

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2020



Inhalte

| | | |
|----------|--------------------------------------|-----------|
| 1 | Der GFT Konzern | 4 |
| 2 | Nachhaltigkeit im GFT Konzern | 6 |
| 3 | Umgang mit Covid-19 | 10 |
| 4 | Mitarbeiter*innen | 12 |
| 5 | Umwelt | 17 |
| 6 | Gesellschaftliches Engagement | 21 |
| 7 | Achtung der Menschenrechte | 24 |
| 8 | Compliance | 26 |

Über diesen Bericht

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

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

Die Daten und Informationen dieses Berichts beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember 2020) und entsprechen dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung.

Teilweise werden nur die fünf größten Landesgesellschaften (nach Beschäftigten) in Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien berücksichtigt, die über 80 % der Belegschaft repräsentieren – dort findet sich ein entsprechender Hinweis im Bericht. Die Daten im Kapitel „Mitarbeiter*innen“ beziehen sich nur auf aktive Arbeitsverhältnisse.

Relevante finanzielle Informationen finden sich im zusammengefassten Lagebericht und im Konzernabschluss 2020. Die entsprechenden Dokumente sind unter www.gft.de/finanzberichte verfügbar.

Zu den steuerungsrelevanten nichtfinanziellen Kennzahlen des GFT Konzerns gehört der produktive Auslastungsgrad. Detaillierte Informationen dazu sind im zusammengefassten Lagebericht 2020 im Kapitel 1.5 Personal veröffentlicht.

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

Personenbezeichnungen sind als geschlechtsneutral zu verstehen. Um dieser Haltung Rechnung zu tragen, verwenden wir das Symbol * im Text. Uns ist bewusst, dass diese Variante 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.



1 Der GFT Konzern



1 Der GFT Konzern

Wir sind ein international aufgestellter Technologiepartner für die digitale Transformation mit Fokus auf den Banken-, Versicherungs- und Industriesektor. Zum Leistungsangebot gehören Beratung, Implementierung und Wartung branchenspezifischer Kernanwendungen und die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle auf Basis wachstumsstarker Technologien wie künstliche Intelligenz, Cloud Engineering, DLT/Blockchain, DevOps und Data Analytics.

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

Gegründet 1987, ist der Konzern mit rund 6.000 Beschäftigten in mehr als 15 Ländern tätig. Die Aktie der GFT Technologies SE ist seit 1999 an der Frankfurter Börse im Prime Standard gelistet. Größte Aktionäre seit dem Börsengang waren und sind Ulrich Dietz mit rund 26 % und Maria Dietz mit knapp 10 % der Anteile. Detaillierte Informationen zu Geschäftstätigkeit und Geschäftsmodell finden sich im zusammengefassten Lagebericht 2020 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“.

Als 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. Die wichtigsten Lieferanten sind hoch qualifizierte IT-Fachkräfte zur Unterstützung des Kerngeschäfts. Bei der Beschaffung von IT-Infrastruktur sehen wir infolge des Einkaufsvolumens nur begrenzte Möglichkeiten, unsere Lieferanten zu überprüfen oder auf ihre Geschäftspraktiken einzuwirken; wir berücksichtigen hier in erster Linie umweltbezogene Kriterien wie Energieeffizienz. Bei Dienstleistungen zum Geschäftsbetrieb können wir hingegen Umwelt-/Sozialkriterien beeinflussen. Weitere Informationen zur Lieferkette finden sich im Konzernanhang (5.3 Aufwendungen für bezogene Leistungen, 5.5 sonstige betriebliche Aufwendungen).





2

Nachhaltigkeit im GFT Konzern

2 Nachhaltigkeit im GFT Konzern

Unser [Nachhaltigkeitsverständnis](#) basiert auf den fünf Unternehmenswerten Caring – Committed – Collaborative – Courageous – Creative. Diese prägen die Zusammenarbeit untereinander und mit unseren externen Stakeholdern: Kunden, Partnern, Anteilseignern.

„Die digitale Zukunft verantwortungsvoll mitgestalten“ ist das Credo unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Als Technologie-Dienstleister liegt unser Nachhaltigkeitsfokus einerseits auf der Förderung von IT-Talenten („Grow tech talent worldwide“) und andererseits auf einer ökologischen wie ethisch verantwortungsvollen Entwicklung und Anwendung von Technologien („Sustainability by design“). Nachhaltige Unternehmensführung heißt für uns: langfristig profitabel zu wachsen – im Einklang mit unseren ökologischen und gesellschaftsbezogenen Zielen und gemeinsam mit unseren Stakeholdern („Big enough to deliver, small enough to care“). Entsprechend unserem Geschäftsmodell priorisieren wir in der nichtfinanziellen Berichterstattung mitarbeiterbezogene Aspekte und gesellschaftliches Engagement.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzt sich GFT für faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ein – insbesondere im vergangenen Jahr, das durch den Ausbruch der Covid-19-Pandemie geprägt war, eine enorme Herausforderung.

Sinnhaftigkeit und Selbstwirksamkeit der eigenen beruflichen Tätigkeit verstehen wir als grundlegende Voraussetzungen für individuelle Weiterentwicklung. Dies unterstreicht unsere Employer-Branding-Strategie „Ready to grow“: 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. Über die Unternehmensgrenzen hinweg engagieren sich GFT und ihre Mitarbeiter*innen mit „Grow tech talent worldwide“ für verschiedene Zielgruppen innerhalb der „Tech Community“, um deren Zukunftschancen durch den Ausbau von Technologie-Kompetenzen zu verbessern.



Im Berichtsjahr haben wir von den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (United Nations Sustainable Development Goals, SDGs) 9 SDGs identifiziert, auf die unser Geschäftsmodell direkt einzahlt. Sie sind in unsere Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen:



Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit tragen der Verwaltungsrat der GFT Technologies SE und die geschäftsführenden Direktoren. Sie werden durch ein globales CSR-Team unterstützt. Das Risikomanagement nichtfinanzieller Risiken obliegt dem Global Risk Committee (GRC).



Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken

Die 2017 erstellte Wesentlichkeitsanalyse betrachtet den GFT Konzern sowie Teile der Lieferkette. Sie wird jährlich überprüft und weiterentwickelt. Als wesentlich erachten wir Nachhaltigkeitsaspekte, die das Jahresergebnis, die Unternehmensreputation und -ressourcen direkt oder indirekt beeinflussen. Ebenso berücksichtigen wir die direkten und indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf alle gewählten Nachhaltigkeitsaspekte:

| Belange gemäß § 289 c HGB | GFT Nachhaltigkeitsaspekt | GRI Standard (GRI SRS, 2016) | Prinzipien UN Global Compact | UN SDGs (Nachhaltigkeitsziele Vereinte Nationen) |
|---|--|--|------------------------------|--|
| Umweltbelange | Energieverbrauch | 302 | 7, 8, 9 | 12, 13 |
| | Emissionen | 305 | 7, 8, 9 | 12, 13 |
| Arbeitnehmerbelange | Arbeitsbedingungen | 403 | 3, 4, 5, 6 | 8 |
| | Vergütung | 102-36 | | 8 |
| | Partizipation | 102-41, 102-43 | 3 | 8, 16 |
| | Aus- und Weiterbildung | 404 | | 4, 8 |
| | Chancengleichheit | 405, 406 | 6 | 5, 10 |
| Sozialbelange | Gesellschaftliches Engagement (digitale Bildung, technologische Verantwortung, gemeinnützige Projekte) | keine Entsprechung | 1, 6, 9 | 4, 9, 12, 16, 17 |
| | Zahlung von Steuern | (207, eingeführt 2019, nicht angewendet) | 10 | 16 |
| | Professional integrity (SASB, Sustainability Accounting Standards Board SV-PS-510a.2) | keine Entsprechung | 10 | 16 |
| Achtung der Menschenrechte | Prüfung auf Einhaltung | 412 | 1, 2 | 16, 17 |
| | Beschäftigendatenschutz | keine Entsprechung | 1, 6 | 8, 16 |
| Bekämpfung von Korruption und Bestechung | Korruptionsbekämpfung | 205 | 10 | 16 |
| | Fairer Wettbewerb | 206 | 10 | 16 |

Risikomanagement und Risikobewertung

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 2020 veröffentlicht.





3

Umgang mit Covid-19



3 Umgang mit Covid-19

Im Rahmen des Business Continuity Managements (BCM) hat GFT das Operational & Emergency Response Team (OERT) aktiviert, das alle notwendigen Maßnahmen einleitet, um sowohl die Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen als auch eine reibungslose Durchführung von Kundenprojekten zu gewährleisten. Auf Konzernebene legt das Gremium die Rahmenbedingungen fest (z. B. Arbeiten von zu Hause aus), die auf Länderebene von lokalen OERTs in Übereinstimmung mit aktuellen Entwicklungen, Projektanforderungen und den jeweiligen Landesbestimmungen umgesetzt werden.

Ende Februar begannen technische Vorbereitungen für den Fall, dass eine steigende Zahl an Beschäftigten von zu Hause (Homeoffice) arbeiten würden. Am 15. März, zwei Tage nach der Ausrufung der Pandemie durch die WHO, wurden innerhalb von 48 Stunden alle rund 6.000 Mitarbeiter*innen auf Homeoffice umgestellt – unter Beibehaltung der hohen Sicherheits- und Qualitätsstandards und ohne Ausfallzeiten. Das war nur möglich, weil das Arbeiten in verteilten Teams schon immer in die praktizierten Arbeitsabläufe eingebunden war und GFT über die letzten Jahre einen Großteil der Anwendungen in die Cloud verlagert hat. Damit verfügen wir über eine solide Cloud-Infrastruktur.

Jedes Land ist auf eine schrittweise Rückkehr der Mitarbeiter*innen in die Büros vorbereitet, dennoch bleibt Homeoffice bis zum Ende des ersten Quartals 2021 die empfohlene Option für alle Beschäftigten. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Krankenstand um rund 15 % gesunken und die Zahl an gemeldeten Covid-19-Infektionen war gering. Unsere Produktivität und Effizienz blieben auch im Homeoffice auf dem Niveau vor der Pandemie.

Für die Arbeitsorganisation nach Covid-19 steht die Entwicklung von Hybridmodellen im Fokus – d.h. Kombinationsmöglichkeiten aus Arbeiten im Büro, von zu Hause und beim Kunden. Im Herbst 2020 begannen in allen Landesgesellschaften erste Evaluationen zu Kundenanforderungen (z. B. abgeschirmte Blue Rooms, vor Ort-Einsätze), unterschiedlichen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter*innen (z. B. Flexibilität, Vernetzung) und damit verbundenen Vorgaben der nationalen Arbeitsschutzgesetze.





4

Mitarbeiter*innen



4 Mitarbeiter*innen

Obwohl Arbeiten in verteilten Teams schon vor Covid-19 bei GFT üblich war, ist eine rein virtuelle Zusammenarbeit für alle Beteiligten eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Der tägliche Austausch im Team, Personalführung, Einsätze bei Kunden oder das Onboarding neuer Kolleginnen und Kollegen sowie das Offboarding beim Austritt von Beschäftigten – all das musste sich virtuell erst festigen. Vor dem Hintergrund der Pandemie sind viele Mitarbeiter*innen hohen Mehrfachbelastungen ausgesetzt, etwa durch fehlende Kinderbetreuung und Schulschließungen oder bei der Pflege von Angehörigen. Hinzu kommen Gefahrenpotenziale wie beispielsweise eine erhöhte Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie soziale Isolation.

Eine transparente und authentische Kommunikation war 2020 vor dem Hintergrund einer überwiegend virtuellen Kooperation von zentraler Bedeutung: So startete bereits Ende Februar 2020 ein interner BCM-Blog für alle Beschäftigten mit laufend aktualisierten FAQs und einer Weltkarte, auf der die Zugangsmöglichkeiten für alle GFT Niederlassungen mit einem Ampelsystem gekennzeichnet waren. Im Laufe des Jahres sind verschiedene neue Kommunikationskanäle und -formate entstanden wie z. B. landesspezifische und konzernweite Nachrichtenportale „NewsForYou“, Podcasts, GFT Radio, virtuelle Townhall-Meetings mit der CEO und dem Senior Management, Expertenvorträge oder Sportangebote für zu Hause. Im Berichtsjahr wurde keine standardisierte Befragung der Mitarbeiter*innen durchgeführt, stattdessen gab es in den Landesgesellschaften Befragungen zum Umgang mit den lokalen Lockdown-Maßnahmen, zum gegenwärtigen Arbeiten von zu Hause sowie zu Wünschen und Erwartungen der Beschäftigten, wo und wie sie nach der Pandemie arbeiten möchten.

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. Auf Konzernebene definiert Global Human Resources unter der Leitung des Konzernverantwortlichen Ziele und einheitliche Standards für die Personalarbeit. Die Umsetzung erfolgt durch die lokalen HR-Abteilungen in den Landesgesellschaften. Unser Employer-Branding-Slogan „Ready to grow“ ist Ausdruck dessen, dass die persönliche und berufliche Entwicklung der Beschäftigten ein zentraler Bestandteil unserer Arbeitskultur ist – wachsen die Mitarbeiter*innen, wächst auch das Unternehmen (SDG 4 Quality Education).

Mit dem Performance-Management-Modell haben wir 2018 begonnen, einen mitarbeiterorientierten Ansatz der **Leistungsbeurteilung** aufzubauen. Statt einmal jährlich ein Gespräch mit Vorgesetzten durchzuführen, 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 gewährleisten wir eine hohe Technologiekompetenz unserer Beschäftigten – 2020 beispielsweise mit über 1000 Zertifizierungen im Bereich Cloud Engineering und Architektur. Mit dem Führungsprogramm GFT Accelerated Leadership Programme werden Mitarbeiter*innen gezielt für ihr nächstes Karrierelevel qualifiziert. Darüber hinaus fördert GFT mit Sprachkursen, Seminaren für Soft Skills und nebenberuflichen Qualifizierungen die **kontinuierliche Weiterbildung** aller Beschäftigten. Im Berichtsjahr wurden 18.752 Trainings durchgeführt. Insgesamt absolvierten unsere Beschäftigten 194.731 Trainingsstunden.

Neben der Weiterbildung setzen wir in punkto Entwicklung auf ein konzernweites und transparentes **Karrieremodell**. Dieses bündelt ähnliche Tätigkeitsprofile zu Job-Familien (IT-Berufe, Consulting, Corporate Services). Erfahrungsstufen definieren die jeweils erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen: „Skilled“ umfasst Absolvent*innen, Berufseinsteiger*innen und ausgebildete Fachkräfte. Als „Senior“ gelten hoch qualifizierte und berufserfahrene Spezialist*innen. „Leader“ nehmen Führungsaufgaben mit und ohne Personalverantwortung wahr. Fach- und Managementkarrieren bewerten wir als gleichwertige Entwicklungspfade.

Belegschaft nach Jobfamilien

| | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------------------|------|------|------|
| Anteil Belegschaft in % | | | |
| IT-Berufe | 85 | 83 | 83 |
| <i>davon Frauen</i> | 18 | 20 | 21 |
| Consulting | 6 | 7 | 7 |
| <i>davon Frauen</i> | 35 | 33 | 32 |
| Corporate Services | 9 | 10 | 10 |
| <i>davon Frauen</i> | 71 | 72 | 71 |

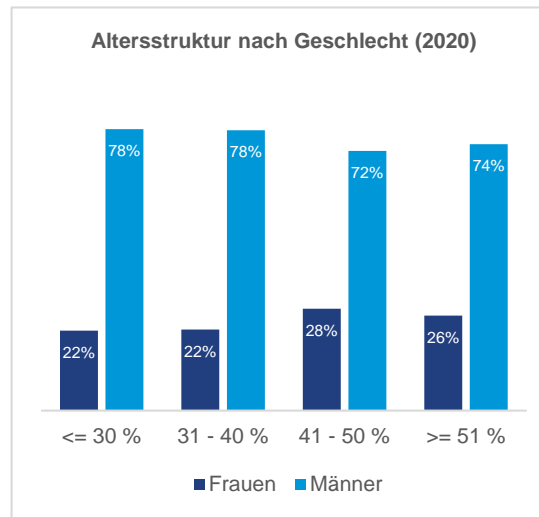
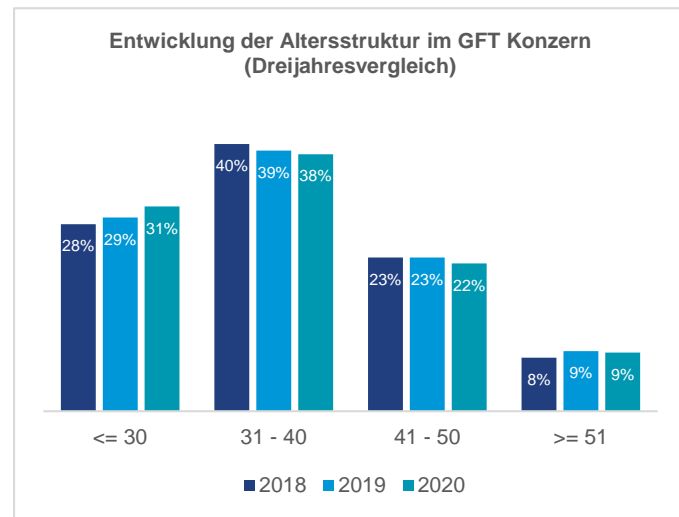
Belegschaft nach Erfahrungsstufen

| | 2020 | 2019 | 2018 |
|-------------------------|------|------|------|
| Anteil Belegschaft in % | | | |
| Skilled | 56 | 56 | 56 |
| <i>davon Frauen</i> | 29 | 29 | 30 |
| Senior | 38 | 36 | 36 |
| <i>davon Frauen</i> | 21 | 23 | 23 |
| Leader | 6 | 8 | 8 |
| <i>davon Frauen</i> | 17 | 16 | 13 |



Arbeitsumfeld

Zum globalen Team des GFT Konzerns zählten 2020 rund 6.000 Menschen 75 verschiedener Nationalitäten (2019: über 5.000 Menschen aus 63 Nationalitäten). Knapp ein Viertel unserer Beschäftigten sind Frauen (24 %, 2019: 26 %). Der Frauenanteil beim Management lag 2020 bei 17 % und erhöhte sich im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin leicht (2019: 16 %, 2018: 13 %). Etwa 2/3 aller weiblichen Beschäftigten arbeiten in IT-Berufen. Das Durchschnittsalter der GFT Beschäftigten liegt bei 38 Jahren (Frauen: 37 | Männer: 38).



Frauen im GFT Konzern

| Zusammensetzung weibliche Belegschaft in % | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|------|------|------|
| IT-Berufe | 65 | 64 | 65 |
| Consulting | 9 | 9 | 8 |
| Corporate Services | 26 | 27 | 27 |

Mit guten Rahmenbedingungen wollen wir allen Beschäftigten eine optimale **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** ermöglichen. Dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle sowie eine an die individuelle Lebenssituation angepasste Karriereentwicklung.

Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Gesundheitsmanagement, allerdings bieten alle Landesgesellschaften **gesundheitsbezogene Maßnahmen** an, wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, Untersuchungen, medizinischen Leistungen und Angebote externer Sporteinrichtungen.

Wir sind davon überzeugt, dass gelebte Vielfalt Ausdruck von **Chancengleichheit** ist (SDG 5 Gender Equality, SDG 10 Reduce Inequalities) und darin der entscheidende Schlüssel zu unternehmerischem Erfolg



liegt. Grundlage ist ein vertrauensvoller und wertschätzender Umgang miteinander, der sich in unseren Unternehmenswerten spiegelt. Wir dulden keine Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung. Mit Trainings zu interkultureller Kompetenz sensibilisieren wir Führungskräfte für dieses Thema. Betroffene Mitarbeiter*innen können sich außerdem an interne Beschwerdestellen wenden. Im Berichtsjahr wurden konzernweit keine Fälle gemeldet. Um zu verdeutlichen, dass GFT keinerlei geschlechtsbezogene Diskriminierung toleriert, wurde im Verhaltenskodex der Begriff „Geschlecht“ zu „geschlechtliche Identität oder deren Ausdruck“ erweitert. Wie schon seit einigen Jahren erschien das GFT Firmenlogo während des „Pride Month“ Juni in sämtlichen Social-Media-Kanälen in Regenbogenfarben. In diesem Kontext unterstrich CEO Marika Lulay mit einer [persönlichen Nachricht auf gft.com](#) das Ziel des Unternehmens, eine noch inklusivere und vielfältigere Unternehmenskultur zu schaffen und weltweit für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz einzutreten.

Das Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren ist in der [Erklärung zur Unternehmensführung](#) für den GFT Konzern und die GFT Technologies SE enthalten.

Ein wichtiger interner 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 aus gewerkschaftlichen Repräsentant*innen als auch aus betrieblichen Vertretungsgremien bestehen. Die betriebliche Mitbestimmung erfolgt im Rahmen der jeweils nationalen Regelungen. In den Landesgesellschaften gelten teilweise Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen.

Vergütung

Neben einem Grundgehalt fließen standortspezifische Arbeitgeberleistungen ein. Die Höhe der Vergütung ist abhängig von den Tätigkeiten, der Funktion und der Verantwortung. Im Jahr 2020 betrug der **Personalaufwand** im GFT Konzern 320,39 Mio. € (2019: 297,33 Mio. € | 2018: 268,18 Mio. €).

Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 hat der Verwaltungsrat die **Weiterentwicklung des Vergütungssystems** für die geschäftsführenden Direktoren beschlossen. Für Verträge, die ab 2020 abgeschlossen werden, beinhaltet die jährliche erfolgsabhängige Vergütung neben einem Wachstums- und Renditeziel nun auch ein sozial oder ökologisch ausgerichtetes Nachhaltigkeitsziel, das der Verwaltungsrat jährlich festlegt. Details zum Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren enthält der Vergütungsbericht im zusammengefassten Lagebericht.

Risiken

Als wesentliche Risiken sehen wir Demotivation (z. B. infolge dauerhaft über- oder unterfordernder Tätigkeiten, fehlender Förderung, mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, inadäquater Vergütung, intransparenter Kommunikation und/oder einer despektierlich geprägten 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.





5 Umwelt



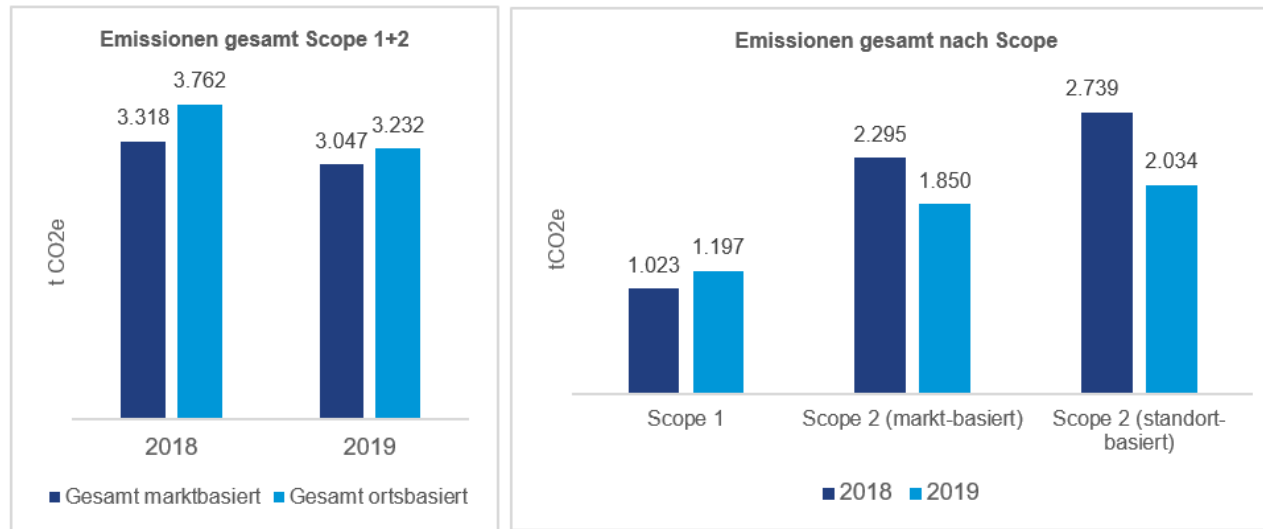
5 Umwelt

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns dazu verpflichtet, ökologische Verantwortung in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. Für die eigene Betriebsführung fokussieren wir auf SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz). Grundlage 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 IT Beschaffung und Betrieb (Geräte, Architektur) und bei der Anmietung von Büroflächen spielt die Energieeffizienz eine zentrale Rolle.

Im Berichtsjahr haben wir einen Corporate Carbon Footprint erstellt. Die Treibhausgasemissionen 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 für direkte Emissionen. Zur Festlegung der Organisationsgrenzen folgen wir dem Ansatz der operativen Kontrolle. Wir betrachten mit Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 2 (zugekaufte Emissionen) den Energieverbrauch in unseren Niederlassungen und den Kraftstoffverbrauch der Dienstfahrzeuge. Datenbasis sind die Jahre 2018 und 2019 für die fünf mitarbeiterstärksten Landesgesellschaften (> 80 % der GFT Belegschaft). Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lagen die Verbrauchsabrechnungen des Geschäftsjahres 2020 noch nicht vor.

Gemäß GHG Protocol erfolgt eine getrennte 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). Die hier verwendete Berechnung der ortsbasierten Treibhausgasemissionen basiert auf den Faktoren für den Erzeugungsmix der europäischen Übertragungsnetzbetreiber bzw. dem Climate Transparency Report für Brasilien. 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.



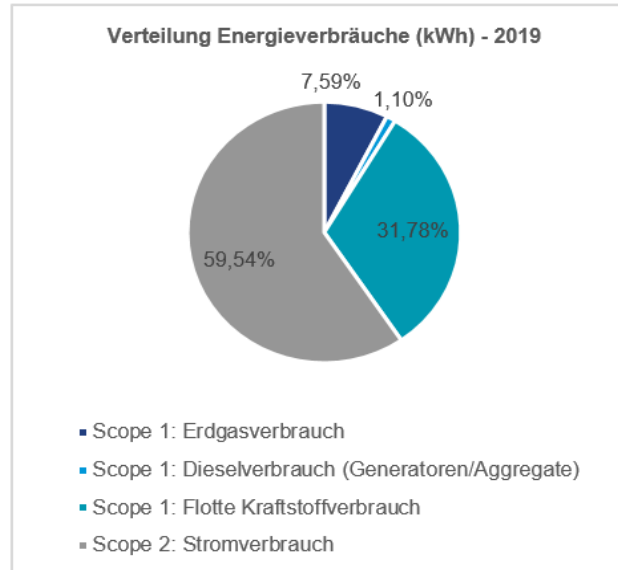
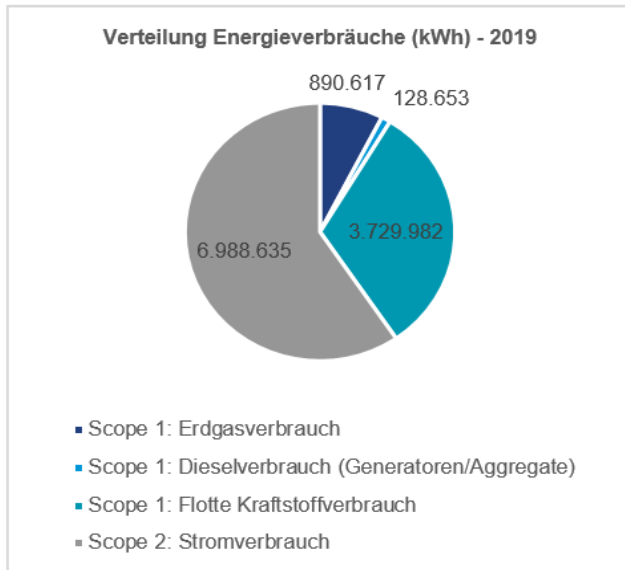


Hinweis: Berücksichtigt sind Angaben aus Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien; sie decken über 80 % der GFT Belegschaft ab. Die Daten basieren zum Teil auf Schätzungen bzw. Hochrechnungen. „Marktbasierend“ berücksichtigt Emissionsfaktoren eines Stromlieferanten bzw. Stromprodukts, „ortsbasierend“ berücksichtigt die durchschnittlichen Emissionsfaktoren der Länder.

Die größten Emissionstreiber sind für Scope 1 der Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte und für Scope 2 der Stromverbrauch. Beim Stromverbrauch entfallen ca. 93 % auf die Bürogebäude und 7 % auf die beiden internen Rechenzentren in Deutschland und Spanien. Unsere Niederlassungen in Brasilien beziehen bereits zu 95 % Strom aus erneuerbaren Energien und einige italienische Niederlassungen bereits zu 100 %.

| Verbrauchsangaben, marktbasierend | 2019 | 2018 |
|--|---------|---------|
| Stromverbrauch Bürogebäude (tCO2e) | 1.726,9 | 2.128,3 |
| Emissionen aus Stromverbrauch Rechenzentren (tCO2e) | 122,7 | 167,1 |
| Emissionen pro Vollzeitkraft (tCO2e/FTE) | 0,7 | 0,7 |
| Emissionen pro Mio. Euro Umsatz (tCO2e/Mio. €) | 9,1 | 9,8 |





Hinweis: Berücksichtigt sind Angaben aus Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien; sie decken über 80 % der GFT Belegschaft ab. Die Daten basieren zum Teil auf Schätzungen bzw. Hochrechnungen.

In Bezug auf unser Kerngeschäft haben wir uns mit der Frage befasst, wie unsere Software-Lösungen durch technologische Innovation (SDG 9) zu nachhaltigen Produkten beitragen können (SDG 12). Auf Anregung von IT-Architekten und Entwicklern entstand die Initiative „GreenCoding“: Beim Programmieren geht es in der Regel um Effizienz, allerdings nicht um Energieeffizienz. Hochskaliert auf Server und Endgeräte weltweit, hat jede Zeile Code das Potenzial, den Energieverbrauch und damit auch Emissionen zu reduzieren. GreenCoding ist die ökologische Komponente für unser Nachhaltigkeitsziel „Sustainability by design“. In internen News und Podcasts wurden die Architektur-Prinzipien ressourcenorientierter Programmierung vermittelt, 2021 wird hierzu ein Trainingsprogramm beginnen. Im Frühjahr 2021 erschien das Whitepaper [„Climate change: How GreenCoding makes a difference!“](#).

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.





6

Gesellschaftliches Engagement



6 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. Eine Übersicht unserer Mitgliedschaften in Branchenverbänden und lokalen Wirtschaftsvereinigungen ist abrufbar auf www.gft.de/nachhaltigkeit > [Gesellschaftliche Verantwortung](#).

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

2020 wurde eine Konzernsteuerrichtlinie entwickelt, die auf Basis unserer Unternehmenswerte und in Einklang mit dem Code of Ethics and Code of Conduct die wichtigsten steuerlichen Unternehmensgrundsätze (z.B. Aufgaben und Zuständigkeiten in allen GFT Gesellschaften, internes Kontrollsystem, Einhaltung aller regulatorischen Vorschriften, interne Verrechnungspreise, keine aggressive Steueroptimierung) fixieren wird. Die effektive Steuerquote lag im Geschäftsjahr 2020, trotz realisierter Steuervergünstigungen für Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, bei 30 % (2019: 27 %). Die im Jahresvergleich gestiegene rechnerische Steuerquote resultierte maßgeblich aus der Ergebnisverteilung auf die Landesgesellschaften.

Technologieentwicklung und Verantwortung

Um einer nachhaltig ausgerichteten und solidarischen Gesellschaft Rechnung zu tragen, setzen wir uns gemäß unserem Nachhaltigkeitsziel „Sustainability by design“ dafür ein, dass Entwicklung und Anwendung von Technologien verantwortungsvoll und ethisch erfolgen. Das ist unser Beitrag zu SDG 9 (Industry, Innovation and Infrastructure) und SDG 17 (Partnerships for the Goals). Unsere Prinzipien haben wir in der internen Leitlinie „Algorithmic Transparency and Accountability“ verbrieft. Damit unterstützen wir SDG 16 (Peace, Justice and Strong Institutions).

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 Designprozess. Mit einem neuen Training sensibilisieren wir Softwareentwickler*innen für die Grundsätze von Datensparsamkeit und -vermeidung und vermitteln ihnen umfassende Kenntnisse im Umgang mit Datenschutzrisiken bei der Anwendung von Zukunftstechnologien und in komplexen IT-Projekten. Nach Pilottrainings 2019 haben wir im Berichtsjahr die erste „Generation“ von GFT Privacy



Engineers ausgebildet. Dieses Training vermittelt umfassende Kenntnisse im Umgang mit Datenschutzrisiken bei der Anwendung von Zukunftstechnologien.

Thema eines [virtuellen GFT London Meetup](#) war die menschliche Natur von Technologie – diskutiert wurde u.a. die Rolle der User Experience und wie Tech-Unternehmen sicherstellen können, dass die von ihnen entwickelte Technologie auf den Menschen ausgerichtet ist („humane technology“).

Bildung

„Grow tech talent worldwide“ – durch verschiedene Maßnahmen fördern wir IT-Talente im Sinne von SDG 4 (Quality Education), beispielsweise durch Hochschulpartnerschaften, Coding-Workshops und Hackathons. Im Berichtszeitraum haben wir mehr als 40 Initiativen in diesem Bereich unterstützt, darunter etwa die Organisation „[Mon avenir TI](#)“ zur Förderung von IT-Karriereoptionen in der Region Quebec, Kanada und eine Kooperation mit dem ebenfalls in Quebec ansässigen IT-Ausbildungsprogramm „[Quebec 42](#)“. In Italien gab es virtuelle Workshops für Studierende zu künstlicher Intelligenz und Blockchain.

Durch den Einstieg in die Technologiebranche wollen wir jungen Menschen eine gute Zukunftsperspektive ermöglichen: 2020 waren 68 Praktikant*innen, Auszubildende, Trainees und Studierende Teil des weltweiten GFT Teams (2019: 103, 2018: 80, 2017: 65) – das macht 1 % unserer Gesamtbelegschaft aus (2019: 2 %, 2018: 2 %). In Brasilien nutzten 90 Praktikant*innen die Gelegenheit, in einem dreimonatigen Training die Programmiersprachen Java und .Net zu erlernen.

Mit der Beteiligung an Initiativen speziell für Mädchen und junge Frauen zahlen wir auf SDG 5 (Gender Equality) ein. 2020 partizipierte GFT beispielsweise an virtuellen Events der MINT-Plattform „STEM Women“ in Großbritannien und der zweitägigen Konferenz für Softwareentwicklerinnen „DevDay4Women“ in Mexiko. Im Rahmen von „10000 heures de code ensemble“ unterstützte GFT Kanada einen Coding-Workshop für Mädchen an einer Grundschule in Quebec und GFT Spanien brachte sich bei verschiedenen Initiativen ein, darunter die „Technovation Girls“, ein Mentoring-Programm für Mädchen zwischen 10 und 18 Jahren rund um Technologie und IT.

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.





7

Achtung der Menschenrechte

7 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. 2019 ist GFT dem UN Global Compact beigetreten.

Durch folgende Maßnahmen unterstützen wir SDG 8 (Decent Work and Economic Growth) und SDG 16 (Peace, Justice and Strong Institutions):

GFT beachtet die international anerkannten Standards und in den Ländern, in denen wir Standorte betreiben, die national geltenden Arbeits- und Sozialstandards.

GFT hat ein globales Datenschutzrahmenwerk, basierend auf einer konzernweiten Datenschutzrichtlinie mit einem einheitlichen Datenschutzniveau, das die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt. Unter der Leitung des Chief Privacy Officer (CPO) verfügt GFT über ein Group Data Protection Network, bestehend aus Datenschutzbeauftragten für die einzelnen Landesgesellschaften und für die verschiedenen Konzernfunktionen. Ziel dieser Datenschutzorganisation ist es, innerhalb des Konzerns sowie an den Schnittstellen zu Kunden, Partnern und Lieferanten eine einheitliche Datenschutzpraxis zu gewährleisten. Wir achten das Recht auf Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeiter*innen. Dies ist geregelt in der „Datenschutzrichtlinie zum Umgang mit Beschäftigtendaten“, die Teil der übergeordneten Konzerndatenschutzrichtlinie ist.

Die allgemeinen Einkaufsbedingungen des GFT Konzerns ([Terms and conditions of the GFT Group](#)) beinhalten einen Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister mit folgenden Verpflichtungen:

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

In Verdachtsfällen ist GFT berechtigt, die Lieferanten dahingehend zu überprüfen. Bei Verstößen sind wir berechtigt, die Geschäftsbeziehungen unverzüglich zu beenden.

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.





8

Compliance



8 Compliance

Integrität verstehen wir als entscheidende Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Der „Code of Ethics & Code of Conduct“ umfasst die für den GFT Konzern geltenden ethischen Standards und Verhaltensregeln und ist unser Beitrag zu SDG 16 (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 konzernweit geltenden Compliance-bezogenen 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. Darüber hinaus schult das Compliance Office bedarfsbezogen relevante Mitarbeiter*innengruppen.

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 (schriftlich, per E-Mail, telefonisch, online). Seit Ende 2020 können nun auch Beschäftigte in Deutschland das konzernweit angebotene webbasierte Whistleblowing-Tool nutzen; um die bis dahin vorhandenen Bedenken zu zerstreuen, stimmte der Betriebsrat der Einführung mittels einer Pilot-Phase (vorerst bis 31.12.2021) zu.

Neben einer regelmäßigen Kontrolle bestehender Geschäftsverbindungen werden risikobasiert auch neue Geschäftspartner überprüft. Wie in den Vorjahren kam es auch 2020 zu keinen Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung.



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 z. B. bei Einladungen von Geschäftspartnern, ist zur Vermeidung von Korruption und Bestechung unter festgelegten Bedingungen eine vorherige Freigabe durch das Compliance Office einzuholen.

2020 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.

Impressum

GFT Technologies SE
Schelmenwasenstr. 34
70567 Stuttgart, Deutschland

csr@gft.com

Bildrechte: Getty Images Deutschland GmbH, GFT Technologies SE

