagement bewerten wir als unerheblich, und den Eintritt von gesellschaftsbezogenen Risiken stufen wir als eher unwahrscheinlich ein. Damit schätzen wir gesellschaftliche Risiken als gering ein.

Achtung der Menschenrechte

Unsere **unternehmerische Sorgfaltspflicht** zum Schutz der Menschenrechte ist im GFT Verhaltenskodex (Code of Ethics & Code of Conduct) verankert. Wir haben uns dazu verpflichtet, die international proklamierten Menschenrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der 10 Prinzipien des UN Global Compact zu wahren, zu unterstützen und zu respektieren (SDG 8.7 und 8.8).

GFT beachtet die international anerkannten Standards und in den Ländern, in denen wir Standorte betreiben, die national geltenden **Arbeits- und Sozialstandards**. Wir achten das **Recht auf Schutz der Privatsphäre** unserer Mitarbeiter*innen. Dies ist geregelt in der Datenschutzrichtlinie zum Umgang mit Beschäftigendaten, die Teil der übergeordneten Konzerndatenschutzrichtlinie ist (SDG 16.10).

Die wichtigsten **Lieferanten** sind hoch qualifizierte IT-Fachkräfte zur Unterstützung des Kerngeschäfts. Bei Dienstleistungen zum Geschäftsbetrieb können wir Umwelt-/Sozialkriterien beeinflussen. Bei der Beschaffung von IT-Infrastruktur sehen wir infolge des Einkaufsvolumens nur begrenzte Möglichkeiten, unsere Lieferanten zu überprüfen oder auf ihre Geschäftspraktiken einzuwirken. Uns ist die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette wichtig. Daher beinhalten die allgemeinen Einkaufsbedingungen des GFT Konzerns (Terms and conditions of the GFT Group) einen Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister.

In Verdachtsfällen von Menschenrechtsverstößen ist GFT berechtigt, die Lieferanten dahingehend zu überprüfen. Bei Verstößen sind wir in letzter Konsequenz berechtigt, die Geschäftsbeziehungen unverzüglich zu beenden. Weitere Informationen zur Lieferkette finden sich im Anhang zum Konzernabschluss (5.3 Aufwendungen für bezogene Leistungen, 5.5 Sonstige betriebliche Aufwendungen).

Menschenrechtsbezogene Risiken

Das Eintreten von Menschenrechtsverletzungen, die von unserer Geschäftstätigkeit ausgehen oder mit den von uns erbrachten Dienstleistungen in Verbindung stehen, stufen wir als eher unwahrscheinlich ein. Auswirkungen bewerten wir als unerheblich. Daher schätzen wir in Summe das Risiko für Menschenrechtsverletzungen als gering ein.

Unternehmensführung



┌ Unternehmensführung

| | |
|-----|--|
| 021 | Datenschutz und Informationssicherheit |
| 021 | Steuern |
| 022 | Lobbying |
| 022 | Compliance |

Unternehmensführung



Weitere Informationen
finden Sie auf
unglobalcompact.org

Unternehmensführung: Resilient management systems

Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung bedeutet für uns, im Einklang mit unseren ökologischen sowie gesellschaftsbezogenen Zielen und gemeinsam mit unseren Stakeholdern langfristig profitabel zu wachsen. Wir sind 2019 dem UN Global Compact beigetreten, der weltweit größten freiwilligen Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Wir arbeiten daran, die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte in allen Managementsystemen zu verankern. Die Einhaltung von Gesetzen ist für uns kein Ziel, sondern Selbstverständlichkeit. Unsere Corporate-Governance-Prinzipien enthält die Erklärung zur Unternehmensführung im zusammengefassten Lagebericht 2021.



Weitere Informationen
finden Sie auf gft.de/governance

Datenschutz und Informationssicherheit

Unter der Leitung des Chief Privacy Officer (CPO) verfügt der GFT Konzern über ein **Group Data Protection Network**, bestehend aus Ansprechpartnern für Datenschutz in den einzelnen Landesgesellschaften und relevanten Konzernfunktionen. Ziel dieser Datenschutzorganisation ist es, innerhalb des Konzerns sowie an den Schnittstellen zu Kunden, Partnern und Lieferanten eine einheitliche Datenschutzpraxis zu gewährleisten (SDG 16.10). GFT hat ein konzernweites Datenschutzrahmenwerk, das auf einer globalen Datenschutzrichtlinie basiert. Die lokalen

Ansprechpartner*innen im Datenschutz sorgen unter Berücksichtigung der landesspezifischen Anforderungen für die Umsetzung.

Im Berichtsjahr haben wir ein neues Trainingskonzept zum Datenschutz eingeführt, basierend auf einem umfangreichen Pflichtmodul für alle Mitarbeiter*innen in allen Geschäftsbereichen und Ländern (auch in Ländern, in denen kein gesetzliches Erfordernis existiert). In der Folge sollen darauf aufbauend rollenspezifische Datenschutz-Trainings durchgeführt werden.

Das globale **Informationssicherheits-Management-system (ISMS)** des GFT Konzerns entspricht dem Standard ISO/IEC 27001. Es wird vom Chief Information Security Officer (CISO) geleitet. Das etablierte globale GFT ISMS bildet ein Rahmenwerk für Sicherheitsrichtlinien und -verfahren, die für alle Unternehmenseinheiten verbindlich sind.

Steuern

GFT versteht sich als verantwortungsbewusstes Unternehmen, das bestrebt ist, die weltweit geltenden steuergesetzlichen Pflichten unter Beachtung der unternehmerischen Werte sowie Interessen und der Wahrung sozialer und ethischer Verantwortung zu erfüllen. Steuerzahlungen sind für den GFT Konzern Teil der verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Die Einhaltung aller nationalen und internationalen Steuergesetze wird durch geeignete Maßnahmen wie effiziente, qualitativ hochwertige und verlässliche Expertise, Prozesse, Systeme, Methoden und Kontrollen sichergestellt. In diesem Sinne zielt die Steuerstrategie auf eine gesetzeskonforme, steueroptimierte Gestaltung von Sachverhalten im In- und Ausland ab.

GFT verfolgt keine aggressiven, unangemessenen Steuergestaltungen und zahlt – entsprechend dem Leistungsfähigkeitsprinzip – dort Steuern, wo sie wertschöpfend tätig ist. Dabei wird eine kooperative, transparente sowie konstruktive Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden angestrebt.

Die Konzernsteuerstrategie legt den Rahmen des Handelns fest und wird durch organisatorische und inhaltliche Richtlinien, Vorgaben und Anweisungen konkretisiert und umgesetzt.

Die steuerlichen Richtlinien regeln die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten der für den GFT Konzern handelnden Personen gegenüber Finanzbehörden, steuerbezogenen Prozessen, die Einbindung der Konzernsteuerabteilung in Prozesse oder Sachverhalte sowie Reporting- und Dokumentationspflichten. Die steuerlichen Richtlinien erteilen konkrete Umsetzungsvorgaben für die gesetzliche Erfüllung und schärfen damit das Bewusstsein im GFT Konzern für steuerliche Sachverhalte. Gemäß dem unternehmerischen Verhaltenskodex sind vorsätzliche Verstöße gegen steuerliche externe und interne Vorgaben oder das Unterlassen von Korrekturen fehlerhaft verarbeiteter Vorgänge intern zu melden und zu verfolgen.

Das Risikomanagementsystem des GFT Konzerns ist integraler Bestandteil der Führungsstruktur und umfasst ebenfalls steuerliche Chancen und Risiken. Es dient dazu, die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen sicherzustellen und das Risiko von Regelverstößen zu minimieren beziehungsweise rechtzeitig zu erkennen. Die Verantwortung für das zentral organisierte Risikomanagementsystem liegt beim Chief Financial Officer (CFO).

Unternehmensführung



Weitere Informationen
finden Sie unter gft.de/compliance

0,00 €

Verluste aus Gerichtsverfahren wegen
wettbewerbswidrigen Verhaltens

Lobbying

GFT hat im Berichtsjahr keine finanziellen oder sachlichen politischen Zuwendungen geleistet.

Eine Übersicht unserer Mitgliedschaften in Branchenverbänden und lokalen Wirtschaftsvereinigungen ist abrufbar auf www.gft.de/nachhaltigkeit.

Compliance

Integrität verstehen wir als entscheidende Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Der GFT Code of Ethics & Code of Conduct umfasst jeweils die für den GFT Konzern geltenden ethischen Standards und Verhaltensregeln und ist unser Beitrag zu SDG 16.5 (Peace, Justice and Strong Institutions).

Compliance Management System

Für die konzernweite Umsetzung des Compliance Management Systems ist das vom Verwaltungsrat eingesetzte Compliance Office zuständig.

Die zentralen Aspekte unseres Compliance-Programms sind: die Verhinderung von Bestechung und Korruption, Betrug sowie Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die Umsetzung wird mit regelmäßigen Audits (geplant und ungeplant) überprüft.

Die konzernweit geltenden compliancebezogenen Richtlinien sind in mehreren Sprachen im Intranet verfügbar. Es gibt für sämtliche Beschäftigten eine verpflichtende Online-Schulung, die alle compliance-relevanten Bereiche umfasst und mittlerweile in vier Sprachen vorliegt. Beschäftigte müssen nach ihrem Eintritt bei GFT innerhalb von sechs Monaten und danach in einem Zweijahresrhythmus das Compliance-Training absolvieren.

Darüber hinaus schult das Compliance Office bedarfsbezogen relevante Gruppen von Mitarbeiter*innen.

Schutz von Whistleblowern

Beschäftigte sind aufgerufen, Verstöße gegen Gesetze und Konzernrichtlinien zu melden. Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten leitet das Compliance Office die Aufklärung. Für Meldungen stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung: per Post, per E-Mail, telefonisch und online über das für alle Beschäftigten angebotene Whistleblowing-Tool. Dies ist ein webbasierter Kanal, der technisch eine anonyme Berichterstattung mit Zwei-Wege-Kommunikationsmechanismus sicherstellt. GFT schützt jeden Whistleblower vor nachteiliger Behandlung oder Vergeltung, wenn Vorfälle in gutem Glauben gemeldet wurden. Dazu gehören Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder andere Formen negativer Behandlungen.

Neben einer regelmäßigen Kontrolle bestehender Geschäftsverbindungen werden risikobasiert auch neue Geschäftspartner überprüft. Wie in den Vorjahren kam es auch 2021 zu keinen Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung.

Potenzielle Interessenkonflikte der Führungsebene weltweit werden erfragt, offengelegt und durch geeignete Maßnahmen abgemildert.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Hinsichtlich Korruption und Bestechung gilt ein Null-Toleranz-Ansatz, geregelt in der Anti-Bribery & Corruption Policy. Diese Richtlinie ist neben dem Code of Ethics & Code of Conduct auf unseren Internetseiten auf Deutsch und Englisch veröffentlicht. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung dieser Richtlinien.

In bestimmten risikobehafteten Bereichen, wie zum Beispiel bei Einladungen von Geschäftspartnern, ist zur Vermeidung von Korruption und Bestechung unter festgelegten Bedingungen eine vorherige Freigabe durch das Compliance Office einzuholen.

Im Jahr 2021 gingen keine Meldungen hinsichtlich Verstößen zu Korruption und Bestechung beim Compliance Office ein.

Risiken in Bezug auf Korruption und Bestechung

Die entsprechenden Richtlinien und Genehmigungsprozesse sind konzernweit gültig, dadurch definieren wir einen einheitlichen Rahmen und verhindern Interpretationsspielräume. Auswirkungen von Korruption und Bestechung bewerten wir als moderat. Aufgrund der beschriebenen Maßnahmen stufen wir den Eintritt als eher unwahrscheinlich ein. Daher ergibt sich ein geringes Risiko.

Stuttgart, den 23. März 2022

GFT Technologies SE
Die geschäftsführenden Direktoren

Marika Lulay
Chief Executive Officer

Dr. Jochen Ruetz
Chief Financial Officer

Jens-Thorsten Rauer
Group Chief Executive –
Central & Western Europe

Informationen für das Geschäftsjahr 2021 wurden in Anlehnung an die GRI Standards Option „Kern“ erstellt.

Allgemeine Standardangaben

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|----------------------------|---|---|--|
| Organisationsprofil | | | |
| 102-1 | Name der Organisation | Konzernanhang: Allgemeine Angaben (GB, 71) | |
| 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | NfB, 6, Geschäftsmodell (GB, 20 ff), Partnerschaften https://www.gft.com/de/de/partners.html | |
| 102-3 | Ort des Hauptsitzes | Konzernanhang: Allgemeine Angaben (GB, 71) | |
| 102-4 | Betriebsstätten | Konzernstruktur (GB, 21 f, 88); https://www.gft.com/de/de/about-us/locations Märkte: Umsatzentwicklung (GB, 27 ff) | |
| 102-5 | Eigentum und Rechtsform | Rechtsform: Konzernanhang: Allgemeine Angaben (GB, 71); Aktionärsstruktur (GB, 17) https://www.gft.com/de/de/about-us/investor-relations/gft-aktie | |
| 102-6 | Bediente Märkte | Geschäftsmodell (GB, 20 ff) | |
| 102-7 | Größenordnung der Organisation | Anzahl Beschäftigte: Kennzahlen (GB, 134), Beschäftigte nach Ländern (GB, 23, 125); Konzernstruktur (GB, 21 f), Konsolidierungskreis (GB, 88 f), Konzernbilanz (GB, 67 ff), Umsatz nach Ländern (GB, 28) | |
| 102-8 | Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter | NfB, 30 | |
| 102-9 | Lieferkette | Lieferanten (NfB, 19), Aufwendungen für bezogene Leistungen: Konzernanhang (GB, 108), sonstige betriebliche Aufwendungen: Konzernanhang (GB 109) | |
| 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | | keine signifikanten Änderungen im Berichtsjahr |
| 102-11 | Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen | Umweltbezogene Risiken (NfB, 13) | |
| 102-12 | Externe Initiativen | Mitgliedschaft: United Nations Global Compact, Bekenntnis zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (NfB, 19) | |
| 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden | www.gft.de/nachhaltigkeit | |
| Strategie | | | |
| 102-14 | Aussagen der Führungskräfte | NfB, 3 | |
| 102-15 | Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen | Wesentliche nichtfinanzielle Aspekte und Risiken (NfB, 7), nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (Steuerungssystem GB, 22 Personal GB, 22 f Qualitätsmanagement, Datenschutz und IT-Sicherheit GB, 24), Risikobericht (GB, 36 ff), Chancenbericht (GB, 47 ff), Prognosebericht (GB, 34 f) | |

GRI Inhaltsindex

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|-----------------------------|--|--|--|
| Ethik und Integrität | | | |
| 102-16 | Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen | Wertebasiertes Nachhaltigkeitsverständnis: www.gft.de/nachhaltigkeit , Steuerrichtlinien (NfB, 21), Code of Ethics & Code of Conduct + Anti-Bribery and & Corruption Policy: www.gft.de/compliance | |
| 102-17 | Verfahren für ethische Beratung und Bedenken | www.gft.de/compliance | |
| Führung | | | |
| 102-18 | Führungsstruktur | Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 61 ff) | |
| 102-19 | Befugniserteilende Stelle | NfB, 6 | |
| 102-20 | Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen | NfB, 6 | |
| 102-21 | Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | NfB, 6 Stakeholders and fields of action: www.gft.de/nachhaltigkeit | |
| 102-22 | Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien | Verwaltungsrat: Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 61 ff), Mitglieder: (GB, 15), www.gft.de/verwaltungsrat | |
| 102-23 | Vorstand des höchsten Kontrollorgans | Vorsitzender des Verwaltungsrats (GB, 15), www.gft.de/verwaltungsrat | |
| 102-24 | Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans | Wahl durch Hauptversammlung: Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 64) Ziele für die Zusammensetzung, Unabhängigkeit, Kompetenzprofil: Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 63 f) | |
| 102-25 | Interessenkonflikte | Interessenkonflikte und deren Behandlung: Bericht des Verwaltungsrats (GB, 13) | |
| 102-26 | Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien | Leitung der Gesellschaft, Bestimmung ihrer Grundlinien und deren Umsetzung: Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 61: monistische Unternehmensführungs- und Kontrollstruktur) | |
| 102-27 | Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans | Aus- und Fortbildungsmaßnahmen gemäß Empfehlung D.12 DCGK i. d. F. vom 16.12.2019, Kompetenzprofil: Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 63 f), Bericht des Verwaltungsrats (GB, 13) | |
| 102-28 | Leistungsbewertung des höchsten Kontrollorgans | Selbstbeurteilung gemäß Empfehlung D.13 DCGK i. d. F. vom 16.12.2019: Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 62) | |
| 102-29 | Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen | Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken (NfB, 7), Risikobericht (GB, 36 ff) | |
| 102-30 | Effektivität des Risikomanagementprozesses | Risikomanagement (NfB, 7) | |
| 102-31 | Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | Beschäftigung mit CSR-Strategie (GB, 11), Stand Umsetzung CSR-Strategie, Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat: Bericht des Verwaltungsrats (GB 14) | |
| 102-32 | Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | Beschäftigung mit CSR-Strategie (GB, 11), Stand Umsetzung CSR-Strategie, Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat: Bericht des Verwaltungsrats (GB 14) | Verwaltungsrat: Prüfung NfB gemäß § 47 Abs. 3 SEAG i.V.m. § 171 Abs. 1 Satz 4 AktG, Geschäftsführende Direktoren: Berichtspflicht gemäß §§ 315b und 315c HGB i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB |
| 102-33 | Kommunikation kritischer Bedenken | Risikomanagementsystem (GB, 36 ff), Whistleblowing-Tool (NfB, 22, GB, 61) | |
| 102-34 | Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken | | keine Vorfälle im Berichtsjahr |

GRI Inhaltsindex

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|---|--|--|--|
| 102-35 | Vergütungspolitik | Vergütungssysteme für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren: www.gft.de/hv , www.gft.de/governance jährlicher Vergütungsbericht zur Umsetzung der Vergütungssysteme: www.gft.de/hv | keine veröffentlichten Angaben zum Vergütungssystem für Führungskräfte unterhalb der geschäftsführenden Direktoren |
| 102-36 | Verfahren zur Festsetzung der Vergütung | Vergütungsbericht www.gft.de/hv | |
| 102-37 | Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung | Vergütungsbericht www.gft.de/hv | Mitarbeitervertretungen werden entsprechend nationaler Bestimmungen beteiligt |
| 102-38 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | Vergütungsbericht www.gft.de/hv | derzeit keine Veröffentlichung länderspezifischer Angaben |
| 102-39 | Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung | Vergütungsbericht www.gft.de/hv | derzeit keine Veröffentlichung länderspezifischer Angaben |
| Einbeziehung von Stakeholdern | | | |
| 102-40 | Liste der Stakeholder-Gruppen | Direkte Stakeholder: NfB, 6 www.gft.de/nachhaltigkeit | |
| 102-41 | Tarifverhandlungen | Betriebliche Mitbestimmung, Arbeitnehmerrechte (NfB 15) | In den 5 mitarbeiterstärksten Landesgesellschaften (Brasilien, Deutschland, Italien, Polen, Spanien; >80% der Belegschaft), gelten teilweise Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen |
| 102-42 | Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern | Stakeholders and fields of action: www.gft.de/nachhaltigkeit | |
| 102-43 | Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung | Nachhaltigkeitsstrategie (NfB 6), wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte (NfB 7), Qualitätsmanagement, Datenschutz und IT-Sicherheit (NfB, 21, GB 24) Mitarbeiter*innen: Kommunikation (NfB 15), Employer Branding (NfB 15), Leistungsbeurteilung (NfB 16), Vereinbarkeit (NfB, 16), Gesundheit (NfB 16), Chancengleichheit (NfB 16 f), Arbeitnehmervertretungen (NfB 15) Kunden: Wertschöpfung (NfB 6), GreenCoding, Klimaziele (NfB 10), Unternehmen (GB 3, 6), internationales Leistungsmodell (GB 8, 20, 48 f) Anteilseigner: Brief an unsere Aktionäre (GB 7 ff), GFT am Kapitalmarkt (GB 16 ff), www.gft.de/ir | |
| 102-44 | Schlüsselthemen und Anliegen | Nachhaltigkeitsstrategie (NfB 6), wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte (NfB 7) | |
| Vorgehensweise bei der Berichterstattung | | | |
| 102-45 | Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden | Konsolidierungskreis: Konzernanhang (GB 88) | |
| 102-46 | Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung | Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken (NfB, 7) | |
| 102-47 | Liste der wesentlichen Themen | Nachhaltigkeitsaspekte (NfB, 7) Stakeholders and fields of action www.gft.de/nachhaltigkeit | |
| 102-48 | Neuformulierung der Informationen | | keine Änderungen im Berichtsjahr |
| 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung | | keine Änderungen im Berichtsjahr |
| 102-50 | Berichtszeitraum | Geschäftsjahr 2021 (NfB, 4) | |
| 102-51 | Datum des aktuellsten Berichts | 23.3.2022 | |

GRI Inhaltsindex

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|---------------------|---|---|--|
| 102-52 | Berichtszyklus | jährlich (NfB, 4) | |
| 102-53 | Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht | Impressum (NfB, 31) | |
| 102-54 | Erklärung zur Übereinstimmung mit den GRI-Standards | NfB, 4 | in Anlehnung an die GRI Standards Option „Kern“ erstellt |
| 102-55 | GRI-Inhaltsindex | https://www.gft.com/de/de/about-us/Sustainability.html#reports | |
| 102-56 | Externe Prüfung | | Im Berichtsjahr 2021 wurde keine externe Prüfung durchgeführt. |

Themenspezifische Standards

Arbeitnehmer

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|--|--|--|---|
| Managementansatz | | | |
| 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung | Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken (NfB 7), Grow tech talent worldwide (NfB, 6), Mitarbeiter*innen (NfB, 15 ff) | |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Personalstrategie (NfB, 15), Employer-Branding-Strategie (NfB, 15 f) | |
| 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Befragungen (NfB, 15), Personalmanagement (GB, 22f), Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB, 11, 14) | |
| Beschäftigung | | | |
| 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | Mitarbeiterentwicklung (GB, 23), Investorenpräsentation www.gft.de/finanzberichte | |
| 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | | Wir unterscheiden nicht zwischen Voll- und Teilzeit. Es gibt standortspezifische Arbeitgeberleistungen. |
| 401-3 | Elternzeit | NfB, 30 | Aufgrund national unterschiedlicher Regelungen keine einheitliche Angabe zur Rückkehrrate möglich |
| Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis | | | |
| 402-1 | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | | National unterschiedliche Regelungen; alle rechtlich vorgegebenen Fristen werden gewahrt |

GRI Inhaltsindex

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|--|---|---|--|
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | | |
| 403-1 | Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | Wir entsprechen den jeweiligen nationalen Bestimmungen; kein konzernweit einheitliches Vorgehen |
| 403-2 | Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle | NfB, 30 | Die Krankheitsquote berücksichtigt alle krankheitsbedingten Ausfalltage (Arbeitstage); aufgrund national stark abweichender Regelungen keine konzernweite Erfassung von Verletzungen |
| 403-3 | Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen | NfB 16, 18 | Größtes Risiko bei Bürotätigkeiten sind ergonomische und psychische Erkrankungen. Alle GFT Landesgesellschaften bieten gesundheitsbezogene Maßnahmen und folgen den nationalen Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz. Die Krankenquote ist unauffällig. |
| 403-4 | Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden | | Die nationalen Bestimmungen variieren stark, daher werden diese Themen länderspezifisch behandelt. |
| Aus- und Weiterbildung | | | |
| 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem | NfB, 16 | Eine Unterscheidung nach Kategorie lässt sich derzeit nicht darstellen |
| 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | Technologiekompetenz (NfB, 16), Accelerated Leadership Programme (NfB, 16), GreenCoding (NfB, 10), Privacy Engineering (NfB, 18) | keine Programme zur Übergangshilfe vorhanden, im Einzelfall angemessene Unterstützung |
| 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten | | Performance-Management-Modell (NfB, 16) Abdeckung 89% der Angestellten |
| Vielfalt und Chancengleichheit | | | |
| 405-1 | Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten | Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren: Erklärung zur Unternehmensführung (GB, 63) Angestellte: Unternehmenskultur (NfB, 15), Karrieremodell (NfB, 16), Arbeitsumfeld (NfB, 16 f), Förderung von IT-Talent „Grow tech talent worldwide“ (NfB, 6) | |
| 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | NfB, 18 | Unserem Verhaltenskodex entsprechend behandeln wir alle Geschlechter gleich. |
| Gleichbehandlung | | | |
| 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | NfB, 16 f | |
| Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen | | | |
| 407-1 | Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | Code of Conduct & Code of Ethics, Allgemeine Einkaufsbedingungen | |

GRI Inhaltsindex

Umwelt

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|-------------------------|---|---|--|
| Managementansatz | | | |
| 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung | Betriebsführung: (NfB, 10), Kerngeschäft: „Sustainability by design“ (NfB, 6, 10 ff) | Anwendung Treibhausgasbilanz auf die 9 mitarbeiterstärksten Landesgesellschaften umfasst 97% der Belegschaft und zugleich einen Großteil der Büroflächen |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Umweltrichtlinie (NfB, 10), Klimaziele (NfB, 10), Treibhausgasbilanz (NfB, 11 ff) | Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 |
| 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB, 11, 14) | |
| Energie | | | |
| 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | NfB 11 f | Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 |
| Emissionen | | | |
| 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | NfB 11 f | Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 |
| 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | NfB 11 f | Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 |
| 305-3 | Andere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | NfB 12 f | Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 |

Gesellschaftliches Engagement

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|-------------------------|---|---|----------------------|
| Managementansatz | | | |
| 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung | Technologieentwicklung und Bildung, lokales Engagement (NfB, 18 f) | |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | „Sustainability by design“ (NfB, 6, 10), „Grow tech talent worldwide“ (NfB, 6, 18 f) | |
| 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB, 11, 14) | |

Achtung der Menschenrechte

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|-------------------------|---|---|----------------------|
| Managementansatz | | | |
| 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung | Sorgfaltspflicht, Arbeits- und Sozialstandards, Datenschutz, Einkaufsbedingungen (NfB, 19) | |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Beschäftigte, Lieferanten (NfB, 19) | |
| 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB, 11, 14) | |

GRI Inhaltsindex

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|--|---|------------------------------------|---|
| Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte | | | |
| 412-1 | Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde | | Regulärer Prüfungsbestandteil bei internen Audits; landesspezifische Due-Diligence-Prüfungen einschließlich Menschenrechtsfragen erfolgen vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen in neuen Regionen (neue Geschäftspartner) und vor der Inbetriebnahme neuer GFT Standorte. Im Berichtsjahr wurden keine Menschenrechtsverletzungen festgestellt. |

Compliance

| GRI Standard (2016) | | Referenz auf Berichte* (Seite)/URL | Auslassung/Anmerkung |
|--------------------------------------|--|--|--|
| Managementansatz | | | |
| 103-1 | Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung | ethische Standards und Verhaltensregeln, Verhinderung von Korruption und Bestechung, Betrug sowie Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (NfB, 22) | |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Komponenten | Compliance Management System (NfB, 22), www.gft.de/compliance | |
| 103-3 | Prüfung des Managementansatzes | Umsetzung Compliance Management System, Audits (NfB, 22), www.gft.de/compliance | |
| Korruptionsbekämpfung | | | |
| 205-1 | Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | | Durch unser Compliance Office prüfen wir sämtliche Standorte auf Korruptionsrisiken und schulen risikobasiert alle relevanten Mitarbeiter. |
| 205-2 | Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung | verpflichtendes Compliance E-Learning (NfB, 22), Null-Toleranz-Ansatz gemäß Anti-Bribery & Corruption Policy, Schutz von Whistleblowern (NfB, 22) | |
| 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | NfB, 22 | Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle bekannt. |
| Wettbewerbswidriges Verhalten | | | |
| 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung | NfB, 22 | Im Berichtsjahr wurden keine Ermittlungen oder Verfahren eingeleitet |
| Politische Einflussnahme | | | |
| 415-1 | Parteispenden | NfB, 22 | Es wurden keine finanziellen oder sachlichen Zuwendungen an Parteien geleistet. |
| Schutz der Kundendaten | | | |
| 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten | Datenschutz und Informationssicherheit (NfB, 21) | GFT hatte im Berichtsjahr keine kritischen Leaks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten. |

*GB = Geschäftsbericht (Geschäftsjahr 2021), NfB = Nichtfinanzieller Bericht (Geschäftsjahr 2021)

GRI Inhaltsindex

Belegschaft gesamt (Stichtag 31.12.)

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------|-------|-------|-------|
| Heads | 7.944 | 5.986 | 5.242 |
| Vollzeitkräfte | 7.718 | 6.172 | 5.461 |

Angestellte mit befristeten Verträgen

| | 2021 | 2020 ¹ | 2019 ¹ |
|--------------------|------|-------------------|-------------------|
| Anteil Belegschaft | 4 | 3 | 3 |
| davon Frauen | 76 | 50 | 29 |
| davon Männer | 221 | 50 | 71 |

Teilzeitquoten im GFT Konzern¹

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|
| Anteil an gesamter Belegschaft | 6 | 5 | 7 |
| davon Frauen | 161 | 62 | 65 |
| davon Männer | 111 | 38 | 35 |
| Anteil weibliche Belegschaft (bezogen auf gesamte weibliche Belegschaft) | 11 | 11 | 17 |
| Anteil männliche Belegschaft (bezogen auf gesamte männliche Belegschaft) | 2 | 2 | 3 |
| Anteil an allen Führungskräften | 2 | 2 | 2 |
| davon Frauen | 43 | 43 | 33 |
| davon Männer | 71 | 71 | 67 |
| Anteil weibliche Führungskräfte (bezogen auf alle weiblichen Führungskräfte) | 3 | 3 | 5 |
| Anteil männliche Führungskräfte (bezogen auf alle männlichen Führungskräfte) | 1 | 1 | 2 |

GRI SRS 401-3 (2016)**Elternzeit**

| | 2021 ² | 2020 ¹ | 2019 ¹ |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Gesamtzahl Angestellte in Elternzeit | 351 | 308 | 234 |
| davon Frauen | 242 | 117 | 82 |
| davon Männer | 109 | 191 | 152 |

**GRI SRS 403-2 (2016) Krankheitsquote
(Durchschnitt in Tagen pro Mitarbeiter*in)**

| | 2021 | 2020 ¹ | 2019 ¹ |
|-----------------|------|-------------------|-------------------|
| Krankheitsquote | 2,9 | 3,8 | 3,8 |

GRI SRS 404-1 (2016)**Durchschnittliche Dauer für Aus- und Weiterbildung
pro Mitarbeiter*in und Jahr (in Std.)**

| | 2021 | 2020 ¹ | 2019 ³ |
|----------------------------------|------|-------------------|-------------------|
| Dauer für Aus- und Weiterbildung | 27 | 32 | 16 |

¹ Die Daten wurden für die 5 größten GFT Konzerngesellschaften (Brasilien, Deutschland, Italien, Polen, Spanien) ermittelt. Sie repräsentieren >80% der GFT Belegschaft.

² Die Daten wurden für die 9 größten GFT Konzerngesellschaften (Brasilien, Deutschland, Großbritannien, Italien, Kanada, Mexiko, Polen, Spanien, USA) ermittelt. Sie repräsentieren 97% der GFT Belegschaft.

³ Keine Angaben für Polen, die Daten umfassen die Gesellschaften in Brasilien, Deutschland, Italien und Spanien. Sie repräsentieren >70% der GFT Belegschaft.

Service



Service

Weitere Informationen

Schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an, wenn Sie Fragen haben. Unser Investor-Relations-Team steht Ihnen gerne zur Verfügung. Oder besuchen Sie uns im Internet unter www.gft.de/nachhaltigkeit. Dort finden Sie weitere Informationen zu Nachhaltigkeit im GFT Konzern und zu unserer ESG-Performance.

Der nichtfinanzielle Konzernbericht 2021 liegt auch in englischer Sprache vor und ist unter www.gft.com/sustainability verfügbar.

Copyright 2022: GFT Technologies SE, Stuttgart

Veröffentlicht am 31. März 2022

Kontakt

Investor Relations

Daniela Kielmann
Schelmenwasenstraße 34
70567 Stuttgart
Deutschland
T +49 711 62042-441
F +49 711 62042-101
csr@gft.com

Impressum

Konzeption

GFT Technologies SE, Stuttgart
www.gft.com

Text

GFT Technologies SE, Stuttgart
www.gft.com

Konzept, Design und Satz

IR-ONE, Hamburg
www.ir-one.de

Fotografie

Seite 2: GFT
Seite 3: Jürgen Altmann
Seite 5: GFT
Stockbilder

