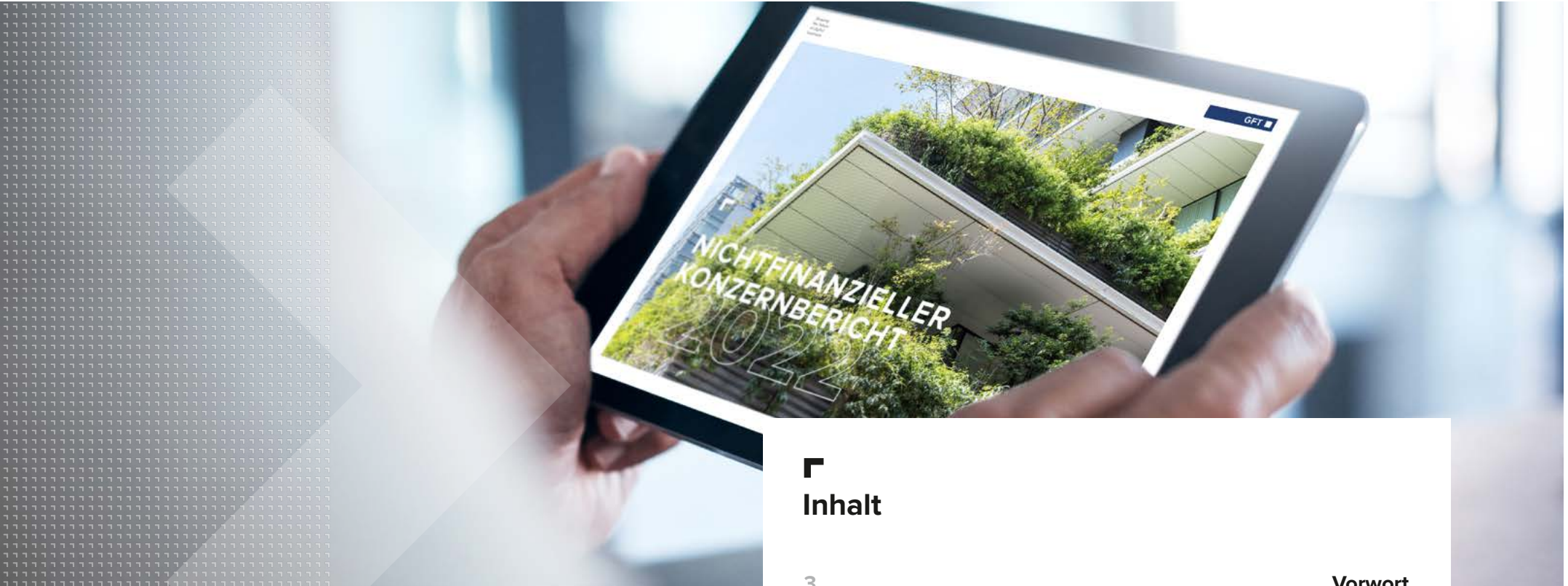


# NIHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

# 2022





## ┌ Inhalt

3	<b>Vorwort</b>
5	<b>Über diesen Bericht</b>
6	<b>Der GFT Konzern</b>
14	<b>Umwelt &amp; Technologie</b>
21	<b>Gesellschaft &amp; Technologie</b>
29	<b>Unternehmensführung</b>
41	<b>GRI-Inhaltsindex</b>
46	<b>Kontakt, Service, Impressum</b>

— Inhaltsverzeichnis

— Vorherige Seite

— Nächste Seite

— Kapitelanfang

## Vorwort

**Liebe Leserinnen und Leser,**

wenn es um die Frage geht, wie sich ein Unternehmen resilient und stabil für die Zukunft aufstellt, dann ist das Thema Nachhaltigkeit kein Beiwerk, sondern integraler Bestandteil der Strategie. Für GFT als IT-Unternehmen spielt Nachhaltigkeit in zweierlei Hinsicht eine Rolle: Zum einen geht es darum, unsere internen Strukturen so zu gestalten, dass wir mit Veränderungen umgehen und langfristig profitabel wachsen können. Gleichzeitig wollen wir als Technologiepartner für Banken, Versicherungen und Industrieunternehmen die digitale Transformation unter Einbeziehung ökologischer und ethischer Prinzipien verantwortungsvoll vorantreiben.

**Bewusstes Handeln, verbindliche Werte**

Um diese Ziele zu verwirklichen, gilt es immer wieder aufs Neue gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Aspekte abzuwägen und in ein vernünftiges Gleichgewicht zu bringen. Im Alltag erfordert das, bewusste Entscheidungen zu treffen – eine vermeintliche Selbstverständlichkeit, und doch in einer schnelllebigen Zeit eine Herausforderung.

Achtsamkeit gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Partnern zeigen, positiv und fokussiert bleiben, bewusst und durchdacht entscheiden. Und dabei im Blick behalten, welche Auswirkungen diese Entscheidungen haben können. Was uns dabei hilft, ist eine starke, gewachsene Unternehmenskultur mit verbindlichen Werten. Diese ist Leitlinie unseres Handelns, Konstante in einem dynamischen Umfeld und Bindeglied aller GFT Mitarbeiter.

Aus unseren Werten leiten wir unseren Anspruch an eine gute Unternehmensführung ab. Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen stehen wir fest zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

**Gelebte Vielfalt und Inklusion**

Ganze 85 verschiedene Nationalitäten gehörten 2022 zum GFT Team. Wir schätzen die Kompetenz und den Einsatz unserer Mitarbeiter und fördern eine Kultur der Vielfalt. Sie ist Ausdruck einer gelebten Chancengleichheit. Konzernweit haben wir Strukturen geschaffen, um die Fähigkeiten jedes Einzelnen optimal zu nutzen und zu fördern, denn: Jeder Einzelne bringt das Unternehmen voran, jeder Einzelne zählt.

Mit unseren Grundsätzen zu Diversität und Inklusion verpflichten wir uns, Chancengleichheit auf allen Ebenen sicherzustellen und Diskriminierung zu bekämpfen, unter anderem mit der Einführung lokaler Diversity Equality & Inclusion (DE&I) Programme. Mit dem Ziel „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ wird, basierend auf den Job-Familien und Karriere-stufen, das Durchschnittsgehalt von Männern und Frauen verglichen. Im Jahr 2022 lag der konzernweite Equal Pay Gap bei unter 1%.

Diese und viele weitere Maßnahmen treffen wir aus der tiefen Überzeugung heraus, dass in Vielfalt ein enormes Potenzial liegt. Teams sind kreativer und erfolgreicher, Probleme werden vielschichtiger angegangen, neue Märkte erschlossen. So ist es nicht nur vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um Fachkräfte sinnvoll, allen Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten einzusetzen.

**Talente weltweit fördern**

Wir wissen seit vielen Jahren: Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind der Motor für Innovation und der Schlüssel für unseren Erfolg als IT-Unternehmen. Im Rahmen des Ziels „Grow tech talent worldwide“ fördern wir IT-Talente intern und extern. 2022 haben alle GFT Landesgesellschaften die weltweit anerkannte Zertifizierung „Great Place to Work“ erhalten. Wir sind stolz auf diese Auszeichnung und verstehen sie zugleich als Ansporn, unseren Weg weiterzugehen. Die Ergebnisse aus der Great-Place-to-Work-Befragung sind Grundlage für eine Reihe weiterer interner Maßnahmen.

## Vorwort

Über Unternehmensgrenzen hinweg engagieren wir uns auch für verschiedene Zielgruppen innerhalb der globalen Tech Community, um deren Zukunftschancen durch den Auf- und Ausbau von Technologiekompetenzen zu verbessern.

**Nachhaltiges Softwaredesign**

Als IT-Unternehmen sehen wir es als unsere Aufgabe, mit unserem Know-how einen Beitrag zu relevanten gesellschaftlichen Themen zu leisten. Wie kann Informationstechnologie bei der Lösung der Klimaproblematik helfen? Wie lässt sich für alle Menschen ein Zugang zu Technologie ermöglichen? Hierzu haben wir verschiedene Ansätze entwickelt:

Barrierefreies Softwaredesign berücksichtigt speziell die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung, zum Beispiel bei der Entwicklung von Websites, Tools und Technologien. Hierzu haben wir 2022 eine interne Community zum Thema „Inclusive Coding“ ins Leben gerufen, der sich bis Jahresende bereits rund 100 Entwickler angeschlossen haben.

Ein weiterer Aspekt für nachhaltiges Softwaredesign ist der Ansatz „Privacy by Design“. Hierbei werden sämtliche Datenschutzanforderungen schon von Anfang an in IT-Systeme integriert. Für 2023 ist geplant, die Schulungsangebote auszuweiten und die Integration in die GFT Methodik zu verbessern.

GFT Softwarelösungen sollen zu einer klimafreundlichen Nutzung von Technologie beitragen. Auf Initiative unserer Softwareentwickler und Architekten entstand Ende 2020 die GreenCoding-Methode zur energiesparenden Programmierung von Software. Seither treibt eine engagierte interne Community die

Entwicklung voran. Zum Jahresende 2022 haben bereits über 1.000 GFT Mitarbeiter ein GreenCoding-Training absolviert. Wir haben Schulungen für Kunden durchgeführt und das erste GreenCoding-Pilotprojekt für eine europäische Investmentbank gestartet. Ziel von GreenCoding ist es, Unternehmen dabei zu helfen, ihre Klimaziele zu erreichen.

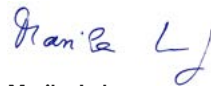
**Wissenschaftlich validierter Klimaschutz**

Es ist für uns selbstverständlich, auch unseren eigenen ökologischen Fußabdruck zu verringern. 2022 haben wir uns ambitionierte Klimaschutzziele im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen gesetzt und diese von der unabhängigen Science Based Targets initiative (SBTi) überprüfen und bestätigen lassen. GFT ist damit eines der ersten Software-Unternehmen im SDAX mit Klimazielen, die von der SBTi validiert wurden.

**Nachhaltig auf Wachstumskurs**

Liebe Stakeholder, GFT bleibt auf einem soliden Wachstumskurs. Wir blicken auf ein Rekordjahr zurück und erwarten auch für 2023 eine positive Geschäftsentwicklung. Mit sozialen, ökologischen und ethischen Aspekten als festen Bestandteilen unserer Strategie und Aktivitäten werden wir auch weiter die digitale Zukunft verantwortungsvoll mitgestalten. Ich lade Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten.

Ihre



**Marika Lulay**  
CEO der GFT Technologies SE

## Über diesen Bericht

## Über diesen Bericht

Der ungeprüfte nichtfinanzielle Konzernbericht der GFT Technologies SE 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 ökologischer nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten 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 GRI-Standards (2022) des Global

Sustainability Standards Board (GSSB) erstellt. Der GRI-Inhaltsindex findet sich im Anhang dieses Berichts.

Die Daten und Informationen dieses Berichts beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember 2022) und entsprechen dem Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung.

Die Emissionsdaten im Abschnitt „Treibhausgasbilanz“ (Kapitel „Umwelt & Technologie“) beziehen sich auf das Finanzjahr 2021 – ein entsprechender Hinweis findet sich im Text. Für Scope 1 und 2 werden nur die zehn größten Landesgesellschaften (nach Beschäftigten) in Brasilien, Costa Rica, Deutschland, Großbritannien, Kanada, Italien, Mexiko, Polen, Spanien und in den USA berücksichtigt. Sie repräsentieren 98% der Belegschaft. Es findet sich ein entsprechender Hinweis im Bericht. Die Angaben zu Scope 3 beziehen sich auf den gesamten GFT Konzern.

Die Daten im Abschnitt „Mitarbeiter\*innen“ (Kapitel „Gesellschaft & Technologie“) entsprechen dem

Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung, sie beziehen sich jedoch nur auf aktive Arbeitsverhältnisse.

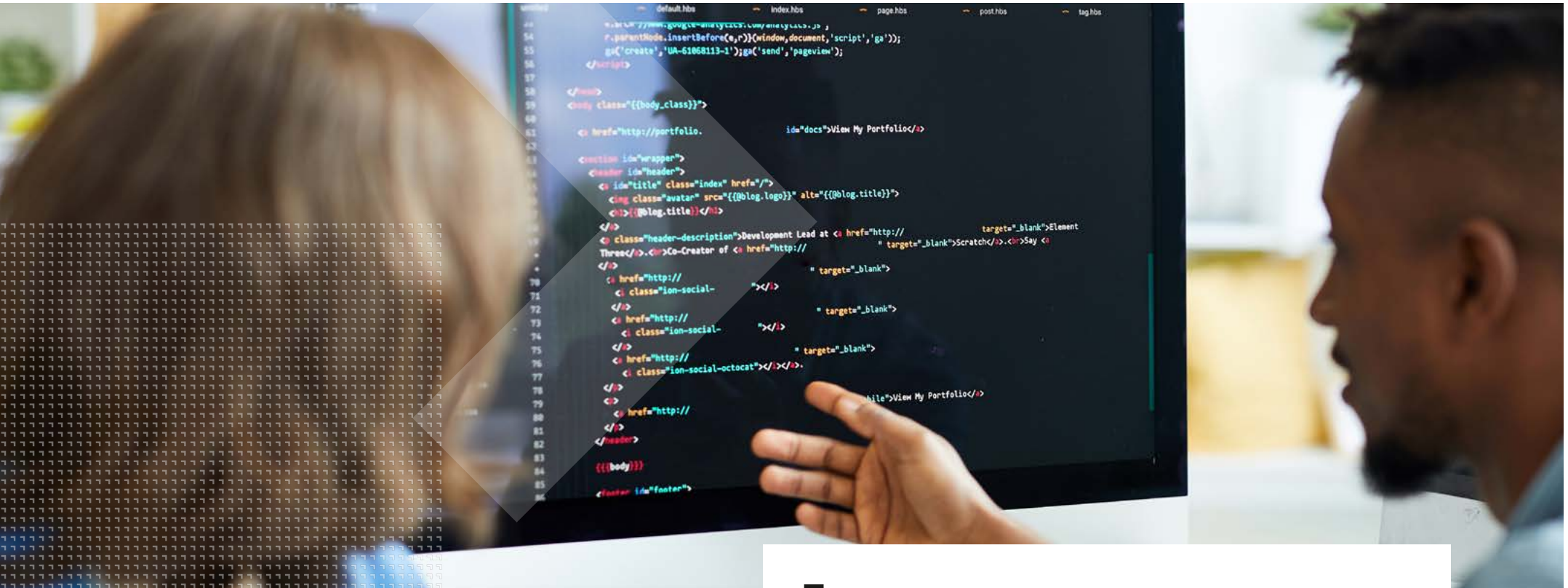
Relevante finanzielle Informationen sind im zusammengefassten Lagebericht und im Konzernabschluss 2022 enthalten. Die entsprechenden Dokumente sind unter [www.gft.de/finanzberichte](http://www.gft.de/finanzberichte) verfügbar.

Ein nichtfinanzieller Leistungsindikator des GFT Konzerns ist der produktive Auslastungsgrad. Detaillierte Informationen dazu sind im zusammengefassten Lagebericht 2022 (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

7	<b>Nachhaltigkeit im GFT Konzern</b>
7	Verantwortung / Steuerung
7	Einbeziehung unserer Stakeholder
8	CSR-Strategie
8	Wesentliche nichtfinanzielle Aspekte und Risiken
9	Offenlegung gemäß EU-Taxonomie

## Der GFT Konzern



Weitere Informationen  
finden Sie unter  
[www.gft.de/verwaltungsrat](http://www.gft.de/verwaltungsrat)

43

GFT Standorte

## Der GFT Konzern

Als Vorreiter für digitale Transformation entwickelt GFT nachhaltige 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.

Gegründet 1987, ist GFT heute mit 43 Standorten in 16 Ländern in Europa, Asien, Nord- und Südamerika präsent. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 umfasste das GFT Team 8.842 Vollzeitkräfte (2021: 7.718). Details zur internationalen Verteilung der Beschäftigten finden sich im zusammengefassten Lagebericht (1,5 Personal). Eine Übersicht aller GFT Standorte ist auf der Homepage abrufbar.

Im Geschäftsjahr 2022 erzielte der GFT Konzern einen Umsatz von 730,14 Mio. € (2021: 566,19 Mio. €). Im Bereich Banking wurden 72% der Umsätze generiert, 18% im Bereich Versicherungen und 10% im Bereich Industrie & Sonstige. Das operative Ergebnis (EBITDA) lag bei 86,04 Mio. € (2021: 60,79 Mio. €) und das Vorsteuerergebnis (EBT) bei 66,05 Mio. € (2021: 40,03 Mio. €).

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck<sup>1</sup> des GFT Konzerns betrug 1,7 t CO<sub>2</sub>e pro Mio. € Umsatz (2020: 3,1 t CO<sub>2</sub>e) bzw. pro Vollzeitkraft (FTE) 0,2 t CO<sub>2</sub>e (2020: 0,3 t CO<sub>2</sub>e).

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 seit 1999 an der Frankfurter Börse im Prime Standard gelistet und seit 2021 im SDAX. Größte Aktionäre 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 2022 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“.

## Nachhaltigkeit im GFT Konzern

*Bei CSR geht es nicht um Philanthropie, sondern darum, die Kerngeschäftsfunktionen eines Unternehmens nachhaltiger zu gestalten.*

– Marika Lulay, CEO GFT Technologies SE

Jedes Unternehmen trägt Verantwortung gegenüber seinem geschäftlichen und gesellschaftlichen Umfeld. Corporate Social Responsibility (CSR) ist der Beitrag, den GFT zu einer nachhaltigen Entwicklung leistet. Darunter verstehen wir den Prozess, ökologische, soziale und ethische Aspekte, kurz ESG (Environmental, Social, Governance), in unsere Geschäftstätigkeit und Strategie zu integrieren und eine transparente Berichterstattung zu gewährleisten. Wir wollen die digitale Transformation unter Einbeziehung ökologischer und ethischer Prinzipien vorantreiben. Als Technologiepartner unserer Kunden wollen wir langfristig profitabel wachsen.

## Verantwortung/Steuerung

Der **Verwaltungsrat der GFT Technologies SE** ist verantwortlich für die Unternehmensstrategie und alle wesentlichen Entscheidungen, einschließlich grundlegender Nachhaltigkeitsthemen. Er berücksichtigt ökologische und soziale Ziele in angemessener Weise, identifiziert und bewertet systematisch die Risiken und Chancen, die mit sozialen und ökologischen Faktoren sowie den ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten verbunden sind. Darüber hinaus führt der Verwaltungsrat eine Überprüfung des jährlichen nichtfinanziellen Konzernberichts durch.

Das **Group CSR Committee** ist ein konzernweites und funktionsübergreifendes Lenkungsgremium unter Vorsitz der CEO, das den Verwaltungsrat bei dessen Aufgaben unterstützt und an diesen berichtet. Es tritt dreimal jährlich zusammen, um die Fortschritte bei der CSR-Agenda auf operativer Ebene zu überprüfen und Strategien zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele zu erörtern.

Das **Vergütungssystem** für die geschäftsführenden Direktoren beinhaltet für Verträge, die seit 2020 abgeschlossen wurden, bei der jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung neben einem Wachstums- und Renditeziel auch ein sozial oder ökologisch ausgerichtetes Nachhaltigkeitsziel. Die Ziele werden jährlich vom Verwaltungsrat festgelegt. Details zum Vergütungssystem erläutert der Vergütungsbericht 2022. Darüber hinaus haben mehrere Personen des obersten Managements **Nachhaltigkeitsziele** im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung.

## Einbeziehung unserer Stakeholder

Wir können nur erfolgreich sein, wenn wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) angemessen berücksichtigen. Unsere wichtigsten direkten Stakeholder sind unsere Kunden,

<sup>1</sup> Angaben marktbasiert, Scope 1 und 2 gemäß GHG Protocol, Geschäftsjahr 2021, Abdeckung 97% Belegschaft, 91% Konzernumsätze

## Der GFT Konzern

Mitarbeiter\*innen, Aktionäre und Investoren sowie unsere Lieferanten und Partner. Wir nutzen das direkte Feedback unserer Stakeholder, etwa aus Gesprächen mit Kunden, Partnern und Investoren sowie Anregungen der Beschäftigten (siehe Kapitel „Gesellschaft & Technologie“, Abschnitt „Mitarbeiter\*innen“). Darüber hinaus bewerten wir auch die Anforderungen unserer Kunden an uns als Teil ihrer Lieferkette oder die Vorgaben von Stimmrechtsvertretungen. Als wichtigste indirekte Stakeholder betrachten wir Behörden und ESG-Rating-Agenturen.

**CSR-Strategie**

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 sowie ein ambitioniertes Klimaschutzprogramm:

- Unsere **Klimaschutzziele** (Kapitel „Umwelt & Technologie“) sind wissenschaftlich basiert im Einklang

mit dem Pariser Klimaschutzabkommen: Bis 2030 sollen die betriebsbedingten Treibhausgasemissionen (Scopes 1 und 2) kontinuierlich um 50% gegenüber dem Basisjahr 2020 reduziert werden. Darüber hinaus sollen auch die Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen (Scope 3), reduziert werden: Sie sollen bis 2030 um 60% pro Euro Wertschöpfung gegenüber dem Basisjahr 2020 sinken.

- Das Ziel **Sustainability by design** hat mit dem Ansatz einer auf Energieeffizienz ausgerichteten Programmierung „GreenCoding“ eine ökologische Komponente (Kapitel „Umwelt & Technologie“) und mit den Prinzipien von „Privacy by Design“ (Deutsch: Datenschutz durch Technikgestaltung) eine ethisch-rechtliche Komponente bei der Softwareentwicklung und Anwendung von Technologien (Kapitel „Gesellschaft & Technologie“).
- Im Rahmen des Ziels **Grow tech talent worldwide** (Kapitel „Gesellschaft & Technologie“) fördern wir IT-Talente extern und intern. Über die Unterneh-

mensgrenzen 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 fördern wir die kontinuierliche Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter\*innen. Wir wollen jeden Einzelnen und jede Einzelne voranbringen und dadurch GFT im Wettbewerb um die besten Talente optimal positionieren. Denn als IT-Dienstleister generieren wir die 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. Grundlage ist für uns ein auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Wertschätzung basierendes Arbeitsumfeld.

- Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung treiben wir mit dem Ziel **Resilient management systems** (Kapitel „Unternehmensführung“) voran. 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.

**Wesentliche nichtfinanzielle Aspekte und Risiken**

Im Rahmen der **Wesentlichkeitsanalyse** wird einerseits bewertet, welche Aspekte der Geschäftstätigkeit einen entscheidenden Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte haben (inside-out) und andererseits, welche Nachhaltigkeitsaspekte Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit, unsere Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell haben (outside-in). Analysiert werden ökologische und soziale Auswirkungen der Digitalisierung mit sektorspezifischem Bezug zur Technologieberatungsbranche und wie GFT diesen (neuen) Herausforderungen begegnet. Wir berücksichtigen relevante Themen und Erwartungen aus Sicht unserer wichtigsten (direkten und indirekten)

Tab. 1 Nachhaltigkeitsaspekte

Belange gemäß § 289 c HGB	GFT Nachhaltigkeitsaspekt	GRI-Standards (2022)	Prinzipien UNGC	SDG
Umweltbelange	Energieverbrauch	302	7, 8, 9	12.6, 13.2
	Emissionen	305	7, 8, 9	12.6, 13.2
	GreenCoding (ressourceneffiziente Programmierung)	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
Sozialbelange	Chancengleichheit	405, 406	6	5b, 10.3
	Gesellschaftliches Engagement	Keine Entsprechung	1, 6, 9	4.3, 4.4, 5b, 12.6, 17.6
	Steuern	207		10.4
Achtung der Menschenrechte	Professional integrity (SASB, Sustainability Accounting Standards Board SV-PS-510a.2)	Keine Entsprechung	10	16.5
	Datenschutz und Informationssicherheit	418.1		16.10
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Prüfung auf Einhaltung	412	1, 2	8.7, 8.8
	Beschäftigtendatenschutz	Keine Entsprechung	1, 6	8.8, 16.10
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Korruptionsbekämpfung	205	10	16.5
	Fairer Wettbewerb	206	10	16.5



## Der GFT Konzern



Unseren Geschäftsbericht 2022 finden Sie unter [www.gft.de/finanzberichte](http://www.gft.de/finanzberichte)

Stakeholder. Systemgrenze ist der GFT Konzern. Die Analyse wird jährlich überprüft.

Als wesentlich erachten wir Nachhaltigkeitsaspekte, die die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage, die Unternehmensreputation und -ressourcen direkt oder indirekt wesentlich beeinflussen können. Ebenso berücksichtigen wir die direkten und indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf alle gewählten Nachhaltigkeitsaspekte. Als Rahmenwerke referenzieren wir auf die GRI-Standards (2022) des Global Sustainability Standards Board (GSSB), 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 SDG.

**Nachhaltigkeitsrisiken** sind in das konzernweite Risikomanagementsystem integriert. Für alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurde im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements eine Bewertung hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß der negativen Auswirkungen vorgenommen. Das Risikomanagement ist bei GFT fester Bestandteil des konzernweiten Planungs-, Steuerungs- und Berichterstattungsprozesses. Es obliegt dem Global Risk Committee (GRC) unter Leitung des Chief Financial Officer (CFO). Risiken werden regelmäßig bewertet, im Berichtsjahr dreimal. Der Risikomanagementprozess wird jährlich von einem externen Wirtschaftsprüfer geprüft.

Wir haben keine berichtspflichtigen Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten gemäß § 289c Abs. 3 Satz 3 und 4 HGB identifiziert, die in Zusammenhang mit unserer

Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen stehen. Detaillierte Informationen zum Risikomanagementsystem des GFT Konzerns sind im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts 2022 veröffentlicht.

#### Offenlegung gemäß EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie-Verordnung (Taxonomie) schafft ein einheitliches und rechtsverbindliches **Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten**<sup>1</sup>.

Die Taxonomie stellt Kriterien bereit und definiert **taxonomiefähige** Tätigkeiten. Um den Grad der Übereinstimmung eines Unternehmens mit den Bestimmungen der Taxonomie zu beurteilen, muss die Leistung seiner Tätigkeiten anhand der technischen Bewertungskriterien überprüft werden. Gemäß der Verordnung (EU) 2020/852 muss eine **taxonomiekonforme** Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung mindestens eines der in der Verordnung festgelegten Umweltziele leisten, darf die übrigen Umweltziele nicht beeinträchtigen und muss bestimmte Mindeststandards erfüllen. Bisher liegen die technischen Screening-Kriterien für die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ vor.

Die Taxonomie schafft umfangreiche neue Offenlegungspflichten für Finanzmarktteilnehmer und Unternehmen. Gemäß der Verordnung (EU) 2020/852 sollte jedes Unternehmen, das zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen verpflichtet ist, in seine nichtfinanzielle Erklärung Informationen darüber aufnehmen, wie und in welchem Umfang die

Tätigkeiten des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig gelten, insbesondere Folgendes:

1. Anteil des Umsatzes mit Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Tätigkeiten, die als ökologisch nachhaltig (taxonomiekonform) gelten,
2. Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) und Anteil der Betriebsausgaben (OpEx) im Zusammenhang mit Vermögenswerten oder Prozessen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Tätigkeiten, die als ökologisch nachhaltig (taxonomiekonform) gelten.

#### 1 Taxonomiefähigkeit

Die Europäische Kommission hat sich zum Ziel gesetzt, Europa zum ersten klimaneutralen Kontinent der Welt zu machen und sich verpflichtet, die Netto-treibhausgasemissionen bis 2050 auf null zu senken. Daher wurde den Wirtschaftssektoren Priorität eingeräumt, die für die Erreichung der Klimaneutralität und die Anpassung an den Klimawandel am relevantesten sind. Weitere wirtschaftliche Tätigkeiten werden Gegenstand weiterer Arbeiten der Kommission sein. Die aktuelle Liste der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten umfasst ein begrenztes Spektrum an wirtschaftlichen Tätigkeiten innerhalb des Informations- und Kommunikationssektors, was zu dem niedrigen Niveau der von uns veröffentlichten Leistungsindikatoren (KPI) führt.

Nachhaltigkeitsaspekte sind wesentlicher Bestandteil unser Geschäftsmodells. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Initiativen einen positiven Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung

<sup>1</sup> Sie bezieht sich auf mehrere Verordnungen, darunter: **Verordnung (EU) 2020/852** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Schaffung eines Rahmens zur Förderung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 („Verordnung 2020/852“), **Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139** der Kommission vom 4. Juni 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung der technischen Screening-Kriterien für die Bestimmung der Bedingungen, unter denen eine Wirtschaftstätigkeit als substanzieller Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels oder zur Anpassung an den Klimawandel gilt, und für die Bestimmung, ob diese Wirtschaftstätigkeit keines der anderen Umweltziele erheblich beeinträchtigt („Verordnung 2021/2139“ oder „Technische Screening-Kriterien“), **Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178** der Kommission vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Aufmachung der Informationen, die von Unternehmen, die den Artikeln 19a oder 29a der Richtlinie 2013/34/EU über ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten unterliegen, offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode zur Erfüllung dieser Offenlegungspflicht („Verordnung 2021/2178“).

## Der GFT Konzern

an den Klimawandel leisten, indem sie den ökologischen Fußabdruck unserer Kunden reduzieren. Mit neuesten Technologien unterstützen wir unsere Kunden bei der digitalen Transformation. Unser Ansatz für nachhaltiges Softwaredesign verbindet ressourceneffiziente Programmierung (GreenCoding) mit Datenschutz durch Technologiedesign (Privacy Engineering). Diesen Ansatz werden wir weiterentwickeln und zusätzlich die nachhaltige Ausrichtung unseres Portfolios vorantreiben.

Trotz unserer Nachhaltigkeitsinitiativen fallen die meisten unserer Tätigkeiten nach unserer Auslegung der Taxonomie derzeit nicht in den Anwendungsbereich von Annex 1 und 2 der technischen Bewertungskriterien der Taxonomie.

### 1.1 Umsatz

Der Prozess zur Identifizierung von taxonomiefähigen Tätigkeiten umfasste die Überprüfung aller unserer Tätigkeiten im Zusammenhang mit den ersten beiden Umweltzielen, um festzustellen, welche von ihnen wesentlich zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel beitragen können.

Um den taxonomiefähigen Umsatz zu bewerten, haben wir ein erstes Screening durchgeführt, auf dessen Grundlage drei wirtschaftliche Tätigkeiten ausgewählt und weiter analysiert wurden. Die Ergebnisse der durchgeführten Analyse der Taxonomiefähigkeit des Umsatzes sind in Tab. 2 dargestellt:

**Tab. 2 Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – Umsatz**

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit	Wesentlicher Beitrag	Taxonomiefähigkeit	Zusammenfassung
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	Eindämmung des Klimawandels	Nicht taxonomiefähig	Unser interner und externer Betrieb ist größtenteils cloudbasiert. Rechenzentren sind Eigentum Dritter und werden von Dritten verwaltet. Wir besitzen auch keine eigenen Rechenzentren, die in Drittbetrieben genutzt werden.
8.2 Datengesteuerte Lösungen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen	Eindämmung des Klimawandels	Nicht taxonomiefähig	Die von uns gelieferten Lösungen werden nicht überwiegend für die Bereitstellung von Daten und Analysen verwendet, die eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen ermöglichen.
8.2 Computerprogrammierung, Beratung und damit verbundene Tätigkeiten	Anpassung an den Klimawandel	Nicht taxonomiefähig	Wirtschaftstätigkeiten, mit denen das Umweltziel der Anpassung an den Klimawandel verfolgt wird, sollten wesentlich dazu beitragen, die nachteiligen Auswirkungen des gegenwärtigen oder erwarteten künftigen Klimas oder die Risiken solcher nachteiligen Auswirkungen auf diese Tätigkeit selbst oder auf Menschen, Natur oder Vermögenswerte zu verringern oder zu verhindern. Unter Berücksichtigung der oben genannten Anforderungen können unsere wirtschaftlichen Aktivitäten nicht als taxonomiefähig eingestuft werden.

Basierend auf einer durchgeführten Überprüfung unserer wirtschaftlichen Tätigkeiten im Jahr 2022 beträgt der **Anteil am taxonomiefähigen Umsatz 0%**.

### 1.2 Investitionen und Betriebsausgaben

Um die Taxonomiefähigkeit von Investitionen (**Capital Expenditure**, CapEx) und Betriebsausgaben (**Operating Expenditure**, OpEx) zu bestimmen, haben wir auch unsere anderen Querschnittsaktivitäten berücksichtigt. Die Liste der Tätigkeiten, die für die Taxonomie infrage kommen, wurde als Ergebnis einer umfassenden Überprüfung unserer Geschäftstätigkeit unter Beteiligung von Manager\*innen und Expert\*innen aus den Bereichen Business, Finance und CSR sowie von externen Spezialist\*innen festgelegt.

Aufgrund der Erläuterungen im Mitteilungsentwurf der Kommission vom 19. Dezember 2022<sup>1</sup> wurde unser Ansatz für die Bewertung und Offenlegung der OpEx- und CapEx-Taxonomiefähigkeit im Vergleich zu 2021 geändert. Für das Berichtsjahr 2021 wurden keine taxonomiefähigen CapEx und OpEx für entsprechende Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, in Folge des geänderten Ansatzes waren es für das Jahr 2022 drei wirtschaftliche Tätigkeiten.

<sup>1</sup> Quelle: Draft Commission Notice on the interpretation and implementation of certain legal provisions of the EU Taxonomy Climate Delegated Act establishing technical screening criteria for economic activities that contribute substantially to climate change mitigation or climate change adaptation and do no significant harm to other environmental objective

## Der GFT Konzern

Als Ergebnis der im Jahr 2022 durchgeführten Überprüfung der Taxonomiefähigkeit sind die in Tab. 3 dargestellten wirtschaftlichen Tätigkeiten aufgeführt, die im Bereich der Investitionsausgaben als taxonomiefähig eingestuft wurden:

**Tab. 3 Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – CapEx**

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit	Wesentlicher Beitrag	Taxonomiefähigkeit	CapEx (in TEUR)	Zusammenfassung
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	Eindämmung des Klimawandels	Taxonomiefähig	2.639	Leasing und Betrieb von Personenkraftwagen in Benutzung durch unsere Mitarbeiter*innen
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und an Gebäuden angebrachten Parkplätzen)	Eindämmung des Klimawandels	Taxonomiefähig	3	Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in oder in der Nähe unserer Bürogebäude

Als Ergebnis der im Jahr 2022 durchgeführten Überprüfung der Taxonomiefähigkeit sind die in Tab. 4 dargestellten wirtschaftlichen Tätigkeiten aufgeführt, die im Bereich der Betriebsausgaben als taxonomiefähig eingestuft wurden:

**Tab. 4 Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – OpEx**

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit	Wesentlicher Beitrag	Taxonomiefähigkeit	CapEx (in TEUR)	Zusammenfassung
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von Energieeffizienzgeräten	Eindämmung des Klimawandels	Geeignet	7	Individuelle Renovierungsmaßnahmen, bestehend aus Installation, Wartung oder Reparatur von Energieeffizienzanlagen

Gemäß der Verordnung (EU) Nr. 2021/2178 sind Nicht-Finanzunternehmen und Finanzunternehmen verpflichtet, Informationen über die Taxonomiefähigkeit und die Ausrichtung der kernenergie- und gasbezogenen Tätigkeiten gemäß Annex I und II Abschnitte 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 und 4.31 der Delegierten Verordnung 2021/2139 gemäß Tab. 5 offenzulegen.

**Tab. 5 Offenlegung der in Art. 8 Abs. 6 und 7 der Verordnung (EU) Nr. 2021/2178 genannten Informationen über wirtschaftliche Tätigkeiten im Bereich Atomenergie und Erdgas**

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Atomenergie		
1	Das Unternehmen führt Forschung, Entwicklung, Demonstration und den Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen durch, finanziert oder betreibt Engagements, die Energie aus nuklearen Prozessen mit minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf erzeugen.	Nein
2	Das Unternehmen führt den Bau und den sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme, auch für Fernwärme oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung sowie deren Sicherheitsverbesserungen unter Verwendung der besten verfügbaren Technologien durch, finanziert dergleichen oder hat diesbezügliche Risiken.	Nein
3	Das Unternehmen führt bestehende atomare Anlagen, die Strom oder Prozesswärme erzeugen, durch, finanziert oder hat Risikopositionen beim sicheren Betrieb bestehender atomarer Anlagen, auch für Fernwärme oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung aus Atomenergie, sowie deren Sicherheitsverbesserungen.	Nein
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Erdgas		
4	Das Unternehmen führt den Bau oder Betrieb von Stromerzeugungsanlagen durch, finanziert oder hat Engagements im Zusammenhang mit dem Bau oder Betrieb von Stromerzeugungsanlagen, die Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen.	Nein
5	Das Unternehmen führt, finanziert oder beteiligt sich an Bau, Modernisierung und Betrieb von Kraft-Wärme-Kälte- und Stromerzeugungsanlagen, die mit fossilen gasförmigen Brennstoffen betrieben werden.	Nein
6	Das Unternehmen führt, finanziert oder beteiligt sich an Bau, Modernisierung und Betrieb von Wärmeerzeugungsanlagen, die Wärme/Kälte unter Verwendung fossiler gasförmiger Brennstoffe erzeugen.	Nein

Da unsere wirtschaftlichen Tätigkeiten nicht mit Atomenergie und Erdgas gemäß den Abschnitten 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 und 4.31 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 zusammenhängen, gilt die weitere Offenlegung der in Art. 8 Abs. 6 und 7 der Verordnung (EU) 2021/2178 genannten Informationen über wirtschaftliche Tätigkeiten im Bereich Atomenergie und Erdgas als nicht anwendbar.

## 2 Taxomiekonformität

2022 ist das erste Berichtsjahr, in dem die Taxomiekonformität offengelegt werden soll. Unser Taxomiekonformitätsprozess wurde als Ergebnis einer Compliance-Überprüfung unter Beteiligung von internen Manager\*innen, Expert\*innen sowie Lieferanten durchgeführt. Jede als taxonomiefähig eingestufte Wirtschaftstätigkeit wurde überprüft, um festzustellen, ob sie wesentlich zu einem oder mehreren der Umweltziele beiträgt, keines der Umweltziele

erheblich beeinträchtigt, unter Einhaltung der Mindeststandards durchgeführt wird und den technischen Bewertungskriterien entspricht.

### 2.1 Umsatz

Basierend auf der durchgeführten Analyse der wirtschaftlichen Tätigkeiten beträgt der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes 0% im Jahr 2022, daher wurde keine Überprüfung der Umsätze auf Taxomiekonformität durchgeführt. Weitere Informationen im Abschnitt „Taxonomiefähigkeit“ (1.1 Umsatz).

## Der GFT Konzern

2.2 Investitions- und Betriebsausgaben

In Tab. 6 dargestellte Wirtschaftstätigkeiten wurden im Bereich der Investitionsausgaben auf der Grundlage der im Jahr 2022 durchgeführten Konformitätsüberprüfung als taxonomiekonform eingestuft.

**Tab. 6 Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiekonformität – CapEx**

Wirtschaftstätigkeit	CapEx (in TEUR)	Anteil der taxonomiekonformen Tätigkeit	Ermöglichung/Übergangstätigkeit	Zusammenfassung
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	43	1,63%	Nicht anwendbar	Geleaste Elektrofahrzeuge (Kategorie N1) wurden als taxonomiekonform qualifiziert. Geleaste nicht elektrische Fahrzeuge einschließlich Hybridfahrzeugen wurden als nicht taxonomiekonform bewertet (CO <sub>2</sub> -Emissionen sind höher als 50 g CO <sub>2</sub> /km)
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und an Gebäuden angebrachten Parkplätzen)	3	100%	Aktivieren der Tätigkeit	Installierte Ladestationen wurden als taxonomiekonform bewertet

In Tab. 7 dargestellte Wirtschaftstätigkeiten wurden auf der Grundlage der im Jahr 2022 durchgeführten Konformitätsüberprüfung als taxonomiekonform im Bereich der Betriebsausgaben eingestuft.

**Tab. 7 Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiekonformität – OpEx**

Wirtschaftstätigkeit	CapEx (in TEUR)	Anteil der taxonomiekonformen Tätigkeit	Ermöglichung/Übergangstätigkeit	Zusammenfassung
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von Energieeffizienzgeräten	7	100%	Aktivieren der Tätigkeit	Installierte energieeffiziente Lichtquellen wurden als taxonomiekonform bewertet

3 Berechnung der Leistungsindikatoren3.1 Kennzahl für Umsatz (KPI Umsatz)

Für den Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes wird der taxonomiefähige Umsatz im Verhältnis zum Gesamtumsatz des GFT Konzerns betrachtet.

Der Nenner berücksichtigt dabei alle in den Konzerngesellschaften erzielten Umsätze. Diese in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse beliefen sich im Berichtsjahr 2022 auf 730,14 Mio. €.

Basierend auf einer durchgeführten Überprüfung unserer wirtschaftlichen Tätigkeiten beträgt der Anteil am taxonomiefähigen Umsatz 0%. Weitere Einzelheiten finden sich im Abschnitt „Taxonomiefähigkeit“ (1.1 Umsatz) und in Tab. 18 Umsatz aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten – Offenlegung für das Jahr 2022.

3.2 Kennzahl für Investitionen (KPI CapEx)

Für den Anteil der taxonomiefähigen Investitionen werden die taxonomiefähigen Investitionen im Verhältnis zu den gesamten relevanten Investitionen des Konzerns betrachtet.

Gemäß der Taxonomie-Verordnung wird der Nenner der Kennzahl für Investitionen unter Berücksichtigung aller Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten, Ausrüstungen aus Operating-Leasingverhältnissen und Sachanlagen sowie Zugängen zu Nutzungsrechten im Sinne des International Financial Reporting Standard (IFRS) 16 einschließlich der Zugänge zu den genannten Vermögenswerten im Rahmen von Unternehmenskäufen berechnet. Erworbene Geschäfts- oder Firmenwerte werden hier nicht berücksichtigt. Ist eine Veräußerung geplant, werden Investitionen in langfristige Vermögenswerte nur bis zu dem Zeitpunkt berücksichtigt, zu dem sie erstmals gemäß IFRS 5 als zur Veräußerung oder Auszahlung verfügbar klassifiziert wurden. Die entsprechenden

## Der GFT Konzern

Zugänge zu den zu berücksichtigenden Vermögenswerten beliefen sich im Geschäftsjahr 2022 auf 24,30 Mio. €.

**Tab. 8 Anteil der Investitionen aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten**

Investitionen im Zusammenhang mit nicht konformen Tätigkeiten	2.596 T€
Investitionen im Zusammenhang mit konformen Tätigkeiten	46 T€
Investitionen insgesamt	24.301 T€
KPI CapEx bezogen auf taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten	0,19 %
Prozentualer Anteil der Investitionen für nicht konforme Tätigkeiten	10,68 %
Prozentualer Anteil der Investitionsausgaben für nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	89,13 %

Weitere Einzelheiten finden sich in Tab. 19 „Anteil der Investitionen aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten“ – Offenlegung für das Jahr 2022.

### 3.3 Kennzahl für Betriebsausgaben (KPI OpEx)

Für den Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben werden die taxonomiefähigen Betriebsausgaben in Relation zu den relevanten betrieblichen Aufwendungen des Konzerns gesetzt.

Die im Nenner zu berücksichtigenden betrieblichen Aufwendungen beinhalten nicht aktivierte Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen sowie Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverträgen sowie aus Leasingverhältnissen für geringwertige Vermögenswerte. Darüber hinaus sind Ausgaben für Gebäuderenovierungsmaßnahmen und bestimmte Instandhaltungs- und Reparaturkosten für Sachanlagen gemäß dem delegierten Rechtsakt zur Festlegung von Art. 8 der Taxonomie-Verordnung enthalten. Die zu berücksichtigenden relevanten betrieblichen Aufwendungen beliefen sich im Geschäftsjahr 2022 auf 18,20 Mio. €.

**Tab. 9 Anteil der Betriebsausgaben aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten**

Operative Ausgaben für nicht konforme Tätigkeiten	0 T€
Operative Ausgaben im Zusammenhang mit konformen Tätigkeiten	7 T€
Operative Ausgaben insgesamt	18.196 T€
KPI OpEx bezogen auf taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten	0,04 %
Prozentualer Anteil der operativen Ausgaben für nicht konforme Tätigkeiten	0 %
Prozentualer Anteil der Betriebsausgaben für nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	99,96 %

Weitere Einzelheiten finden sich in der Tab. 20

„Anteil der Betriebsausgaben aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten“ – Offenlegung für das Jahr 2022.

## Umwelt &amp; Technologie



## Umwelt & Technologie

16	<b>Nachhaltiges Softwaredesign: Sustainability by design</b>
16	<b>Treibhausgasbilanz</b>
17	Scope 1 und 2
18	Scope 3
20	<b>Klimaziele</b>
20	<b>Umweltbezogene Risiken</b>

## Umwelt &amp; Technologie



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

## Umwelt & Technologie

**Die Digitalisierung hat enormes Potenzial, zur Eindämmung des Klimawandels beizutragen – vorausgesetzt, die IT-Branche selbst und die Anwenderbranchen setzen Klimaschutz konsequent um. Mit nachhaltigem Softwaredesign und einem smarten Technologiemix helfen wir unseren Kunden, ihre Energieeffizienz zu verbessern. Betrieblicher Umweltschutz heißt für uns, eine verantwortungsvolle wie sparsame Ressourcennutzung in Einklang zu bringen mit einem optimalen Arbeitsumfeld und einer hochwertigen Technikausstattung für unsere Mitarbeiter\*innen.**

Umweltthemen fallen im GFT Konzern in den Zuständigkeitsbereich des Chief Financial Officer (CFO). Grundlage für Umwelt- und Klimaschutz ist die **Konzern-Umweltrichtlinie**. Sie ist für alle Beschäftigten in allen Gesellschaften bindend. Mitarbeiter\*innen sind angehalten, im Rahmen ihrer Tätigkeit zu einem ressourcenschonenden Wirtschaften beizutragen und neben ökonomischen auch ökologische Aspekte zu beachten. Zentrale Handlungsfelder der Richtlinie sind Einkauf, IT-Infrastruktur, Dienstreisen und Facility Management. Im Berichtsjahr haben wir mit „Geschäftstätigkeiten“ ein weiteres Handlungsfeld definiert. Denn die Berücksichtigung von Energieeffizienz im Softwaredesign und der Betrieb von IT mit erneuerbaren Energien ist ein entscheidender Hebel, um unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.

Unser **Umweltmanagementsystem** ist im Aufbau. Im Berichtsjahr wurde die Konzern-Umweltrichtlinie in Einklang gebracht mit den Anforderungen der Norm für Umweltmanagementsysteme ISO 14001. Als erster GFT Standort hat 2022 unsere spanische

Niederlassung in Sant Cugat del Vallès mit der **Zertifizierung gemäß ISO 14001** begonnen. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung war die Zertifizierung noch nicht abgeschlossen.

Vor Ort liefen verschiedene Kampagnen zum Thema betrieblicher Umweltschutz, beispielsweise eine Umweltwoche in Mexiko. Die italienische Landesgesellschaft startete 2020 die Initiative „Green Office“, das heißt die schrittweise Etablierung eines umweltfreundlichen Bürokonzepts mit den Komponenten nachhaltige Arbeitsumgebung, umweltfreundliche Beschaffung und ressourcenschonendes Verhalten. Das Projekt soll Ende 2023 abgeschlossen sein. Im Berichtsjahr lief ein Wettbewerb für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der die Einsparung von Plastik, Papier, Wasser und Energie belohnte.

Zur **IT-Infrastruktur** des GFT Konzerns gehören zwei **Rechenzentren** in Deutschland und Spanien. Sie dienen ausschließlich dem internen Betrieb, GFT betreibt kein Hosting für Kunden. Seit 2021 beziehen wir den Strom für diese Rechenzentren zu 100% aus erneuerbaren Energien. Zur Verbesserung der Energieeffizienz bauen wir seit Jahren kontinuierlich die Virtualisierung aus und verlagern die Infrastruktur sukzessive in die Cloud. Ende 2023 soll die **Cloud-Migration** vollständig abgeschlossen sein und die firmeneigenen Rechenzentren nur noch als Back-up genutzt werden.

Konzernweit werden die IT-Geräte unserer Mitarbeiter\*innen durchschnittlich etwa alle drei Jahre erneuert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass leistungsstarke Geräte im Einsatz sind, die den anspruchsvollen Einsatztätigkeiten unserer IT-Beschäftigten genügen; gleichzeitig sind die neuesten auch die energieeffizientesten Modelle. Auch hier treiben wir die **Desktop-Virtualisierung** voran. Im Sinne der **Kreislaufwirtschaft** versuchen wir, unserer ausgesonderten Hardware ein zweites Leben zu ermöglichen, beispielsweise durch Weiterverkauf und Spenden an

gemeinnützige Einrichtungen. In Deutschland haben wir 2022 einen Vertrag mit einem gemeinnützigen IT-Dienstleister geschlossen, der Abholung, Datenlöschung, Weitervermarktung und Recycling übernimmt. Auf diese Weise leisten wir einen sozial-ökologischen Beitrag: Zum einen setzt sich unser Partner für die gleichberechtigte Einbindung von Menschen für die Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt ein. Zum anderen werden Geräte, die nicht mehr aufbereitet werden können, in Europa fachgerecht zerlegt und recycelt. Das reduziert das Risiko, dass gebrauchte IT-Hardware als Elektroschrott im Ausland endet.

**Biodiversität** ist für GFT bislang kein wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekt. Wir beobachten jedoch seitens verschiedener Stakeholder ein wachsendes Interesse, daher geben wir einen Überblick über Pilotprojekte in unseren Landesgesellschaften: Mit dem Bau und Betrieb eigener Bienenstöcke hat das italienische CSR-Team 2021 „The Road to Bee Better“ ins Leben gerufen. Ziel war, bei den Kolleg\*innen ein Problembewusstsein zu schaffen und das Management der Artenvielfalt durch eine praktische Herangehensweise erfahrbar zu machen. Interessierte waren eingeladen, beim Bau von fünf Bienenstöcken mitzuwirken. Fachlich begleitet wurde die Initiative von Anfang an durch eine Mitarbeiterin, die passionierte Imkerin ist.

Einen anderen Ansatz wählte das People Team (Personalabteilung). „Give as you earn“ ermöglicht Mitarbeiter\*innen, im Rahmen einer Gehaltsumwandlung regelmäßig für ausgewählte gemeinnützige Projekte zu spenden. Darunter ist auch die Umweltschutzorganisation Rainforest Alliance, die sich für biologische Vielfalt sowie die sozioökonomische Stärkung der Landbevölkerung in den Tropen engagiert.

In Costa Rica, Deutschland, Italien und Spanien existieren verschiedene Formen von Baumpflanzungen und -patenschaften für Mitarbeiter\*innen.

## Umwelt &amp; Technologie



## GreenCoding

Mit GreenCoding wird Softwareentwicklung Teil der Nachhaltigkeitsagenda. Wie? Durch konsequente Ausrichtung der Software auf Energieeffizienz. So hilft Software-Code, den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen im Unternehmen sowie in der gesamten Lieferkette zu senken.

[Weiterlesen >>](#)

Anknüpfungspunkte zum Kerngeschäft oder zur Betriebsführung des GFT Konzerns wurden bislang nicht identifiziert. Aufgrund der positiven Resonanz bei den Beschäftigten werden wir diese Initiativen im Rahmen unserer Employer-Branding-Strategie fortführen und uns vorerst auf die bewusste Auseinandersetzung rund um Biodiversität, Ökosystemdienstleistungen und deren aktuellen Bedrohungen fokussieren.

## Nachhaltiges Softwaredesign: Sustainability by design

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns dazu verpflichtet, ökologische Verantwortung in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. Dafür steht das Nachhaltigkeitsziel „Sustainability by design“.

Software beeinflusst maßgeblich den Energie- und Ressourcenverbrauch von IT-Infrastruktur. Während es am Markt zahlreiche Softwarelösungen etwa zur Verbesserung des betrieblichen Energiemanagements gibt, steckt hingegen die Entwicklung von nachhaltiger Software noch in den Kinderschuhen. So gibt es bisher keinen Standard zur Bilanzierung von softwarebedingten Emissionen oder ein Ökolabel für nachhaltiges Softwaredesign.

Wir haben einen eigenen Ansatz entwickelt, um Emissionen von IT-Anwendungen und Potenziale für Emissionseinsparungen zu ermitteln. Wir setzen diese Methode bereits teilweise für die Berechnung unserer eigenen produktbezogenen Scope-3-Emissionen ein (siehe Abschnitt „Treibhausgasbilanz“).

Wir wollen, dass die GFT Softwarelösungen zu einer klimafreundlichen Nutzung von Technologie beitragen. Auf Initiative von Softwareentwickler\*innen und Architekt\*innen wurde Ende 2020 das Projekt **GreenCoding**

ins Leben gerufen: Ressourceneffiziente Programmierung soll dafür sorgen, Software energieeffizienter zu entwickeln und auszuführen. Seither treibt eine engagierte interne Community die Entwicklung voran. Zum Jahresende 2022 haben bereits über 1.000 GFT Beschäftigte freiwillig ein GreenCoding-Training absolviert. Auch außerhalb von GFT stößt das Konzept auf Interesse. Auf Anfrage wurden erste Schulungen für Kunden bzw. Dritte durchgeführt. Das erste **GreenCoding Pilotprojekt** für eine europäische Investmentbank ist gestartet. GFT nutzte den Messeauftritt bei der jährlich von Amazon Web Services (AWS) ausgerichteten Messe AWS re:Invent, eine der weltweit größten Cloud- und IT-Konferenzen, um GreenCoding der globalen Entwickler-Community zu präsentieren. 2023 wollen wir diese positive Entwicklung weiter ausbauen.

## Treibhausgasbilanz

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen (THG) im GFT Konzern folgt den Anforderungen des Bilanzierungsstandards Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition 2015). Wir erfassen Scope 1 und 2 sowie für GFT relevante Scope-3-Kategorien. Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen werden nach dem operativen Kontrollansatz des GHG Protocols berechnet und berichtet.

Zum Zeitpunkt des Berichtsschlusses lagen die Verbrauchsabrechnungen des Geschäftsjahres 2022 noch nicht vollständig vor, daher ist die dargestellte Datenbasis aus dem Jahr 2021. Über die Daten aus den Niederlassungen zu Scope 1 und 2 sind 98% der Belegschaft erfasst (2020: 97% | 2019: im 80%). Dies entspricht 91% der Konzernumsätze (2020: 91% | 2019: 77%). Für Scope 3 ist eine Abdeckung von 100% des GFT Konzerns gegeben, da die Daten wie

etwa für Einkauf und Dienstreisen aus den Zentralsystemen stammen, die auch als Basis des Geschäftsberichts dienen. Aufgrund methodischer Änderungen in der Datenerhebung konnte das Scope-3-Inventar qualitativ verbessert und im Vergleich zum Vorjahr um weitere Kategorien ergänzt werden.

Die Emissionen für Scope 1 und 2 wurden auf Basis der Energie- und Kraftstoffverbräuche unter Verwendung der DEFRA-Emissionsfaktoren sowie landesspezifischer Faktoren für Strom- und Residualmix<sup>1</sup> berechnet. Wir betrachten mit Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 2 (zugekaufte Emissionen) den Energieverbrauch in unseren Niederlassungen und den Kraftstoffverbrauch der Dienst- und Leasingfahrzeuge.

Gemäß GHG Protocol Scope 2 Guidance werden die Scope-2-Emissionen aus dem Strom- und Fernwärmeverbrauch in ortsbasierte und marktbasierende Emissionen unterschieden und entsprechend ausgewiesen. Die **ortsbasierte Methode** berücksichtigt die durchschnittlichen Emissionsfaktoren je Land. Zur Berechnung werden der Erzeugungsmix der europäischen Übertragungsnetzbetreiber und für die außereuropäischen Standorte der Climate Transparency Report herangezogen. Der Bezug erneuerbarer Energien durch das berichtende Unternehmen bleibt bei dieser Methode unberücksichtigt. Demgegenüber wird bei der **marktbasierenden Methode** der individuelle Strommix des Unternehmens betrachtet, wodurch der Einkauf erneuerbarer Energien emissionsmindernd wirkt. Soweit möglich werden die tatsächlich entstehenden Emissionen der jeweiligen Energieerzeuger angewendet. Liegt kein Versorgerfaktor vor, wird der sogenannte Residualmix verwendet.

Die Berechnung der Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfung (Scope 3) erfolgt nach dem GHG Protocol Scope 3 Calculation Guidance (Technical Guidance for calculating Scope 3

1 AiB European Residual Mix



## Umwelt &amp; Technologie

Der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien wurde um fast

# 50%

erhöht.

Emissions – Version 1.0). Der Großteil der Scope-3-Emissionen von GFT entfällt auf den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen sowie Kapitalgütern, wofür derzeit im Wesentlichen auf ausgabenbasierte Daten zurückgegriffen wird. Als Emissionsfaktoren wurden entsprechend ausgabenbasierte Emissionsfaktoren (DEFRA/BEIS Annex 13)<sup>1</sup> angewendet.

### Scope 1 und 2

Die größten **Emissionstreiber bei Scope 1 und 2** für den Energieverbrauch auf Konzernebene sind wie in den Vorjahren der Stromverbrauch mit 55,6% (2020: 60,4% | 2019: 60,3%) und der Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte mit 32,9% (2020: 30,6% | 2019: 31,2%). Der Kraftstoffverbrauch betrug 2.789 MWh (2020: 2.257 MWh | 2019: 3.730 MWh). Der Anstieg um 24% im Vergleich zum Vorjahr liegt im Unternehmenswachstum und in einem Anstieg der Reisetätigkeiten begründet. Um die Emissionen aus dem Fuhrpark weiter zu verringern, ist für 2023 eine Initiative geplant, die Anreize für den Umstieg auf Elektrofahrzeuge schaffen soll.

Der **Stromverbrauch** 2021 betrug 3.417 MWh (2020<sup>1</sup>: 3.810 MWh | 2019: 7.219 MWh) und ist damit im Vergleich zu 2020 um 11% gesunken. Der Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigten auch im zweiten Pandemiejahr überwiegend von zu Hause gearbeitet haben (zur Berücksichtigung der Homeoffice-Emissionen siehe Scope 3 Kategorie 7). Zudem wurden Heizung und Klimatisierung angepasst und Büroflächen verkleinert. 2022 wurden keine Flächenanpassungen vorgenommen. Die Beschäftigten haben konzernweit die Möglichkeit, sowohl zu Hause als auch in den GFT Büros zu arbeiten.

In Hinblick auf die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen ist ein Ziel, möglichst viele Standorte auf Grünstrom

umzustellen. Der Anteil an **Strom aus erneuerbaren Energien** konnte 2021 gegenüber 2020 um knapp 50% erhöht werden, was im Wesentlichen auf die Umstellung der spanischen Landesgesellschaft zurückgeht. Im Verhältnis zu Graustrom beträgt der Anteil an Grünstrom nun 68% (2020<sup>2</sup>: 21% | 2019: 14%). Dies führte zu einer Senkung der Scope-2-Emissionen um 71% (marktbasierend) gegenüber 2020. Die Niederlassungen in Costa Rica, Mexiko, Spanien und in den USA bezogen 2021 bereits zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien. Nahezu vollständig war die Umstellung in Kanada (99%), Brasilien (96%) und Italien (90%). In Deutschland betrug der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien im Jahr 2021 28%. Für Polen lagen keine Angaben zum Strommix vor. In Großbritannien hatte GFT im Berichtszeitraum kein Büro. Daher sind keine Verbräuche aus Niederlassungen berücksichtigt (die Emissionen der Beschäftigten im Homeoffice sind vollständig über das Homeoffice-Szenario in Scope 3 Kategorie 7 abgedeckt). 2022 konnten in Deutschland und Polen weitere Standorte auf Grünstrom umgestellt werden

Neben dem großen Hebel, Emissionen durch die Umstellung auf Grünstrom zu senken, unternimmt GFT weitere Anstrengungen, Emissionen an den Standorten einzusparen. In Bezug auf eine Verbesserung der **Energieeffizienz der Gebäude** sind wir im Austausch mit den Vermietern vor Ort: Das Bürogebäude im polnischen Posen ist seit Mitte 2022 mit dem Nachhaltigkeitsstandard BREEAM zertifiziert, in Krakau läuft gegenwärtig ein Zertifizierungsprojekt. Die Immobilien an den beiden Standorten Warschau und Lodz sind bereits seit 2020 nach LEED zertifiziert, einem Standard für ökologisches Bauen. Die Firmenzentrale in Stuttgart ist als einziger Standort im Unternehmensbesitz. Dort betreibt GFT ein Blockheizkraftwerk. Weitere Maßnahmen wie etwa die Installation einer Photovoltaik-Anlage werden derzeit geprüft.

Tab. 10 Emissionen Scope 1 und 2 GFT Konzern

		t CO <sub>2</sub> e		%
		2021	2020	Abweichung
Scope 1	Direkte Emissionen aus der Verbrennung durch stationäre Quellen (Erdgas + Diesel)	166	162	+2
	Direkte Emissionen aus der Verbrennung durch mobile Quellen (Fuhrpark)	691	594	+16
Scope 1 gesamt		857	756	+13
Scope 2	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom			
	Marktbasierend	215	744	-71
	Ortsbasierend	890	988	-11
Gesamt Scope 1 und 2 (marktbasierend)		1.072	1.500	-29

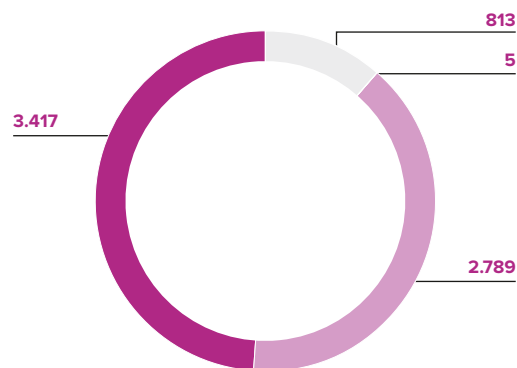
Hinweise: Berücksichtigt sind für 2019 Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien; für 2020 zusätzlich Großbritannien, Kanada, Mexiko und die USA sowie für 2021 zusätzlich Costa Rica. Die Daten basieren zum Teil auf Schätzungen bzw. Hochrechnungen. Marktbasierend berücksichtigt Emissionsfaktoren eines Stromlieferanten bzw. Stromprodukts, ortsbasierend berücksichtigt die durchschnittlichen Emissionsfaktoren der Länder.

<sup>1</sup> Wert aus THG-Bilanz 2020 korrigiert (ursprünglich: 4.458 MWh), basiert auf Nebenkostenabrechnungen einzelner Standorte

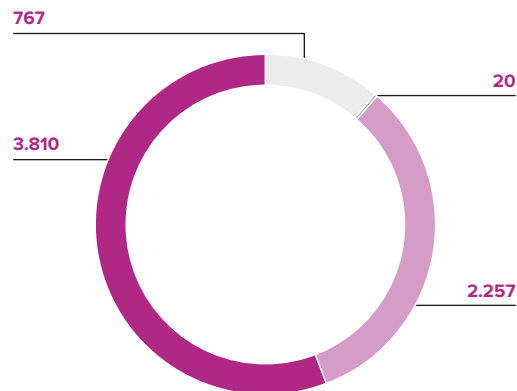
<sup>2</sup> Wert aus THG-Bilanz 2020 korrigiert (ursprünglich: 18%), basiert auf Nebenkostenabrechnungen einzelner Standorte

## Umwelt &amp; Technologie

## Verteilung Energieverbräuche (MWh) – 2021



## Verteilung Energieverbräuche (MWh) – 2020



- Scope 1: Erdgasverbrauch
- Scope 1: Dieserverbrauch (Generatoren/Aggregate)
- Scope 1: Flotte Kraftstoffverbrauch
- Scope 2: Stromverbrauch

Hinweise: Berücksichtigt sind für 2019 Angaben aus Brasilien, Deutschland, Italien, Polen und Spanien; für 2020 zusätzlich Großbritannien, Kanada, Mexiko und die USA sowie für 2021 zusätzlich Costa Rica. Die Daten basieren zum Teil auf Schätzungen bzw. Hochrechnungen.

An zahlreichen GFT Standorten konnten umfangreiche Maßnahmen zur **Energieeinsparung** durchgeführt werden, darunter:

- Umprogrammierung der Lampensteuerung in Fluren, Toiletten, Küchen, Tiefgaragen und Aufzügen hinsichtlich geringerer Bewegung, reduzierter Helligkeit und kürzeren Nachlaufzeiten
- Umstellung von Beleuchtungen auf LED, Entfernung/Abschaltung von Leuchtröhren
- Zeitliche Abschaltung der Drucker
- Abendliches Abschalten aller Monitore, Einschalten nur nach Bedarf
- Bedarfsgerechte Anpassung der Klimaanlage und Heizungen in Büros und Serverräumen
- Stilllegung von Küchen inklusive aller Geräte in nicht genutzten Räumlichkeiten

Teilweise wurden auch Arbeitsplätze aus Großraumbüros in kleinere Büroräume verlagert, so dass die Großraumbüros nicht beheizt werden mussten und somit weitere Emissionen eingespart werden konnten.

**Scope 3**

Im Berichtsjahr haben wir das Emissionsinventar für **Scope 3** (Geschäftsjahr 2021) durch Änderungen in der Erfassungs- und Berechnungsmethodik qualitativ etwas verbessert. Zudem berichten wir zu zwei neuen Kategorien: Kapitalgüter (Kategorie 2) und Dienstreisen (Kategorie 6).

**Vorgelagerte Treibhausgasemissionen**

Bei den vorgelagerten Treibhausgasemissionen (Kategorien 1 bis 7) ist der größte Emissionstreiber der **Einkauf** (Kategorie 1) mit 14.009 t CO<sub>2</sub>e. Das entspricht 45% der gesamten Scope-3-Emissionen. Gegenüber dem Vorjahr gab es eine Änderung in der Berechnungsmethode: Für 2020 wurden Beschaffungsdaten verwendet, weshalb die Investitionsgüter bereits enthalten waren und nicht separat in Scope 3 Kategorie 2 ausgewiesen wurden. Durch eine Umstellung der Berechnungsmethode auf die Positionen aus der

Gewinn- und Verlustrechnung haben wir die Datenqualität erheblich verbessert. Zudem können die **Kapitalgüter** (Kategorie 2) separat dargestellt werden. Auf sie entfielen 4.580 t CO<sub>2</sub>e, was 15% der Scope-3-Emissionen entspricht. 2020 machten die Emissionen aus den Kategorien 1 und 2 zusammen 66% aus (18.803 t CO<sub>2</sub>e). Aufgrund der geänderten Methodik ist ein Vorjahresvergleich nicht möglich. Ab der Erhebung 2022 wollen wir schrittweise die ausgabenbasierten Emissionsdaten auf Basis von Durchschnittsfaktoren durch lieferantenspezifische Angaben ersetzen.

Ein initiales Screening (vgl. Nichtfinanzieller Bericht 2021, Seite 2) hat gezeigt, dass die Auswirkungen von Emissionen durch **Abfall** für unser Unternehmen vernachlässigbar sind (< 200 t CO<sub>2</sub>e). Wir werden die Aktivitäten überwachen und diese Kategorie möglicherweise in Zukunft einbeziehen.

Für die Ermittlung der Emissionen aus Kategorie 6 **Dienstreisen** (2016 t CO<sub>2</sub>e, 7% der Scope-3-Emissionen) haben wir die Kosten für Flüge, Züge und Taxis berücksichtigt. Mit derselben Methode haben wir nachträglich die Emissionen für 2020 (3.269 t CO<sub>2</sub>e) und 2019 (12.960 t CO<sub>2</sub>e) berechnet. Die Emissionen 2020 resultierten im Wesentlichen aus dem ersten Quartal. Im Vergleich zu 2019, das heißt vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie, war das Reiseaufkommen im ersten Quartal 2020 normal. Für das restliche Jahr 2020 waren praktisch keine Reisen mehr zu verzeichnen. Für 2021 war im Vergleich zu 2019 ein Rückgang der Emissionen um 85% zu beobachten. Wir gehen davon aus, dass sich die Reisetätigkeiten mittelfristig bei circa 40% des Aufkommens von 2019 einpendeln werden. Für die Erfassung 2022 werden wir auch hier die ausgabenbasierten Daten wo immer möglich durch Echtdaten ersetzen.

Wir wollen den Energieverbrauch der Beschäftigten im Homeoffice in der Treibhausgasbilanz von GFT angemessen berücksichtigen und die Auswirkungen

## Umwelt &amp; Technologie

hybrider Arbeitsmodelle besser verstehen. Daher haben wir unser **Homeoffice-Szenario**<sup>1</sup> (Kategorie 7) weiterentwickelt: Bei der ersten Anwendung 2020 wurde zunächst nur der durchschnittliche Stromverbrauch der IT-Ausstattung für eine Vollzeitkraft (FTE) unter Berücksichtigung landesspezifischer Emissionsfaktoren ermittelt. Für 2021 haben wir mit einem Arbeitszimmer von 10 m<sup>2</sup> kalkuliert sowie ein durchschnittliches Heiz-/Kühlverhalten für ein Nord- und ein Südhalbkugel-Szenario ergänzt. Neben landesspezifischen Emissionsfaktoren berücksichtigen wir weitere ortsbezogene Parameter. Für 2021 haben wir konzernweit erneut mit 100% Arbeit im Homeoffice kalkuliert. Für 2022 werden wir ein hybrides Modell anwenden, das neben dem Arbeiten im Homeoffice auch den Pendelverkehr zu den GFT Büros berücksichtigt. Damit gehen wir über die Anforderungen des GHG Protocols hinaus. Neben Homeoffice-Angeboten setzt GFT zur Reduktion von Emissionen durch Pendelverkehr in verschiedenen Ländern auf Maßnahmen wie Jobtickets, BahnCards oder Leasingangebote für Fahrräder. In der Schweiz gab es die „Bike to Work Challenge“, um Kolleg\*innen zu motivieren, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen. In Großbritannien können Beschäftigte seit 2022 im Rahmen einer Gehaltsumwandlung E-Autos leasen.

**Nachgelagerte Treibhausgasemissionen**

Bei den nachgelagerten Treibhausgasemissionen sind die Kategorien 9, 10 und 12 nicht anwendbar, da GFT mit Softwarelösungen ausschließlich immaterielle Produkte entwickelt und vertreibt. Für die Ermittlung der **CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Nutzungsphase unserer Softwarelösungen** (Kategorie 11) besteht nach wie vor die Schwierigkeit, dass es

derzeit keinen entsprechenden Bilanzierungsstandard gibt, insbesondere nicht für individuelle Softwarelösungen. Wir haben daher ein eigenes Tool entwickelt, mit dem wir auf Basis grundlegender Parameter und unter Anwendung von Referenzwerten die Emissionen bis auf Projektebene genau berechnen können. Bisher verwenden wir es nur für solche Projekte, bei denen wir vollen Einfluss auf Architektur und Software haben. Um eine vollständige Abdeckung der Umsätze abzubilden, verwenden wir einen hybriden Ansatz aus eigenen Daten und Marktdaten. Da Marktdaten in der Regel älter sind, werden diese unter Berücksichtigung eines Durchschnittskurses zur Inflation angepasst. Mit 8.418 t CO<sub>2</sub>e haben diese Emissionen einen Anteil von 27% an Scope 3 (2020: 8.500 t CO<sub>2</sub>e, 30%).

Tab. 11 Scope-3-Inventar

Kategorie	t CO <sub>2</sub> e		
	2021	2020	
<b>Vorgelagerte Emissionen</b>			
1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen <sup>2</sup>	14.009 <sup>3</sup>	18.803
2	Kapitalgüter <sup>4</sup>	4580 <sup>2</sup>	Enthalten in 1
3	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	395	949
4	Transport und Verteilung (vorgelagert) <sup>5</sup>	Enthalten in 1	Enthalten in 1
6	Geschäftsreisen <sup>6</sup>	2.016	3.269
7	Pendeln der Beschäftigten	1.414	1.259
8	Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Operativer Kontrollansatz, daher in Scope 1 und 2 enthalten	Operativer Kontrollansatz, daher in Scope 1 und 2 enthalten
<b>Nachgelagerte Emissionen</b>			
11	Nutzung der verkauften Produkte	8.418	8.132
<b>Gesamt</b>		30.832	33.400

Tab. 12 Verbrauchsangaben

THG-Intensität, marktbasierend	2021	2020
Stromverbrauch Bürogebäude (t CO <sub>2</sub> e)	186	643 <sup>7</sup>
Emissionen aus Stromverbrauch Rechenzentren (t CO <sub>2</sub> e)	29	101
Stromverbrauch pro Mio. Euro Umsatz (kWh/Mio. €)	5,4	7,6
Emissionen Scope 1 und 2 pro Vollzeitkraft (t CO <sub>2</sub> e/FTE)	0,2	0,3
Emissionen Scope 1 und 2 pro Mio. Euro Umsatz (t CO <sub>2</sub> e/Mio. €)	1,7	3,1
Emissionen Scope 1–3 <sup>8</sup> pro Vollzeitkraft (t CO <sub>2</sub> e/FTE)	4,7	5,5
Emissionen Scope 1–3 <sup>7</sup> pro Beschäftigtem <sup>9</sup> (t CO <sub>2</sub> e/FTE)	4,1	4,9
Emissionen Scope 1–3 <sup>7</sup> pro Mio. Euro Umsatz (t CO <sub>2</sub> e/Mio. €)	50,2	59,9

- 1 Gemäß GHG Protocol wurde hierfür der optionale Bilanzierungsstandard für Scope 3 Kategorie 7 (Employee Commuting) angewendet. Die Bilanzierung der Homeoffice-Tätigkeiten ist jedoch optional.
- 2 Die Ausgaben wurden in relevante Kategorien aufgeschlüsselt und pro Kategorie summiert; Ausnahmen: Ausgaben für Reisetätigkeiten (in Kategorie 6 erfasst) und Auftragnehmer (in Kategorie 7 erfasst).
- 3 Vorjahresvergleich nicht möglich, da Änderung der Berechnungsmethode
- 4 Investitionen = Anlagenzugänge 2021 (exklusive Right-of-use Assets gemäß IFRS 16)
- 5 Kosten für Porto und Transport gekaufter Güter sind bereits in den Preisen (Kategorie 1) enthalten und können nicht separat erfasst werden
- 6 Die DEFRA-Emissionsfaktoren in kg CO<sub>2</sub>e/£ (GBP) werden mittels eines Durchschnittskurses unter Berücksichtigung der Inflation in kg CO<sub>2</sub>e/€ (EUR) umgerechnet.
- 7 Wert aus THG-Bilanz 2020 korrigiert (ursprünglich: 710 t CO<sub>2</sub>e), basiert auf Nebenkostenabrechnungen einzelner Standorte
- 8 Aufgrund geänderter Berechnungsmethoden in Scope 3 ist der Vorjahresvergleich nicht möglich
- 9 Umfasst fest angestellte GFT Mitarbeiter\*innen und Freelancer auf Basis durchschnittlicher Vollzeitkräfte

## Umwelt &amp; Technologie



Für weitere Informationen zu unseren Klimazielen hier [weiterlesen >>](#)



## Klimaziele

Oberstes Ziel von GFT ist es, **langfristig über die gesamte Wertschöpfungskette emissionsfrei** zu werden. Dazu haben wir 2021 das Ziel formuliert, bis 2025 in der eigenen Betriebsführung (Scope 1 und 2) klimaneutral zu werden. Wir sind in engem Austausch mit unseren wichtigsten Partnern – die Vermieter unserer Niederlassungen und die Leasingdienstleister. Allerdings hat sich nach knapp zwei Jahren gezeigt, dass dieses Ziel nur durch Kompensation erreichbar wäre. **Kompensationen als Teil unserer Dekarbonisierungsstrategie schließen wir aus.** Daher haben wir die Zielsetzung sowie den Zeithorizont kritisch geprüft und im Berichtsjahr in neue Klimaziele überführt. Seit 2021 konnten wir die Datenbasis unseres Emissionsinventars qualitativ stark verbessern. Infolgedessen erweitern wir den Geltungsbereich um die komplette vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (Scope 3). Mithilfe eines ökonomischen Klimawirkungsmodells wurden verschiedene Emissionspfade berechnet, um die Ziele des Pariser Klimaabkommens einzuhalten. Die wissenschaftliche Basis ist entscheidend für die Operationalisierung und Steuerung des Reduktionspfads:

- **Bis 2030** sollen die **betriebsbedingten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) um 50% gegenüber dem Basisjahr 2020 reduziert** werden.
- Darüber hinaus sollen auch die **Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen (Scope 3), reduziert** werden: Sie sollen **bis 2030 um 60% pro Euro Wertschöpfung gegenüber dem Basisjahr 2020 sinken.**

Die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) hat diese Ziele überprüft und bestätigt, dass sie dem aktuellen Stand der Klimawissenschaft entsprechen. GFT ist damit eines der ersten Softwareunternehmen im SDAX mit Klimazielen, die von der SBTi validiert wurden. Die unabhängige Validierung ist zugleich ein wichtiges Signal für unsere Stakeholder in Bezug auf Risikominimierung in den Wertschöpfungsketten unserer Kunden und in den Portfolios unserer Investoren.

Bei Softwarelösungen wird der Großteil der Emissionen in der Nutzungsphase durch die Endkunden erzeugt. Die von der SBTi validierten wissenschaftlichen Klimaziele lassen diese Emissionen allerdings unberücksichtigt. Sie werden von der SBTi als „indirekte Emissionen der Nutzungsphase“ klassifiziert. Damit gelten sie als „optionale“ Emissionen und werden bei Scope-3-Zielsetzungen von Softwareunternehmen nicht betrachtet. Mit rund einem Drittel unserer gesamten Scope-3-Emissionen sind sie einer unserer größten Emissionstreiber. Daher gehen wir **über die Anforderungen der SBTi hinaus:** Die **CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Nutzung unserer Softwarelösungen (Scope 3 Kategorie 11)** sind Bestandteil unseres Emissionsinventars und wurden auch in die interne Klimazielsetzung einbezogen. **Sie sollen bis 2030 ebenfalls um 60% pro Euro Wertschöpfung reduziert werden.**

Im Zusammenhang mit den neu verabschiedeten Klimazielen wurde eine **Richtlinie** zu den Voraussetzungen für eine **Rekalkulierung des Basisjahres** erstellt. Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol Corporate Standard/Scope 3 Standard und dem Target Validation Protocol der Science Based Target initiative (SBTi) wurde eine **5%-Signifikanzschwelle** festgelegt.

Wir legen großen Wert auf eine transparente Berichterstattung. Daher beteiligen wir uns am **CDP Climate Rating**. Im Jahr 2022 konnten wir unser Rating um zwei Notenpunkte von D auf C verbessern.

Als Teil unserer Klimaambitionen haben wir uns im Berichtsjahr auch intensiv mit Klimarisiken auseinandergesetzt. Wir haben eine Lückenanalyse der **Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**<sup>1</sup> durchgeführt, die auf vier Säulen beruht: Governance, Strategie, Risikomanagement und Kennzahlen/Ziele. Im nächsten Schritt sollen die Empfehlungen implementiert werden. Dies beinhaltet eine umfassende Identifikation von klimabezogenen Chancen und Risiken entlang verschiedener Klimaszenarien.

## Umweltbezogene Risiken

Umwelt- und Klimarisiken sind Bestandteil des konzernweiten Risikomanagementprozesses und werden stetig weiterentwickelt und ergänzt, um den steigenden Anforderungen an Umweltrisikooanalysen gerecht zu werden. Wir betreiben keine Produktionsanlagen. Unsere Rechenzentren werden fortwährend verkleinert und bis Ende 2023 vollständig in eine Cloud-Infrastruktur migriert. Die Nutzung dient nur dem eigenen Betrieb, GFT leistet kein Hosting für Kunden. Der betriebliche Ressourceneinsatz ist gering, es erfolgt kein Einsatz von Rohstoffen. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima, biologische Vielfalt und Ökosysteme schätzen wir als unerheblich ein, ebenso bewerten wir den Eintritt von ökologischen Risiken als eher unwahrscheinlich. Daher stufen wir Umweltaspekte als geringes Risiko ein.

<sup>1</sup> Das Expertengremium wurde 2015 auf Initiative der Finanzminister und Zentralbanken der G20-Staaten durch das Financial Stability Board ins Leben gerufen, um durch geeignete Berichtsstandards Grundlagen zur Steuerung klimabezogener Risiken zu schaffen und so ein Marktversagen zu verhindern. Der Fokus liegt auf potenziellen Unternehmensrisiken, die von Klimawandel und Klimapolitik ausgehen (und nicht umgekehrt die Auswirkungen von Unternehmen auf Umwelt und Klima).

## Gesellschaft &amp; Technologie



## ┌ Gesellschaft & Technologie

22	<b>Mitarbeiter*innen</b>
23	Tätigkeiten und Projekte
24	Arbeitsumfeld
26	Vergütung
26	Risiken
26	<b>Gesellschaftliches Engagement</b>
26	Technologieentwicklung und Verantwortung
27	Bildung
27	Lobbying
27	Risiken
27	<b>Achtung der Menschenrechte</b>
28	Risiken

## Gesellschaft &amp; Technologie



Blockchain-Pionier  
FinTech of the Future –  
Digital Assets/Blockchain  
[Weiterlesen >>](#)

# 85%

der GFT Mitarbeiter\*innen sind  
überzeugt: GFT ist ein großartiger  
Ort zum Arbeiten.

**Great  
Place  
To  
Work®**

## Gesellschaft & Technologie

### Mitarbeiter\*innen

**GFT versteht sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber. Die Schaffung von fairen, sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen ist das übergeordnete Ziel. Mit guten Rahmenbedingungen unterstützen wir unsere Mitarbeiter\*innen dabei, Beruf und Privatleben bestmöglich zu vereinbaren. Gelebte Vielfalt ist für uns Ausdruck von Chancengleichheit und der Schlüssel zum Erfolg. Voraussetzung dafür ist das Vertrauen in die Unternehmensorganisation, dass Verstöße gegen die Unternehmenswerte nicht toleriert werden.**

Die Unternehmensstrategie von GFT ist darauf ausgerichtet, die digitale Welt zu gestalten und zu vereinfachen. Das können wir unseren Kunden nur dann liefern, wenn unsere Mitarbeiter\*innen motiviert und qualifiziert sind. Deswegen ist unsere **Personalstrategie** darauf ausgerichtet, weltweit Talente für GFT zu gewinnen, sie zu halten und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unter der Leitung des Global Head of HR definiert Global HR konzernweite Ziele und einheitliche Standards für die Personalarbeit in den Bereichen HR Operations, Talent Acquisition, Learning & Development sowie Employer Branding. Die Umsetzung erfolgt durch die HR-Abteilungen in den Landesgesellschaften. 2022 waren wichtige Themen im Bereich Personal: Vor- und Nachbereitung der Mitarbeiterbefragung durch **Great Place to Work**, Modernisierung des **Karrieremodells**, Begleitung bei der Einführung lokaler **Diversity, Equality & Inclusion (DE&I) Programme**.

**Kommunikation und Information** – persönlich wie virtuell – sind entscheidend für den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit. Insbesondere seit dem Ausbruch der Pandemie 2020 wurden die virtuellen Kommunikationskanäle stetig ausgebaut und verbessert, um allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Anregungen, Anliegen und Fragen über verschiedene Kanäle einzubringen. Dazu zählen Chats und Kommentarfunktionen in zahlreichen internen Blogs und im Intranet sowie Online-Veranstaltungen. Mit „CEO live“ informiert die CEO vierteljährlich in einem Livestream über die aktuelle Konzernentwicklung und ein Schwerpunktthema – beispielsweise die Cloud-Strategie oder die Ergebnisse der Personalbefragung. Mehrere Tausend Kolleg\*innen nehmen regelmäßig teil. Per Chat können Fragen gestellt werden, auch anonym, die die CEO unmittelbar beantwortet sowie anschließend im CEO Blog „Connecting the dots“ vertieft. Auch zahlreiche Veranstaltungen vor Ort waren 2022 wieder möglich – beispielsweise die **GFT Values Awards**. Hier entscheiden die Beschäftigten in jedem Land, welche Kolleg\*innen und Teams die Unternehmenswerte (siehe Kapitel „Unternehmensführung“) am eindrucklichsten repräsentieren – sei es durch die Arbeit an einem besonders herausfordernden Projekt oder durch ihr Alltagshandeln.

Ein wichtiges Steuerungsinstrument im Rahmen eines transparenten **Stakeholder-Dialogs** ist darüber hinaus die regelmäßige **Personalbefragung**. Sie dient als Stimmungsbild und hilft uns zu verstehen, wie wir uns als Arbeitgeber verbessern können.

Seit 2020 haben sich Umfragen auf Landesebene bewährt – sie sind organisatorisch leichter zu handhaben als eine konzernweite Erhebung und können die jeweils zentralen Anliegen der Beschäftigten vor Ort besser erfassen. Pro Land soll mindestens eine Umfrage jährlich durchgeführt werden – dies können auch lokale und themenbezogene Kurzumfragen sein.

Für eine unternehmensweite Vergleichbarkeit sorgt ein einheitliches Fragenset zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, zu Entwicklungsmöglichkeiten, dem Arbeitsklima und der Führung. 2022 führte das unabhängige Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work (GPTW) die Personalbefragung in den GFT Landesgesellschaften<sup>1</sup> durch. Die Beteiligung lag konzernweit bei 66%.

Gemäß GPTW gilt ein Unternehmen dann als ein großartiger Ort zum Arbeiten (der sogenannte Trust-Index), wenn dies mindestens 65% der Beschäftigten bescheinigen. Dieser Schwellenwert wurde in allen GFT Landesgesellschaften erreicht respektive überschritten: 85% unserer Mitarbeiter\*innen erleben GFT als einen großartigen Ort zum Arbeiten.

Die GPTW-Methodik bewertet, wie Mitarbeiter\*innen die Unternehmenskultur im Alltag erleben, und zwar anhand von fünf Kategorien: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Jede Kategorie wird aus zwei Perspektiven beleuchtet: Wie nehmen die Mitarbeiter\*innen sie bei GFT insgesamt wahr, und wie erleben sie sie unmittelbar in Bezug auf ihre eigene Arbeit? Zudem werden Verbesserungspotenziale ermittelt und ein Benchmark zu anderen Unternehmen erstellt. Auf diese Weise können wir beispielsweise einen Vergleich zur Arbeitgeberperformance innerhalb der IT-Branche ziehen.

Die Top-Themen aus Sicht der Mitarbeiter\*innen waren:

- **Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (DE&I) sowie Sicherheit**  
Hier erzielten durchweg alle Länder sehr gute Ergebnisse.
- **Qualität der Führung**  
Insgesamt wurde das Führungsverhalten als gut

<sup>1</sup> Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, sind Gesellschaften mit mehr als 10 Beschäftigten teilnahmeberechtigt.

## Gesellschaft &amp; Technologie



## Best Place to Code

davon sind unsere Entwickler\*innen bei GFT Mexiko überzeugt und würdigen mit dieser Auszeichnung die guten Arbeitsbedingungen bei GFT. [Weiterlesen >>](#)

bewertet, mit Schwankungen in den Ländern. Verbesserungen wünschten sich die Beschäftigten bei Feedback und Kommunikation/Information; dem soll mit Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte begegnet werden.

- **Fairness bei Beförderungen**

Dieses Thema wurde in den Ländern unterschiedlich wahrgenommen. Als wichtigste Maßnahme soll der Beförderungsprozess in Bezug auf Job-Familie<sup>1</sup> und Karrierelevel transparenter gestaltet werden. Dazu tragen auch die 2022 angestoßenen Veränderungen beim Karrieremodell bei.

- **Faire Bezahlung und Benefits**

Hier gab es starke Schwankungen zwischen den Ländern. GFT hat den Anspruch, überall eine angemessene, marktgerechte Vergütung zu zahlen. Darüber hinaus erfolgt eine Equal-Pay-Gap-Analyse (siehe Abschnitt „Vergütung“).

Jedes Land hat einen eigenen Maßnahmenplan entwickelt, der die größten Schwachpunkte und die relevanten Themen adressiert. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen soll halbjährlich kommuniziert werden.

Nachfolgend erörtern wir die wesentlichen mitarbeiterbezogenen Aspekte anhand von drei Bereichen: Tätigkeiten und Projekte, Arbeitsumfeld, Vergütung.

### Tätigkeiten und Projekte

Digitalisierung ist seit jeher unser Kerngeschäft. Als Technologiepartner begleiten wir unsere Kunden bei der digitalen Transformation mit maßgeschneiderten IT-Lösungen entlang der kompletten Wertschöpfungskette. Dieses Umfeld bietet unseren Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, auf Basis neuester Technologien innovative IT-Lösungen in internationalen Teams zu

entwickeln, oft auch als Co-Innovation gemeinsam mit Kunden und Partnern.

GFT lebt eine Organisationsstruktur, die Eigenverantwortung und Zusammenarbeit fördert. Kernelement der Employer-Branding-Strategie „Ready to grow“ ist die persönliche und berufliche Entwicklung aller Beschäftigten (SDG 4.3 Quality Education).

### Lernen

Wir erachten Lernen als Grundlage jeder Transformation. Denn Technologietrends frühzeitig zu erkennen, zu erproben und zu marktfähigen IT-Lösungen zu führen, erfordert kontinuierliches Lernen. Dies ist verankert in den „Learning & Development (L&D) Principles and Fundamentals“. Sie enthalten Richtlinien für die jährliche Trainingsplanung in den Ländern. Damit soll zugleich Transparenz über die konzernweiten L&D-Initiativen geschaffen werden.

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. NEXTGEN Leaders richtet sich an High Potentials im oberen Management. Mit Sprachkursen, Seminaren für Soft Skills und nebenberuflichen Qualifizierungen fördert GFT die **kontinuierliche Weiterbildung** (SDG 4.3) aller Beschäftigten. Verpflichtend sind Schulungen zu Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit sowie zur GFT Methodologie und Open-Source-Software. Im Berichtsjahr absolvierte jede\*r Beschäftigte durchschnittlich rund 34 Trainingsstunden (2021: 27).

### Karriereförderung

Das konzernweite **Karrieremodell** definiert Erfahrungsstufen für 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.

Tätigkeitsprofile werden in Job-Familien gebündelt. 2022 wurden die Job-Familien überarbeitet und stark erweitert. Seit seiner Einführung 2015 ist der GFT Konzern stark gewachsen, so dass einige Job-Familien nicht mehr granular genug waren. Für die nichtfinanzielle Berichterstattung wurde eine vereinfachte Darstellung in drei Hauptgruppen gewählt, die wir beibehalten: IT-Berufe, Consulting, Corporate Services.

Tab. 13 Belegschaft nach Job-Familien

Anteil Belegschaft in %	2022	2021	2020
IT-Berufe	87	86	85
davon Frauen	19	18	18
Consulting	6	6	6
davon Frauen	36	35	35
Corporate Services	7	8	9
davon Frauen	74	72	71

Tab. 14 Belegschaft nach Erfahrungsstufen

Anteil Belegschaft in %	2022	2021	2020
Skilled	57	55	56
davon Frauen	26	27	29
Senior	37	39	38
davon Frauen	20	19	21
Leader	6	6	6
davon Frauen	18	17	17

1 Bündelung von Tätigkeitsprofilen, ausführlich im Abschnitt „Karriereförderung“

## Gesellschaft &amp; Technologie

Eine Kultur des kontinuierlichen Lernens bedeutet auch, dass wir alle unsere Mitarbeiter\*innen als Talente betrachten. Auf jeder Karrierestufe lernen und wachsen alle. Wir wollen alle ermutigen, andere und sich selbst zum Lernen anzuspornen. Dies spiegelt auch der mitarbeiterorientierte Ansatz der **Leistungsbeurteilung** wider. Statt der ausschließlichen Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte gilt es, persönliche und fachliche Ziele selbst zu entwickeln (Individual Development Plan) und im Austausch mit Kolleg\*innen zu reflektieren (Multi-Source Group). 2022 wurde ein neues Feature eingeführt: eine Selbstbeurteilung in Hinblick auf Ziele und Kompetenzen. Die Nutzung dieser Komponente ist freiwillig. Erfahrene Mentor\*innen begleiten die persönliche und fachliche Karriereentwicklung. 2022 wurden 84% unserer Beschäftigten durch das Performance Management Model erfasst (2021: 89%).

**Arbeitsumfeld**

GFT setzt sich für faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ein (SDG 8.5, 8.8). 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.

Zum globalen **GFT Team** gehörten 2022 Menschen aus 85 verschiedenen Nationalitäten (2021: 77, 2020:75). Davon waren knapp 76% männlich, 24% weiblich (2021: 23% | 2020: 23%) und 0,1% divers (2022 erstmalig erhoben, kein Vorjahresvergleich). Die Gesamtzahl der neu eingestellten Mitarbeiter\*innen lag bei 1.124 Vollzeitkräften (2021: 3.750). Auf eigenen Wunsch verließen 16% der Beschäftigten das Unternehmen (2021: 19%).

**Frauen bei GFT**

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen betrug 18% (2021: 17% | 2020: 17%). Rund zwei Drittel aller

weiblichen Beschäftigten arbeiteten in IT-Berufen. Um unseren IT- Kolleginnen sowohl intern bei GFT als auch extern in der Technologiebranche mehr Sichtbarkeit zu verschaffen, haben wir 2022 das interne **WomenTech Mentoring-Programm** ins Leben gerufen. Rund 40 Frauen nahmen an dem vierwöchigen Trainingsprogramm teil.

**Tab. 15 Frauen im GFT Konzern**

Zusammensetzung weibliche Belegschaft in %	2022	2021	2020
IT-Berufe	68	67	65
Consulting	10	10	9
Corporate Services	22	23	26

**Altersstruktur**

Das Durchschnittsalter der GFT Beschäftigten lag bei 39 Jahren (2021: 39, 2020: 38); Frauen 38 Jahre, Männer 39 Jahre und andere Geschlechter (divers) 31 Jahre.

**Tab. 16 Altersstruktur im GFT Konzern**

Alter in Jahren	2022	2021	2020
<= 30	29	29	31
31–40	39	39	38
41–50	22	22	22
>= 51	10	10	9

**Tab. 17 Altersstruktur nach Geschlecht (2022)**

Alter in Jahren	Frauen	Männer	Divers
<= 30	23	77	<1
31–40	23	77	<1
41–50	27	73	<1
>= 51	24	76	<1

**Arbeitnehmerrechte**

GFT verpflichtet sich gemäß dem konzernweiten Code of Ethics & Code of Conduct weltweit zur **Einhaltung internationaler Arbeits- und Sozialstandards**. GFT achtet das **Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**. Wir respektieren das gesetzliche Recht aller Mitarbeiter\*innen, Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, einschließlich Arbeitsorganisationen oder Gewerkschaften. Beschäftigte dürfen nicht diskriminiert werden aufgrund ihrer Entscheidung, einer Arbeitsorganisation beizutreten oder nicht beizutreten. In Ländern, in denen die betriebliche Mitbestimmung gesetzlich eingeschränkt ist, ermutigt GFT die Mitarbeiter\*innen, sich einzubringen.

Die **Arbeitnehmervertretungen** repräsentieren im GFT Konzern 81% der Belegschaft<sup>1</sup>. Die betriebliche Mitbestimmung erfolgt im Rahmen der jeweils nationalen Regelungen. In den Landesgesellschaften gelten teilweise Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen. Bedingt durch die Rechtsform gibt es bei der GFT Technologies SE einen SE-Betriebsrat, der die Beschäftigten im EU-Raum vertritt (Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien).

Zur Ansprache der Mitarbeiter\*innen können die jeweiligen Vertretungen eigenständig Informationen im Intranet bereitstellen, die internen Kommunikationskanäle nutzen und Versammlungen in den Geschäftsräumen von GFT abhalten.

Maßnahmen wie Befristungen, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassungen setzen wir nur im Einzelfall ein. Im Berichtsjahr hatten 4% unserer Beschäftigten einen befristeten Vertrag (2021: 4%, 2020: 3%). Der Anteil an externen IT-Expert\*innen, die projektbezogen das Kerngeschäft unterstützten, lag bei knapp 13% (2021: 15%).

Zum #teamgft gehören Menschen aus

85

Nationalitäten.

<sup>1</sup> Es gibt keine Arbeitnehmervertretungen in Costa Rica, Großbritannien, Hongkong, Kanada, Mexiko, in der Schweiz, in Singapur, in den USA und in Vietnam.



## Gesellschaft &amp; Technologie

**Gesundheit und Work-Life-Balance**

2022 haben wir eine konzernweite **Richtlinie zu Arbeitssicherheit und Gesundheit** (GFT Health & Safety Policy) verabschiedet, um Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen zu fördern und gesundheitlichen Risiken vorzubeugen. Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement, allerdings bieten alle Landesgesellschaften **gesundheitsbezogene Maßnahmen** an (SDG 8.8) wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, Untersuchungen, medizinischen Leistungen, Gesundheitsprogramme und Angebote externer Sporteinrichtungen. Wichtige gesundheitsbezogene Themen in der Mitarbeiterkommunikation 2022 waren unter anderem mentale Gesundheit und Achtsamkeit, Bewegung und Krebsvorsorge.

Für eine gute **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** gewährt GFT ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit und Flexibilität in Bezug auf Arbeitsumfang und Arbeitszeiten. Hybrides Arbeiten, das heißt Kombinationsmöglichkeiten aus Arbeiten in den GFT Büros, zu Hause (bzw. „Work from anywhere“) und beim Kunden, ist konzernweiter Standard. Die Etablierung von Homeoffice wird hierbei von vielen Beschäftigten als eine der wichtigsten Errungenschaften wahrgenommen, insbesondere dass es nicht wie in vielen anderen Unternehmen eine Verpflichtung zur Rückkehr ins Büro gibt.

**Vielfalt, Chancengleichheit, Inklusion**

Der Global Head of HR verantwortet den Themenbereich **DE&I (Diversity, Equality & Inclusion)**. Darunter verstehen wir die Schaffung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsumfelds, das allen Mitarbeiter\*innen im Unternehmen die gleichen Chancen bietet, sich weiterzuentwickeln (SDG 5 Gender Equality, SDG 10 Reduce Inequalities). Grundlage ist die konzernweite Diversity & Inclusion Policy. Darin liegt zugleich die ausdrückliche Verpflichtung, jede Form von

Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung aktiv zu bekämpfen und zu beseitigen.

Betroffene Mitarbeiter\*innen können sich an interne Beschwerdestellen wenden, in Deutschland beispielsweise die Mobbing- und Konfliktbeauftragte. Zudem steht ein webbasiertes anonymes Hinweisgebersystem zur Verfügung (Kapitel „Gesellschaft & Technologie“, Abschnitt „Compliance Management System“). Im Berichtsjahr haben wir einen Vorwurf der Altersdiskriminierung untersucht, der sich nicht bestätigt hat. Es gab einen Fall von Fehlverhalten des Managements gegenüber Mitarbeiter\*innen. Hier wurden konkrete Maßnahmen durch das Sanctions Advisory Committee auferlegt. Dieses Gremium besteht aus dem Global Head of HR, dem Head of Group Legal und dem Chief Compliance Office. Es entscheidet über angemessene und verhältnismäßige Sanktionen, die im Einklang mit dem lokalen Arbeitsrecht stehen.

2022 waren die GFT Landesgesellschaften aufgerufen, eine lokale DE&I-Agenda zu folgenden Handlungsfeldern zu entwickeln:

- Erhöhung des Frauenanteils (allgemein, bei Beförderung und in Führungspositionen)
- Stärkung von Frauen (in Führungspositionen und im Technologieumfeld)
- Förderung von Gesundheit und Sicherheit
- Abbau von Equal Pay Gap und Gender Pay Gap
- Datenbasis zu Diversity
- Konzeptionalisierung „integrativer Arbeitsplatz“

Zur Jahresmitte wurde der Fortschritt bewertet: Alle Gesellschaften hatten den konzernweiten Prozess zur Entgeltgleichheit etabliert (in einigen Ländern auch

gesetzlich geregelt). In Bezug auf Rekrutierung und Stärkung von Frauen waren bereits einige zielführende Maßnahmen im Einsatz, die Umsetzung eines systematischen Konzepts stand jedoch weitestgehend am Anfang. Einige Länder verfügen bereits über konsolidierte Programme zu Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die größte Schwierigkeit zeigte sich bei der Ermittlung von Diversity-Daten. Gründe sind hier unter anderem die Klassifizierung als besonders sensible Daten, verbunden mit hohen Ansprüchen an die Wahrung von Datenschutz.

Die meisten DE&I-Aktivitäten adressierten Frauen. Einige Länder haben Programme für die Einbeziehung von Migrant\*innen entwickelt. Initiativen zu LGBTQIA+, ethnischer Herkunft, zum Umgang mit Beeinträchtigungen oder generationsbezogenen Anliegen fehlten.

Im zweiten Halbjahr wurden im Intranet verschiedene Themenbeiträge rund um DE&I veröffentlicht.

Die Ergebnisse aus der Great-Place-to-Work-Befragung waren Grundlage für eine Reihe von Maßnahmen: die Entwicklung einer DE&I-Strategie, die Konzeption von Trainings, die Überarbeitung der bestehenden Diversity & Inclusion-Richtlinie sowie die Ableitung von DE&I-spezifischen Rekrutierungskonzepten. Die Umsetzung ist für 2023 geplant.

Auf Anregung der Mitarbeiter\*innen entstand „Choose your own name at work“: Über die neue Funktion „bevorzugter Name“ können Mitarbeiter\*innen in ihrem Profil den anzuzeigenden Vornamen einfach selbst ändern. Es bedarf hierfür keiner Genehmigung und auch keiner Nachweise. Im Hintergrund wird die Änderung in den Systemen angepasst sowie eine neue E-Mail-Adresse erzeugt. So tragen wir als Arbeitgeber dazu bei, das Recht unserer Beschäftigten auf Selbstbestimmung zu stärken. 2022 machten 158 Menschen davon Gebrauch.



Choose your own name  
at work.

## Gesellschaft &amp; Technologie



## Privacy by Design

Datenschutz von Anfang an  
[www.gft.com/de/de/about-us/](http://www.gft.com/de/de/about-us/)  
[Sustainability#sustainability-by-design](https://www.gft.com/sustainability/#sustainability-by-design)



## Digital Banking for Kids

mobile Taschengeld-App  
[www.gft.com/ch/de/success-story/db4kids](http://www.gft.com/ch/de/success-story/db4kids)

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 2022 lag der **Personalaufwand** im GFT Konzern bei 478,97 Mio. € (2021: 380,39 Mio. € | 2020: 320,39 Mio. €). Weitere Einzelheiten finden sich im Geschäftsbericht (Kapitel „Wirtschaftsbericht“). Angaben zum **Verhältnis der Vergütung von Organmitgliedern zur Mitarbeitervergütung** enthält der Vergütungsbericht 2022.

**Equal Pay** (Entgeltgleichheit) ist ein anerkanntes Menschenrecht – es bedeutet, dass alle Menschen das Recht auf gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit haben.<sup>1</sup>

Die Berechnung „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ basiert auf den Job-Familien und Karrierestufen des GFT Karrieremodells. In der Analyse werden bisher männliche und weibliche Beschäftigte berücksichtigt. Das Durchschnittsgehalt<sup>2</sup> aller Männer bei GFT wird mit dem Durchschnittsgehalt aller Frauen bei GFT verglichen:

**Gleiches Entgelt = (durchschnittliches Gehalt Männer – durchschnittliches Gehalt Frauen) / durchschnittliches Gehalt Männer**

Global HR legt den geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE vierteljährlich eine Analyse vor. Das Hauptziel von GFT ist es, Entgeltgleichheit (SDG 5.1) zu erreichen. Im Jahr 2022 lag der **konzernweite Equal Pay Gap bei < 1%** (2021: < 1%).

## Risiken

Als wesentliche Risiken sehen wir die Demotivation unserer Mitarbeiter\*innen – zum Beispiel infolge dauerhaft über- oder unterfordernder Tätigkeiten, fehlender Förderung, mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, inadäquater Vergütung oder intransparenter Kommunikation. Diskriminierungen, Beleidigungen, Bedrohungen und Belästigungen können sich massiv auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit auswirken. Durch ergonomische und psychische Leiden können Gesundheitsbeeinträchtigungen bis hin zu einer Berufsunfähigkeit auftreten. 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 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 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 44 lokale Projekte. Hilfe in unterschiedlichster Form leisteten Mitarbeiter\*innen für Menschen in der Ukraine. GFT unterstützte den Einsatz beispielsweise durch Freistellungen von der

Arbeitszeit oder Spenden an gemeinnützige Organisationen.

## 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).

Mit dem Ansatz „**Privacy by Design**“, zu Deutsch „Datenschutz durch Technikgestaltung“ sollen sämtliche Datenschutzerfordernisse schon von Anfang an in IT-Systeme integriert werden, im sogenannten Entwurfsprozess.

Unsere Prinzipien sind in den GFT Group Data Protection Policy & Guidelines und im GFT Group Privacy by Design Approach definiert (siehe Kapitel „Unternehmensführung“, Abschnitt „Data Protection & Privacy“ für weitere Details). Um Privacy by Design in die Kerngeschäftsprozesse einzubetten, übernahm 2022 der Chief Operating Officer (COO) die Schirmherrschaft für eine konzernweite Awareness-Kampagne. Diese Initiative erreichte mehr als 1.500 Vertreter\*innen aus dem oberen und mittleren Management. Beleuchtet wurde die proaktive Berücksichtigung von Datenschutzrisiken bei der Anwendung von Zukunftstechnologien und in komplexen IT-Projekten. In Videokonferenzen führten der Chief Privacy Officer und der Leader der Privacy Engineering Community in die Grundsätze von Datensparsamkeit und Pseudonymisierung ein und gaben einen Überblick, wo Mitarbeiter\*innen für GFT eigene und Kundenprojekte Hilfe rund um Privacy Engineering finden können. Ergänzend wurde eine optionale Grundschulung zu „Privacy

1 Eine Abweichung bei der Entgeltgleichheit wird auch als „bereinigter Gender Pay Gap“ bezeichnet. Der zugrunde liegende „unbereinigte Gender Pay Gap“ berücksichtigt nur durchschnittliche Differenz (Mean bzw. Median) zwischen dem Arbeitsentgelt für alle erwerbstätigen Männer und Frauen in einer ausgewählten Stichprobe. Das Durchschnittsgehalt berücksichtigt keine Merkmale von Gleichwertigkeit wie Job-Familie und Karrierestufe. Der unbereinigte Gender Pay Gap wird als Prozentsatz der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst männlicher und weiblicher Arbeitnehmer in % des männlichen Bruttoverdienstes dargestellt. Der „unbereinigte Gender Pay Gap“ ist an sich kein Maß für Diskriminierung. Vielmehr werden Unterschiede im Durchschnittslohn von Frauen und Männern kombiniert und als Vergleichsbarometer genutzt.

2 Der Begriff „Gehalt“ umfasst das Jahresbruttogehalt und das Bonusziel. Die Berichte werden pro Land in der Landeswährung erstellt. Ausgeschlossen sind bezahlte und unbezahlte Freistellungen, Auszubildende, duale Studierende, Praktikant\*innen und Beschäftigte auf der Karrierestufe LO.

## Gesellschaft &amp; Technologie



## Weitere Informationen

zu den Mitgliedschaften aller Konzerngesellschaften finden Sie unter [www.gft.de/nachhaltigkeit](http://www.gft.de/nachhaltigkeit)



## #devday4women

[devday4w.com/sessions/octubre-2022](https://devday4w.com/sessions/octubre-2022)



Unseren Eintrag im Lobbyregister des Deutschen Bundestags finden sie [hier](#)

by Design“ angeboten, die mehr als 120 Mitarbeiter\*innen erfolgreich absolvierten.

Für 2023 ist geplant, die Schulungsangebote zu Privacy by Design auszuweiten und die Integration von Privacy by Design in die GFT Methodik zu verbessern. Ziel ist es, die Zahl der sachkundigen und qualifizierten Privacy Engineers bei GFT zu erhöhen und die frühzeitige Berücksichtigung von Datenschutzanforderungen und datenschutzbezogenen Risiken in den Softwareentwicklungsaktivitäten und dem Integrationsprozess für Softwareprodukte zu verbessern.

Als „digitale Kluft“ gilt die Kluft zwischen denjenigen, die Zugang zu Technologie haben, und denjenigen, die keinen haben. Dazu gehören geografische Einschränkungen bei der Verfügbarkeit digitaler Dienste, geschlechtsspezifische Aspekte oder Unterschiede in Bezug auf Alter, sozioökonomische Situation und Qualifikationen. Unter der Prämisse, die digitale Kluft zu schließen, entstand 2022 eine neue interne Community zum Thema **Inclusive Coding**, der sich bis Jahresende bereits rund 100 Entwickler\*innen angeschlossen haben: „Es ist Aufgabe der (Software) Designer\*innen, dafür zu sorgen, dass jede\*r an der Gesellschaft teilhaben kann.“ Barrierefreies Design berücksichtigt speziell die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung. Barrierefreiheit im Web bedeutet, dass Websites, Tools und Technologien so konzipiert und entwickelt werden, dass Menschen mit Beeinträchtigungen sie nutzen können.

**Bildung**

Mit „Grow tech talent worldwide“ (SDG 4.3, 4.4, 5 b, 17.6) wollen wir externe Tech-Talente fördern, neue Talente für die IT-Branche gewinnen und Tech Communities unterstützen. Mit insgesamt 190 Initiativen, darunter Kooperationen mit Universitäten oder anderen Partnern, eigenständige GFT Veranstaltungen und Sponsoring, haben wir unser Engagement im Vergleich zum Vorjahr enorm gesteigert (2021: 67).

## Unsere Schwerpunkte

- **Creating tech talent** richtet sich an Kinder und Jugendliche sowie Erwachsene ohne technischen Hintergrund. Mit Angeboten wie Coding-Workshops und Hackathons wollen wir den Erwerb erster Technologiekompetenzen unterstützen.
- **Empowering tech talent** richtet sich mit Konferenzen, Webinaren und Hochschulpartnerschaften an die globale Tech Community und soll den Ausbau von Technologiekompetenzen fördern.

Wir wollen insbesondere **Mädchen und Frauen zu einer Karriere im Technologieumfeld ermutigen.**

Neben diversen Mentoring-Programmen für Frauen und Mädchen haben wir eine Vielzahl an Coding-Workshops angeboten, darunter beispielsweise ein zweitägiger Hackathon in Kooperation mit der Organisation Shecodes für 200 Teilnehmerinnen in Vietnam. Um die Sichtbarkeit von Frauen in der IT-Branche zu erhöhen, haben wir Technologie-Konferenzen gesponsort wie den „DevDay4Women“, eine der größten Konferenzen für Softwareentwicklerinnen in Lateinamerika oder die „EuropeanWomenInTech 2022“. Mit 48 Veranstaltungen (2021: 12) haben wir auch hier unseren Einsatz deutlich erhöht.

**Lobbying**

GFT hat im Berichtsjahr keine finanziellen oder sachlichen politischen Zuwendungen geleistet. Im Einklang mit dem neuen Lobbyregistergesetz in Deutschland hat sich GFT 2022 in das öffentliche Lobbyregister des Deutschen Bundestags eingetragen: [Registereintrag „GFT Technologies SE“ - Lobbyregister beim Deutschen Bundestag.](#)

Eine Übersicht der Mitgliedschaften aller Konzerngesellschaften in Branchenverbänden, lokalen Wirtschaftsvereinigungen und weiteren Organisationen ist abrufbar auf [www.gft.de/nachhaltigkeit](http://www.gft.de/nachhaltigkeit).

**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 verpflichten uns, die international proklamierten Menschenrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu wahren, zu unterstützen und zu respektieren (SDG 8.7 und 8.8). Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) haben wir uns auch zur Einhaltung und Förderung der zehn UNGC-Prinzipien verpflichtet.

GFT beachtet die international anerkannten Standards und in den Ländern, in denen wir Standorte betreiben, die national geltenden **Arbeits- und Sozialstandards** (siehe Abschnitt „Mitarbeiter\*innen > Arbeitnehmerrechte“). Wir achten das **Recht auf Schutz der Privatsphäre** unserer Mitarbeiter\*innen (SDG 16.10). Dies ist geregelt in der Datenschutzrichtlinie zum Umgang mit Beschäftigtendaten, die Teil der übergeordneten Konzerndatenschutzrichtlinie ist (siehe Kapitel „Unternehmensführung“, Abschnitt „Datenschutz“).

## Gesellschaft &amp; Technologie



## Weitere Informationen

zum Einkaufsbedingungen des GFT Konzerns finden Sie unter [www.gft.com/de/de/terms-and-conditions-germany](http://www.gft.com/de/de/terms-and-conditions-germany)

Uns ist die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der **Lieferkette** wichtig. Gemäß der konzernweiten Einkaufsrichtlinie werden bei der Auswahl von Lieferanten vorrangig Anbieter berücksichtigt, die die Förderung von Menschenrechten und Umweltbewusstsein verfolgen. Die allgemeinen Einkaufsbedingungen des GFT Konzerns (Terms and conditions of the GFT Group) enthalten einen Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister.

Die wichtigsten Lieferanten sind hoch qualifizierte IT-Fachkräfte zur Unterstützung des Kerngeschäfts. Beim Einkauf von Dienstleistungen, die dem Geschäftsbetrieb dienen, können wir die Einhaltung von Umwelt-/Sozialkriterien beeinflussen. Bei der Beschaffung von IT (Software, Hardware, Netzwerkleistungen) ebenso wie beim indirekten Einkauf insgesamt sehen wir infolge des Einkaufsvolumens nur begrenzte Möglichkeiten, unsere Lieferanten zu überprüfen oder auf ihre Geschäftspraktiken einzuwirken.

Menschenrechtsbezogene Aspekte bei der Überprüfung unserer Geschäftspartner (Kunden, Partner, Lieferanten) sind integriert in die **Third-Party-Due-Diligence** (siehe Abschnitt „Compliance“ im Kapitel „Unternehmensführung“). Sie umfassen Länderrisikoanalysen, Branchen- und Unternehmensanalysen und sind auch regelmäßiger Bestandteil interner Audits.

Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen ebenso wie vor der Inbetriebnahme von GFT Standorten in neuen Regionen führt das Compliance Office länderbezogene Risikoanalysen und Ad-hoc-Prüfungen durch, basierend auf Rahmenwerken wie dem Rechtsstaatlichkeitsindex des World Justice Project und dem Human Freedom Index.

In Bezug auf bestehende Geschäftsbeziehungen führt das Compliance Office systematische Prüfungen durch. Alle Geschäftspartner werden regelmäßig (täglich bis wöchentlich) automatisiert mit Sanktions- und Terrorismuslisten in unserem ERP-System abgeglichen. Bei Menschenrechtsverstößen sind wir in letzter Konsequenz berechtigt, die Geschäftsbeziehungen unverzüglich zu beenden.

Weitere Informationen zu Partnerschaften finden sich im Lagebericht (1.2 Geschäftsmodell) sowie auf unserer Homepage [GFT Partner](#); zur Lieferkette im Anhang zum Konzernabschluss (5.3 Aufwendungen für bezogene Leistungen, 5.5 Sonstige betriebliche Aufwendungen).

**Risiken**

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

## Unternehmensführung



## Unternehmensführung

30	<b>Compliance</b>
31	<b>Compliance Management System</b>
31	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
31	Risiken in Bezug auf Korruption und Bestechung
31	<b>Steuern</b>
32	<b>Cybersecurity &amp; Resilience</b>
34	<b>Data Protection &amp; Privacy</b>

## Unternehmensführung



Weitere Informationen  
finden Sie auf  
[unglobalcompact.org](http://unglobalcompact.org)



Weitere Informationen  
finden Sie auf  
[www.gft.de/governance](http://www.gft.de/governance)

## Unternehmensführung

Eine verantwortungsvolle, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung hat bei GFT einen hohen Stellenwert. Für uns ist Corporate Governance kein starres Regelwerk, sondern ein kontinuierlicher wertebasierter Prozess. Eine wichtige Rolle spielen hierbei unser Compliance Management System, Steuern, IT-Sicherheit und Datenschutz.

Wir bewegen uns in einem disruptiven und multikulturellen Umfeld, das sich extrem schnell verändert. Vor diesem Hintergrund kommt verbindlichen Werten und einer nachhaltigen Unternehmensführung eine entscheidende Bedeutung zu. Unser gemeinsamer Wertekanon fasst in fünf Worten zusammen, was unsere Identität als innovatives, kunden- und mitarbeiterorientiertes Technologieunternehmen auszeichnet. Diese **Werte** schaffen eine Bindung, drücken aus, wofür wir stehen und was uns von unseren Mitbewerbern unterscheidet. In unserer täglichen

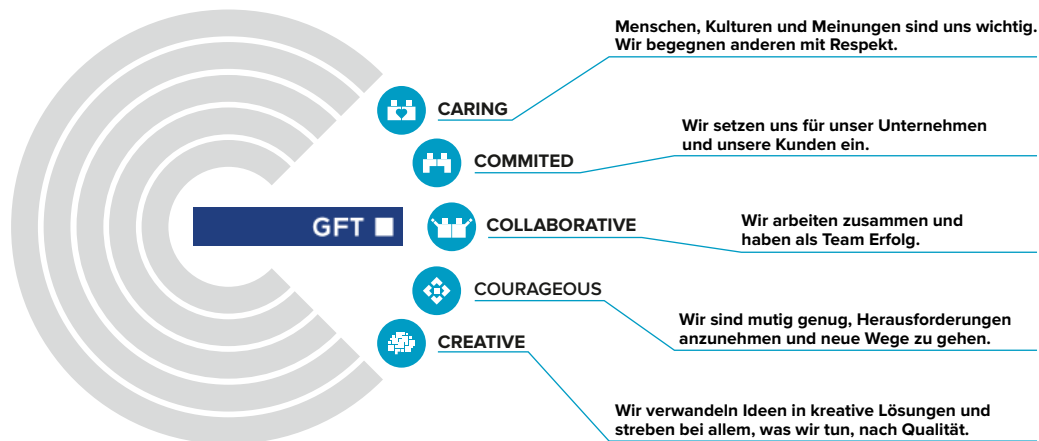
Arbeit untermauern sie unsere Entscheidungen, Handlungen und Verhaltensweisen und lassen uns als echtes Team funktionieren.

Aus diesen Werten leiten wir unseren **Anspruch an eine gute Unternehmensführung** ab. Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung bedeutet für uns, im Einklang mit unseren ökologischen und gesellschaftsbezogenen Zielen und gemeinsam mit unseren Stakeholdern langfristig profitabel zu wachsen. Seit 2019 sind wir Mitglied im **United Nations Global Compact**, der weltweit größten freiwilligen Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Die im Jahr 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten verabschiedeten 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (**Sustainable Development Goals, SDG**) sind Teil der Agenda 2030 – ein universeller Aufruf zum Handeln, um Armut zu beseitigen, den Planeten zu schützen und das Leben und die Perspektiven von Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern.

Wir haben neun SDG identifiziert, die sich direkt auf unser Geschäftsmodell auswirken und auf die wir uns vorrangig konzentrieren, um unseren Nachhaltigkeitsfortschritt zu messen. Gleichwohl sehen wir in den Geschäftsaktivitäten von GFT, den von uns

unterstützten ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeiter\*innen vor Ort sowie in der konsequenten Anwendung sozial und ökologisch verantwortlicher Geschäftspraktiken Bezüge zu fast allen SDG. In der auf langfristig profitables Wachstum ausgerichteten Unternehmensstrategie werden systematisch ökologische und gesellschaftsbezogene Ziele berücksichtigt. Belastbare Managementsysteme (Resilient management systems) unterstützen diese Strategie. Wir berücksichtigen dabei Nachhaltigkeitsaspekte und entwickeln die Systeme kontinuierlich weiter. Im Berichtsjahr haben wir unter Leitung des Chief Operations Officer (COO) begonnen, Datenpunkte zur Ermittlung von Nachhaltigkeitsaspekten systematisch in unser Data Warehouse zu integrieren. Wir haben eine **ESG Due Diligence** entwickelt, die uns hilft, bei Akquisitionen ebenso wie bei Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Partnern ESG-Risiken und Potenziale zu bewerten.

Die Einhaltung von Gesetzen ist für uns kein Ziel, sondern Selbstverständlichkeit. Eine ausführliche Beschreibung unserer Corporate-Governance-Prinzipien findet sich in der Erklärung zur Unternehmensführung im zusammengefassten Lagebericht 2022.



## Compliance

Integrität verstehen wir als entscheidende Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Ausgehend von unseren Unternehmenswerten bündelt der **GFT Code of Ethics & Code of Conduct** die ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln des GFT Konzerns. Diese Regeln und Richtlinien sind für sämtliche Beschäftigten in allen Gesellschaften und Ländern bindend. Es ist uns wichtig, dass alle Mitarbeiter\*innen diese Richtlinie kennen und verstehen. Darin liegt unser Beitrag zu SDG 16.5 (Peace, Justice and Strong Institutions).

## Unternehmensführung



Weitere Informationen  
finden Sie unter  
[www.gft.de/compliance](http://www.gft.de/compliance)

0,00 €

Verluste aus Gerichtsverfahren wegen  
wettbewerbswidrigen Verhaltens

## Compliance Management System

Für die konzernweite Umsetzung des Compliance Management Systems hat der Verwaltungsrat das Compliance Office eingesetzt. Die Chief Compliance Officer (CCO) berichtet regelmäßig an den CFO, über Quartalsberichte an die geschäftsführenden Direktoren sowie mindestens einmal jährlich an den Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates.

Die zentralen Aspekte unseres Compliance-Programms sind: die Verhinderung von Bestechung und Korruption, Betrug sowie Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Die konzernweit geltenden compliancebezogenen Richtlinien sind im Intranet verfügbar. Neben den Code of Ethics & Code of Conduct gehören dazu die Anti-Bribery & Corruption Policy, die Business Benefits Policy, die Conflict of Interest Policy und die Anti-Fraud Policy. Für Beschäftigte in den Bereichen Einkauf und Angebotserstellung gilt darüber hinaus die Antitrust Policy. Beschäftigte, die mit Spenden und Sponsoringverträgen betraut sind, unterliegen den Regelungen der Donation & Sponsorship Policy.

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, wie Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder andere Formen negativer Behandlungen, wenn Vorfälle in gutem Glauben gemeldet wurden.

Das Compliance Office nutzt regelmäßig die internen Kommunikationskanäle, um die Mitarbeiter\*innen zu sensibilisieren. Es gibt für sämtliche Beschäftigte eine verpflichtende Online-Schulung, die alle compliance-relevanten Bereiche umfasst: etwa den Aufbau des Compliance Management Systems, Richtlinien und Dokumente, Grundsätze und Vorgaben sowie Compliance-Risiken. Zudem wird anhand von Beispielen erläutert, wann warum und wie eine Kontaktaufnahme mit dem Compliance Office abläuft. Beschäftigte müssen nach ihrem Eintritt bei GFT innerhalb von sechs Monaten und danach in einem Zweijahresrhythmus das Compliance-Training absolvieren. Die Trainingsquote lag 2022 bei 81% (2021: 79%). Das Compliance Office schult zudem bedarfsbezogen relevante Gruppen von Mitarbeiter\*innen. Alle Beschäftigten sind dazu verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte intern offenzulegen, um tatsächliche Interessenskonflikte zu vermeiden.

Neben einer regelmäßigen Kontrolle bestehender Geschäftsverbindungen werden auch neue Geschäftspartner risikobasiert überprüft. Bestehende Geschäftspartner unterliegen einer automatischen systemunterstützten Prüfung.

Im Jahr 2022 waren keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung anhängig.

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Hinsichtlich Korruption und Bestechung gilt ein Null-Toleranz-Ansatz, geregelt in der konzernweiten Anti-Bribery & Corruption Policy. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung dieser Richtlinie.

In bestimmten risikobehafteten Bereichen, wie z.B. bei Einladungen, Bewirtungen und Geschenken gegenüber Geschäftspartnern, ist zur Vermeidung von Korruption und Bestechung unter festgelegten Bedingungen eine vorherige Freigabe durch das Compliance Office einzuholen. Entsprechende detaillierte

Regelungen und Grenzwerte sind in der Business Benefits Policy definiert.

Im Jahr 2022 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.

## Steuern

Steuerzahlungen sind für den GFT Konzern Teil der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Entsprechend der Konzernsteuerrichtlinie verpflichtet sich GFT dazu, die weltweit geltenden Steuergesetze zu befolgen. Im Einklang mit unseren Werten CARING, COMMITTED und COLLABORATIVE ist das GFT Management der festen Überzeugung, dass die Zahlung von Steuern eine soziale und ethische Verantwortung ist und ein gesellschaftlicher Beitrag für jedes Land, in dem GFT tätig ist.

Die Einhaltung aller nationalen und internationalen Steuergesetze wird durch geeignete Maßnahmen wie effiziente, qualitativ hochwertige und verlässliche Expertise, Prozesse, Systeme, Methoden und Kontrollen sichergestellt. Die Steuerstrategie zielt auf eine gesetzeskonforme, steueroptimierte Gestaltung von Sachverhalten im In- und Ausland ab. GFT verfolgt keine aggressiven, unangemessenen Steuergestaltungen und zahlt – entsprechend dem Leistungsprinzip – dort Steuern, wo sie wertschöpfend tätig ist. Dabei wird eine kooperative, transparente

## Unternehmensführung

## ISMS

Informationssicherheits-  
Managementsystem nach  
ISO / IEC 27001:2013

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. 2022 wurde eine konzernweite Steuerrichtlinie verabschiedet, in der wir uns unter anderem zu Folgendem verpflichten:

- Einhaltung des Geistes und des Wortlauts der Steuergesetze und -vorschriften in den Ländern, in denen GFT tätig ist
- Keine Verlagerung der Wertschöpfung in Niedrigsteuerländer
- Keine Verwendung von Steuerstrukturen ohne wirtschaftliche Substanz
- Festlegung von Verrechnungspreisen nach dem Fremdvergleichsgrundsatz
- Keine Nutzung von geheimen Gerichtsbarkeiten oder so genannten Steuerparadiesen zur Steuervermeidung

Die steuerlichen Richtlinien regeln die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten der für den GFT Konzern handelnden Personen gegenüber Finanzbehörden, steuerbezogene Prozesse, 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 intern das Bewusstsein für Steuer-sachverhalte. Gemäß unserem 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).

## Cybersecurity & Resilience

Der anhaltende Trend der Digitalisierung, insbesondere in Bezug auf Schlüsseltechnologien wie Cloud Computing, erfordert von Unternehmen, dass sie permanent den Zugang zu ihren Daten, IT-Systemen und Netzwerken sicherstellen können. Leistungsausfälle können schnell hohe Kosten und Reputations-schäden verursachen. Technische Probleme, menschliches Versagen, böswillige Angriffe und Naturkatastrophen sind die Hauptrisikofaktoren. Das Management solcher Risiken ist entscheidend für die Sicherstellung der Geschäftskontinuität.

GFT verfügt über ein resilientes Geschäftsmodell dank folgender Aspekte:

- **Geografisch und organisatorisch hochgradig verteiltes Leistungsmodell**  
Aus unserem Netzwerk von internationalen Entwicklungszentren heraus können wir unsere Kunden an allen Standorten bedienen. Durch die Nutzung aller GFT Kapazitäten weltweit unterstützt dieses Modell bei Ausfällen von Standorten die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs.
- **Cloudbasierter virtueller Arbeitsplatz**  
Cloudbasierte Anwendungen im täglichen Einsatz ermöglichen den Zugriff auf alle geschäftsrelevanten Daten und Informationen auf jedem Gerät, wo

immer eine Internetverbindung verfügbar ist. So können Kommunikations- und Kollaborationsprozesse im Falle interner Infrastrukturprobleme aufrechterhalten werden.

- **Hybrides Arbeiten als Standard**

Arbeiten von zu Hause (bzw. von überall aus, „work from anywhere“) ist auf dem gleichen Leistungsniveau möglich wie in den GFT Büros. Unsere entsprechend dimensionierte, zuverlässige und sichere Remote-Arbeitsinfrastruktur ermöglicht die Aufrechterhaltung kritischer Geschäftsprozesse im Falle von technischen oder räumlichen Problemen in Büros von GFT.

Ziel unseres **Informationssicherheitsmanagements** ist es, die Informationen und Informationsverarbeitungssysteme von GFT ebenso wie die unserer Kunden und Partner zu schützen. Dabei geht es um den Schutz des Unternehmens, der Mitarbeiter\*innen und der materiellen wie immateriellen Werte. Unsere Strategie zu Cybersecurity & Resilience umfasst die Komponenten Informationssicherheit und Business Continuity.

### Informationssicherheit

GFT betreibt ein konzernweites **Informationssicherheits-Managementssystem (ISMS)**, das vom Chief Information Security Officer (CISO) geleitet wird. Es bildet ein Rahmenwerk für Sicherheitsrichtlinien und -verfahren, die für alle Unternehmenseinheiten verbindlich sind. Für eine GFT Geschäftseinheit ist das ISMS nach der Norm **ISO/IEC 27001:2013** zertifiziert. GFT wendet konzernweit einheitlich diese ISO-Norm für das Informationssicherheits-Management an. Dies ist gleichzeitig eine Bestätigung für unsere Kunden, dass wir in allen Bereichen professionell agieren und dazu beitragen, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der von uns gemachten Informationen zu gewährleisten.



## Unternehmensführung

## Zero Trust

zur Abwehr von Cyberattacken

## BCM

Business Continuity Management System nach ISO 22301:2012

Bei der wirksamen **Abwehr von Cyberattacken** kommt es auf das reibungslose Zusammenspiel von Menschen, Technik und Prozessen an, insbesondere auf das richtige Verhalten der Menschen. Vor allem die Zunahme hybrider Arbeitsformen markiert eine neue Ära komplexer, verteilter IT-Umgebungen, in der das „richtige“ Verhalten der Menschen entscheidend ist. GFT wendet das sogenannte **Zero-Trust-Modell<sup>1</sup>** an und lässt Schwachstellenanalysen durch Dritte durchführen, einschließlich simulierter Hackerangriffe.

Die jährliche obligatorische **Schulung** deckt die Themen Grundlagen der Geschäftskontinuität und Informationssicherheit ab, angereichert mit aktuellen Gefährdungen, Gegenmaßnahmen und Sensibilisierungsthemen. Die Schulungsteilnahme wird fortlaufend erfasst und somit eine erfolgreiche Teilnahme belastbar gemessen. Außerdem informieren und sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter\*innen im Arbeitsalltag, damit sie aktuelle Gefährdungen kennen und im Verdachtsfall einen klaren **Eskalationsprozess** befolgen können.

GFT verfügt über ein **Security Operations Centre (SOC)**, das unsere Systeme rund um die Uhr überwacht, kombiniert mit einem Incident-Management-Prozess zu Vorfällen, die unsere Mitarbeiter\*innen melden. Im Jahr 2022 hat dieses Modell dazu beigetragen, dass es zu keinem katastrophalen Vorfall kam und wir schnell auf neue Schwachstellen reagieren konnten.

Das deutsche Tochterunternehmen GFT Integrated Systems erlangte im Berichtsjahr erfolgreich eine **TISAX-Zertifizierung** (Trusted Information Security Assessment Exchange), ein auf der ISO 27001 basierender Standard für Informationssicherheit in der Automobilbranche.

**Business Continuity**

Das Notfall-Management (**Business Continuity Management, BCM**) beinhaltet die Identifizierung und Minimierung von Risiken durch absichtliche oder unabsichtliche Bedrohungen und deren Auswirkungen auf zentrale Geschäftsprozesse und Services. GFT hat ein Business Continuity Management System (BCMS) eingerichtet, das sich an den Prinzipien der **ISO 22301:2012** orientiert. So stellen wir sicher, dass der Geschäftsbetrieb nach einem Ausfall oder einer Beeinträchtigung von wichtigen Funktionen, Betriebsstandorten und unserer Beschäftigten aufrechterhalten wird. Die Hauptziele unseres BCMS bestehen darin, Folgendes zu gewährleisten:

- Kernfunktionen werden identifiziert und geschützt und können fortgesetzt werden
- GFT kann den regulatorischen und vertraglichen Verpflichtungen, insbesondere aus Verträgen mit Kunden, weiter nachkommen
- Die materiellen und immateriellen Werte inklusive Reputation des Unternehmens werden im Falle eines Vorfalles geschützt
- Die Mitarbeiter\*innen sind so geschult, dass sie im Ernstfall oder bei einer Störung effektiv reagieren können und angemessene Unterstützung sowie Informationen erhalten
- Ein Incident-Management und Prozesse zur Wiederherstellung von IT-Diensten (Disaster Recovery) werden aktiviert und ermöglichen eine wirksame Reaktion

Wir testen unsere Notfallpläne für Business Continuity und Disaster Recovery jährlich. In spezifischen Projektgeschäften und in Abhängigkeit von Kundenanforderungen werden zusätzliche Voraussetzungen bezüglich der Geschäftskontinuität in Absprache mit dem Kunden soweit möglich integriert und/oder projektspezifisch umgesetzt.

Im Februar 2020 wurde – erstmalig in der Geschichte von GFT – der konzernweite Business Continuity Plan formell aktiviert, um die Auswirkungen des COVID-19-Ausbruchs zu bewältigen. In diesem Zuge wurden lokale und globale Einsatz- und Notfallteams (**Operational & Emergency Response Teams, OERT**) aktiviert. Sie hatten das Ziel, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter\*innen zu gewährleisten und die reibungslose Fortführung der Kundenprojekte sicherzustellen. Die OERT sind für die Koordinierung der Maßnahmen im Falle einer Unterbrechung der GFT Services zuständig. Höchste Entscheidungsinstanz ist in einem solchen Fall das Global OERT unter der Leitung des Chief Operating Officer (COO). Es ist verantwortlich für die Bewertung von und Reaktion auf Betriebskontinuitätsvorfälle, die das Unternehmen als Ganzes betreffen. Es koordiniert die lokalen OERT-Ausschüsse in den Ländern. Sie sind für die Leitung und Kontrolle aller Bereiche einer Krise in ihrem Land zuständig.

Ende September 2022 wurde der konzernweite Business Continuity Plan formell deaktiviert.

**Cybersecurity**

GFT agiert in weit verteilten und vernetzten Systemumgebungen, bei denen das globale Internet einen essenziellen Baustein darstellt. Daher sind die Gefährdungen aus dem Bereich Cybersecurity für GFT nicht neu und integraler Bestandteil unseres

<sup>1</sup> Das Prinzip „Zero Trust“ bedeutet: Es wird keinem Nutzer, keinem Gerät und keiner Anwendung ohne Überprüfung vertraut. Ausnahmslos alle Zugriffe auf Unternehmensressourcen oder -dienste, egal ob von intern oder extern, werden dauerhaft überwacht und geprüft.

## Unternehmensführung

## Data Protection & Privacy

Wir betrachten Datenschutz als integralen Bestandteil des täglichen Geschäftsbetriebs.

Informationssicherheits- (ISMS) und auch Geschäfts-kontinuitätsmanagement (BCMS).

Zur Abwehr von Cyberangriffen werden die Gefährdungen regelmäßig evaluiert und entsprechende Gegenmaßnahmen umgesetzt. Diese beinhalten sowohl technische und administrative als auch organisatorische Initiativen. Neben präventiven Maßnahmen ist das Erkennen von Angriffen und das Vorhalten von reaktiven Handlungen essenziell. Sollte es zu einem Vorfall kommen, umfasst unser Ansatz unter anderem:

- Ermöglichung der Kommunikation zwischen den Mitarbeiter\*innen
- Aufbau einer alternativen Basisinfrastruktur
- Aufrechterhaltung wichtiger interner Dienste
- Fähigkeit zur Durchführung spezialisierter forensischer Analysen
- Vordefinierte Wiederherstellungsstrategien

Die Erkenntnisse der Sicherheitsbehörden und von Microsoft (unserem wichtigsten Cloud-Anbieter) über bestehende Angriffsszenarien werden kontinuierlich in das Überwachungssystem eingespeist, um Cyber-Bedrohungen zu bewerten, zu erkennen, zu verhindern und auf sie zu reagieren.

### Data Protection & Privacy

Die übergeordnete Strategie zu „Data Protection & Privacy“ des GFT Konzerns basiert auf der Achtung der Menschenrechte und der Menschenwürde sowie entsprechenden Gesetzen, um das Vertrauen in die digitale Transformation zu stärken. Unsere Strategie basiert auf folgenden Säulen:

- das **GFT Group Data Protection Team**, das einheitliche Datenschutzpraktiken innerhalb des Konzerns und an den Schnittstellen zu Kunden, Partnern und Lieferanten ermöglicht
- die **GFT Group Data Protection Policy & Guidelines**, die ein angemessenes und einheitliches Datenschutzniveau innerhalb des GFT Konzerns und den Schnittstellen zu Kunden, Lieferanten und Partnern sicherstellen
- das **GFT Group Data Sharing Framework**, das einen rechtlichen Rahmen für die sichere und rechtmäßige Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb des GFT Konzerns ermöglicht
- **GFT Group Data Protection Training & Awareness**, die zusammen die Anwendung der GFT Group Data Protection Policy & Guidelines im täglichen Geschäftsbetrieb erleichtert
- das **GFT Group Data Protection Incident Handling**, das auf die frühzeitige Identifizierung und Minderung von Risiken abzielt, die sich aus der Verletzung von Informationssicherheits- und Datenschutzstandards ergeben können
- der **GFT Group Privacy by Design Approach**, der das Bewusstsein sowie die frühzeitige Erkennung und Behandlung von datenschutzbezogenen Risiken in Bezug auf die Softwareentwicklungsaktivitäten von GFT fördert

#### GFT Group Data Protection Team

Der Chief Privacy Officer (CPO) leitet das GFT Group Data Protection Team & Network. Dessen Mitglieder erleichtern die Integration von Datenschutz in den Geschäftsalltag von GFT – sowohl auf Konzernebene als auch auf lokaler Ebene sowie GFT intern und extern bei kundenorientierten Aktivitäten. Damit treiben wir einheitliche Datenschutzpraktiken

innerhalb des Konzerns und an den Schnittstellen zu Kunden, Partnern und Lieferanten voran (SDG 16.10).

Der Chief Privacy Officer, seine Stellvertreter\*innen und die Function Privacy Officers kümmern sich um die datenschutzrechtlichen Anforderungen auf Konzernebene. Lokale Datenschutzbeauftragte kümmern sich um Datenschutzanforderungen auf Landesebene und/oder im Auftrag des Chief Privacy Officer. Alle Datenschutzbeauftragten gehören dem Privacy Officer Committee an. Es ist das Herzstück des GFT Group Data Protection Team und dient als Brücke zwischen Konzernschutz und lokalem Datenschutz.

Privacy Engineers sind für datenschutzbezogene Themen in Projekten/Anträgen verantwortlich, denen sie zugewiesen wurden. Sie können auch von den Funktions- oder lokalen Datenschutzbeauftragten um eine Stellungnahme gebeten werden, wenn ihr technisches Fachwissen erforderlich ist. Zusammen bilden sie die Privacy Engineer Community mit einem Leader Privacy Engineering, der die Gesamtentwicklung leitet.

#### GFT Group Data Protection Policy & Guidelines

Die GFT Group Data Protection Policy & Guidelines basieren auf unseren Unternehmenswerten und dem GFT Group Data Protection Statement: „Wir betrachten Datenschutz als integralen Bestandteil des täglichen Geschäftsbetriebs“. Ziel der GFT Group Data Protection Policy & Guidelines ist es, ein angemessenes und einheitliches Datenschutzniveau innerhalb des GFT Konzerns und an den Schnittstellen zu Kunden, Lieferanten und Partnern zu etablieren und aufrechtzuerhalten. Der Geltungsbereich der GFT Group Datenschutzrichtlinie umfasst alle GFT Geschäftstätigkeiten in allen Geschäftsfunktionen und -prozessen, alle rechtlichen Einheiten, die direkt oder indirekt mit der GFT Technologies SE verbunden sind und alle Länder, in denen GFT tätig ist (SDG 16.10). Insbesondere sind die GFT Group Data Protection Policy & Guidelines für diejenigen Länder

## Unternehmensführung

relevant, die nicht über eine datenschutzbezogene Gesetzgebung und/oder ein akzeptables Datenschutzniveau verfügen. Wir wollen eine effiziente und standardisierte Verarbeitung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und unter Anerkennung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen zur Unterstützung eines globalen Betriebsmodells gewährleisten. Wir führen interne Prüfungen auf Einhaltung der Datenschutzrichtlinien durch und haben Data Protection & Privacy als regulatorisches Risiko in das konzernweite Risiko- und Compliance-Management von GFT integriert.

**GFT Group Data Protection Training & Awareness**

Die Anwendung der GFT Group Data Protection Policy & Guidelines im täglichen Geschäftsbetrieb wird durch Maßnahmen zu Training & Awareness unterstützt. Das Schulungskonzept besteht aus einem Set von obligatorischen Trainings (Data Protection Foundation) und wird durch optionale Maßnahmen ergänzt, die auf bestimmte Themen und/oder Rollen zugeschnitten sind (z.B. Privacy Engineers). Die Absolvierung des Data Protection Foundation Trainings ist für alle Mitarbeiter\*innen und Freelancer in allen Bereichen und Ländern verpflichtend (auch in Ländern, in denen es keine gesetzlichen Anforderungen gibt). Sowohl obligatorische als auch optionale Datenschutzbildungen beinhalten ein Quiz, bei dem ein bestimmter Prozentsatz der Fragen für ein erfolgreiches Bestehen richtig beantwortet werden muss. Im Jahr 2022 lag die Trainingsquote trotz des exponentiellen Wachstums der GFT Belegschaft bei 80% (2021: 67%).

Da wir Datenschutz als integralen Bestandteil des täglichen Geschäftsbetriebs betrachten, gehen wir über eine jährliche Pflichtschulung hinaus. Die interne Sensibilisierungskampagne basiert auf Berichten in den konzernweiten Kommunikationskanälen. Sie

heben spezifische Aspekte des Datenschutzes und/oder der Informationssicherheit hervor. Andere Schulungsprogramme und Sensibilisierungsmaßnahmen werden anlassbezogen ergänzt, wenn etwa die Bedürfnisse unserer Kunden, regulatorische Entwicklungen, organisatorische Änderungen oder die Notwendigkeit, ein Thema auf eine bestimmte Zielgruppe zuzuschneiden, erforderlich sind.

**GFT Group Data Sharing Framework**

Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen beschleunigt sich, ebenso wie die Einführung von cloudbasierten Tools und anderen modernen Technologien. Einheitliche Standards sind erforderlich, um den zunehmenden Austausch und die Übertragung personenbezogener Daten zwischen verschiedenen GFT Einheiten aus verschiedenen Ländern, Kontinenten, Rechtssystemen und Gerichtsbarkeiten zu regeln. Es ist notwendig, die Rechtskonformität und -sicherheit für viele Prozesse zu gewährleisten, die mit der dynamischen Geschäftstätigkeit des Konzerns einem ständigen Wandel und einer ständigen Weiterentwicklung unterliegen. Als Reaktion darauf hat GFT einen einheitlichen und leicht regulierbaren Ansatz für den Austausch personenbezogener Daten innerhalb des Konzerns implementiert: Das GFT Group Data Sharing Agreement bietet einen modularen Rechtsrahmen für die sichere und rechtmäßige Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb des GFT Konzerns, indem wir alle rechtlichen Einheiten von GFT an die höchsten Datenschutzstandards binden – auch in Ländern, in denen es keine datenschutzbezogene Gesetzgebung und/oder kein akzeptables Datenschutzniveau gibt.

**GFT Group Data Protection Incident Handling**

Eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten kann, wenn sie nicht angemessen und rechtzeitig angegangen wird, zu physischen, materiellen

oder immateriellen Schäden für natürliche Personen führen, wie etwa ein Verlust der Kontrolle über ihre personenbezogenen Daten oder eine Einschränkung ihrer Rechte, Diskriminierung, Identitätsdiebstahl oder Betrug, finanzielle Verluste, Rufschädigung oder andere erhebliche wirtschaftliche oder soziale Nachteile. Daher hat GFT einen globalen Informationssicherheits- und Datenschutz-Incident-Handling-Prozess etabliert, der alle Beschäftigten verpflichtet, jedes Ereignis, das zu einer Datenschutzverletzung führen könnte, unverzüglich zu melden. Ein qualifiziertes Team reagiert schnell auf jede Meldung, prüft, inwieweit Informationssicherheits- und Datenschutzstandards beeinträchtigt wurden, und setzt einen Aktionsplan um, um hohe Risiken für die Rechte potenziell Betroffener zu vermeiden. Im Jahr 2022 gab es keine kritischen Datenschutzvorfälle. Es gab jedoch einen nennenswerten Datenschutzvorfall mit Außenwirkung, der in die von der GRI beschriebene Kategorie einer „begründeten Beschwerde“<sup>1</sup> fiel. Im Jahr 2022 wurden alle Datenschutzvorfälle, einschließlich des oben genannten nennenswerten Vorfalls, erfolgreich bewältigt und alle hohen Risiken von Schäden für Einzelpersonen verhindert.

**GFT Group Privacy by Design Approach**

Privacy by Design zielt darauf ab, alle datenschutzrechtlichen Anforderungen von Anfang an im sogenannten Designprozess in IT-Systeme zu integrieren. Unser Privacy-by-Design-Ansatz ist in der GFT Group Data Protection Policy im Allgemeinen und speziell in den Leitlinien zu „Algorithmic Transparency and Accountability“, „Pseudonymization“ und „Privacy by Design“ definiert. Privacy by Design ist für GFT sowohl aus Sicht der internen Verarbeitung als auch aus Kundensicht relevant. GFT integriert Privacy by Design in Absprache mit den Kunden bei der Entwicklung und Gestaltung von (Software-)Produkten, Services und Anwendungen unter Berücksichtigung

80%

Trainingsquote Datenschutz

<sup>1</sup> Gemäß GRI Disclosure 418-1 (2016) wird „substantiated complaint“ definiert als „written statement by regulatory or similar official body addressed to the organization that identifies breaches of customer privacy, or a complaint lodged with the organization that has been recognized as legitimate by the organization“.

## Unternehmensführung

des Stands von Wissenschaft und Technik. GFT stellt sicher, dass Stakeholder die Möglichkeit haben, Erwartungen bezüglich Privacy-by-Design zum Ausdruck zu bringen und dass diese Erwartungen in den Entwicklungs- und Designprozess einfließen. Bei GFT setzen speziell geschulte Privacy Engineers den GFT Ansatz für Privacy by Design in relevanten Projekten um. Im Jahr 2022 wurde eine konzernweite Kampagne gestartet, um das Bewusstsein für Privacy by Design zu schärfen. Weitere Details zu dieser Initiative und weiteren Plänen für das Jahr 2023 finden sich im Kapitel „Gesellschaft & Technologie“ im Abschnitt „Technologieentwicklung und Verantwortung“.

Stuttgart, den 22. März 2023

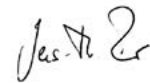
GFT Technologies SE  
Die geschäftsführenden Direktoren



**Marika Lulay**  
Chief Executive Officer



**Dr. Jochen Ruetz**  
Chief Financial Officer



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







## GRI-Inhaltsindex

Tab. 21 Belegschaft gesamt (Stichtag 31.12.)

Anteil Belegschaft in %	2022	2021	2020
Personen	9.082	7.944	5.986
Vollzeitkräfte	8.842	7.718	6.172

Tab. 22 Mitarbeiter\*innen mit befristeten Verträgen<sup>1</sup>

	2022	2021	2020 <sup>1</sup>
Anteil Belegschaft in %	4	4	3
davon Frauen	104	76	50
davon Männer	247	221	50

Tab. 23 Teilzeitquoten im GFT Konzern<sup>1</sup>

	2022	2021 <sup>1</sup>	2020 <sup>1</sup>
Anteil Belegschaft in %	5	6	5
davon Frauen (Personen)	163	161	62
davon Männer (Personen)	208	111	38
Anteil weibliche Belegschaft in % (bezogen auf gesamte weibliche Belegschaft)	13	11	11
Anteil männliche Belegschaft in % (bezogen auf gesamte männliche Belegschaft)	3	2	2
Anteil an allen Führungskräften in %	2	2	2
davon Frauen (Personen)	43	43	43
davon Männer (Personen)	71	71	71
Anteil weibliche Führungskräfte in % (bezogen auf alle weiblichen Führungskräfte)	2	3	3
Anteil männliche Führungskräfte in % (bezogen auf alle männlichen Führungskräfte)	1	1	1

Tab. 24 GRI SRS 401-3 (2016) Elternzeit

	2022	2021 <sup>2</sup>	2020 <sup>1</sup>
Gesamtzahl Mitarbeiter*innen in Elternzeit	967	351	308
davon Frauen	716	242	117
davon Männer	251	109	191

Tab. 25 GRI SRS 403-2 (2016) Krankheitsquote GFT Konzern

	2022	2021	2020 <sup>1</sup>
Krankheitsquote (Durchschnitt in Tagen pro Mitarbeiter*in)	3,3	2,9	3,8

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

<sup>2</sup> 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.



## GRI-Inhaltsindex

GFT Technologies SE hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.–31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Tab. 26 GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
<b>General Disclosures</b>		
2-1	Organizational details	Konzernanhang, Allgemeine Angaben GB: 75, Konsolidierungskreis GB: 93, Aktionärsstruktur GB: 20 <a href="https://www.gft.com/de/de/about-us/investor-relations/gft-aktie">https://www.gft.com/de/de/about-us/investor-relations/gft-aktie</a>
2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	NfB: 5, 7, GB: 23 ff
2-3	Reporting period, frequency and contact point	NfB: 5 jährlich, 38 Datum der Veröffentlichung
2-4	Restatements of information	Keine wesentlichen Änderungen im Berichtsjahr im Vergleich zu Vorjahren
2-5	External assurance	NfB: 5 Im Berichtsjahr 2022 wurde keine externe Prüfung durchgeführt
<b>Activities and workers</b>		
2-6	Activities, value chain and other business relationships	Branche: NfB: 7, Geschäftsmodell (GB: 23 ff), Partnerschaften <a href="https://www.gft.com/de/de/partners.html">https://www.gft.com/de/de/partners.html</a> Wertschöpfungskette: Lieferkette (NfB: 28), sonstige betriebliche Aufwendungen, Aufwendungen für bezogene Leistungen: Konzernanhang (GB: 113)
2-7	Employees	GB: 4
2-8	Workers who are not employees	NfB: 24; Analysten-Präsentation Vorläufige Geschäftszahlen 2022 (Englisch), Folie 18: <a href="https://www.gft.com/dam/jcr:bfa01ab9-e4f5-43bd-9424-da5241158e6b/gft-preliminary-figures-fy-2022.pdf">https://www.gft.com/dam/jcr:bfa01ab9-e4f5-43bd-9424-da5241158e6b/gft-preliminary-figures-fy-2022.pdf</a>
<b>Governance</b>		
2-9	Governance structure and composition	Führungsstruktur: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 61 ff), Mitglieder: (GB: 18), <a href="http://www.gft.de/verwaltungsrat">www.gft.de/verwaltungsrat</a>
2-10	Nomination and selection of the highest governance body	Wahl durch Hauptversammlung: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 66) Ziele für die Zusammensetzung, Unabhängigkeit, Kompetenzprofil: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 66 f)
2-11	Chair of the highest governance body	Vorsitzender des Verwaltungsrats (GB: 60), <a href="http://www.gft.de/verwaltungsrat">www.gft.de/verwaltungsrat</a>
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	NfB: 7, Grundsätze und Empfehlungen DCGK Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 59 f), Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken (NfB: 8 f), Risikobericht (GB: 39 ff)
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	NfB: 7, Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren (S. 4), Vergütungsbericht 2021 (S. 4 f, 8) <a href="http://www.gft.de/governance">www.gft.de/governance</a>
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Beschäftigung mit CSR-Strategie, Stand Umsetzung CSR-Strategie, GB: 14, 16 f Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat, Prüfungspflicht 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
2-15	Conflicts of interest	Interessenkonflikte und deren Behandlung: Bericht des Verwaltungsrats (GB: 15)
2-16	Communication of critical concerns	Risikomanagementsystem (GB: 39 ff), Whistleblowing-Tool (NfB: 32)
2-17	Collective knowledge of the highest governance body	Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (GB: 15 f), Kompetenzprofil: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 66)
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	Selbstbeurteilung gemäß Empfehlung D.12 DCGK: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 63), Bericht des Verwaltungsrats (GB: 16)
2-19	Remuneration policies	Vergütungssysteme für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren, jährlicher Vergütungsbericht zur Umsetzung der Vergütungssysteme: <a href="http://www.gft.de/governance">www.gft.de/governance</a> Keine veröffentlichten Angaben zum Vergütungssystem für Führungskräfte unterhalb der geschäftsführenden Direktoren

## GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
2-20	Process to determine remuneration	Vergütungsbericht <a href="http://www.gft.de/governance">www.gft.de/governance</a> , Mitarbeitervertretungen werden entsprechend nationaler Bestimmungen beteiligt
2-21	Annual total compensation ratio	Vergütungsbericht <a href="http://www.gft.de/governance">www.gft.de/governance</a> , derzeit keine Veröffentlichung länderspezifischer Angaben
<b>Strategy, policies and practices</b>		
2-22	Statement on sustainable development strategy	NfB: 7 f (Nachhaltigkeitsstrategie), 27 f (Menschenrechte), 26 (Equal Pay), 30 (Werte), 26 f, 34 ff (Data Protection & Privacy)
2-23	Policy commitments	GB: 62 NfB: 27 f, 30 ff GFT Code of Ethics & Code of Conduct <a href="https://www.gft.com/de/de/about-us/corporate-governance/Compliance">https://www.gft.com/de/de/about-us/corporate-governance/Compliance</a>
2-24	Embedding policy commitments	GB: 62 NfB: 27 f, 30 ff GFT Code of Ethics & Code of Conduct <a href="https://www.gft.com/de/de/about-us/corporate-governance/Compliance">https://www.gft.com/de/de/about-us/corporate-governance/Compliance</a>
2-25	Processes to remediate negative impacts	Mitarbeitervertretungen (NfB: 24), Anti-Diskriminierung (NfB: 25), nichtfinanzielle Risiken (NfB: 8 f), Risikomanagementsystem (GB: 39 ff), Whistleblowing (NfB: 31), Cyber Security & Resilience (NfB: 32 ff), Data Protection & Privacy (NfB: 34 ff)
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Mitarbeitervertretungen (NfB: 24), Anti-Diskriminierung (NfB: 25), nichtfinanzielle Risiken (NfB: 8 f), Risikomanagementsystem (GB: 39 ff), Whistleblowing (NfB: 31), Cyber Security & Resilience (NfB: 32 ff), Data Protection & Privacy (NfB: 34 ff)
2-27	Compliance with laws and regulations	NfB: 31
2-28	Membership associations	<a href="http://www.gft.de/nachhaltigkeit">www.gft.de/nachhaltigkeit</a> , Registereintrag GFT Technologies SE - Lobbyregister beim Deutschen Bundestag: <a href="https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R004568">https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R004568</a> (Zum Zeitpunkt der Berichtslegung bezieht sich der aktuelle Eintrag im Lobbyregister auf das Geschäftsjahr 2021, Aktualisierung für Geschäftsjahr 2022 erfolgt Mitte Mai 2023)
2-29	Approach to stakeholder engagement	NfB: 7f, Mitarbeiter*innen: NfB: 23 f, Kunden: Wertschöpfung (NfB: 7f, 15), internationales Leistungsmodell (GB 23, 50), Klimaziele (NfB: 20 f), GreenCoding (NfB: 16), Privacy Engineering (NfB: 26 f, 35 f), Cybersecurity (NfB: 32 ff), Data Protection (NfB: 34 ff), Anteilseigner: Brief an unsere Aktionäre (GB 10 ff), GFT am Kapitalmarkt (GB 19 ff), <a href="http://www.gft.de/ir">www.gft.de/ir</a>
2-30	Collective bargaining agreements	NfB: 24
<b>Disclosures on material topics</b>		
3-1	Process to determine material topics	NfB: 8 f, GB: 41 f Risikobewertung
3-2	List of material topics	NfB: 8 f
<b>Corporate Governance</b>		
3-3	Management of material topics	Ethische Standards und Verhaltensregeln, Compliance Management System, Steuern, IT-Sicherheit, Datenschutz
<b>Anti-corruption</b>		
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	Durch unser Compliance Office prüfen wir sämtliche Standorte auf Korruptionsrisiken
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	interne Kommunikation, verpflichtende Online-Schulung für alle Beschäftigten, bedarfsbezogene Schulungen, Trainingsquote (NfB: 31)
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	NfB: 31 Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle bekannt.
<b>Anti-competitive Behavior</b>		
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	NfB: 31 Im Berichtsjahr wurden keine Ermittlungen oder Verfahren eingeleitet

## GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
<b>Tax</b>		
207-1	Approach to tax	NfB: 31 f
207-2	Tax governance, control, and risk management	NfB: 31 f, GB: 33, 89 ff, 99 f, 114f GB: 39 ff Risikomanagementsystem, Risiken GB: 42, 48 f
207-3	Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	NfB: 31 f
207-4		GB: 51 f Einzelabschluss der GFT Technologies SE (HGB) Die Steueraufwände der GFT Landesgesellschaften (GB: 93 Konsolidierungskreis) sind im Konzernabschluss enthalten, GB: 33, 88 f, 99 f, 114 f, 117
<b>Public Policy</b>		
415-1	Political contributions	Indirekte Zuwendungen <a href="https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R004568">https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R004568</a> (Zum Zeitpunkt der Berichtslegung bezieht sich der aktuelle Eintrag im Lobbyregister auf das Geschäftsjahr 2021, Aktualisierung für Geschäftsjahr 2022 erfolgt Mitte Mai 2023)
<b>Environment</b>		
3-3	Management of material topics	NfB: 15 Umweltrichtlinie, IT-Infrastruktur, NfB: 16 nachhaltiges Softwaredesign, NfB: 16 ff Treibhausgasbilanz, NfB: 20 Klimaziele, Risiken, GB: 39 ff Risikomanagement, GB: 14, 16 f Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat
302-1	Energy consumption within the organization	NfB: 18 Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021
302-3	Energy intensity	NfB: 18 f Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	NfB: 17 f Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	NfB: 17 f Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	NfB: 18 f Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021
305-4	GHG emissions intensity	NfB: 19 Umweltdaten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021
<b>Employees</b>		
3-3	Management of material topics	NfB: 15 Personalstrategie, GB: 25 f, Personalmanagement, NfB: 25 Gesundheit und Work-Life-Balance, GB: 14, 16 f Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat
<b>Employment</b>		
401-1	New employee hires and employee turnover	NfB: 24
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees	Wir unterscheiden nicht zwischen Voll- und Teilzeit. Es gibt standortspezifische Arbeitgeberleistungen.
401-3	Parental leave	NfB: 47 Aufgrund national unterschiedlicher Regelungen keine einheitliche Angabe zur Rückkehrrate möglich
<b>Labor/Management Relations</b>		
402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	National unterschiedliche Regelungen; alle rechtlich vorgegebenen Fristen werden gewahrt
<b>Occupational Health and Safety</b>		
403-1	Occupational health and safety management system	NfB: 25 GFT Health & Safety Policy, GB: 39 ff Risikomanagementsystem Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Alle GFT Landesgesellschaften bieten gesundheitsbezogene Maßnahmen und folgen den nationalen Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz.

## GRI-Inhaltsindex

<b>GRI-Standard</b>		<b>Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen</b>
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	NfB: 25 GFT Health & Safety Policy, GB: 39 ff Risikomanagementsystem
403-3	Occupational health services	NfB: 25 GFT Health & Safety Policy Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Alle GFT Landesgesellschaften bieten gesundheitsbezogene Maßnahmen und folgen den nationalen Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz.
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	NfB: 24, 25
403-5	Worker training on occupational health and safety	Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen in einigen Ländern Pflichtschulungen
403-6	Promotion of worker health	NfB: 25
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	NfB: 25, NfB: 33 Business Continuity Management System, GB: 39 ff Risikomanagementsystem
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	NfB: 25 GFT Health & Safety Policy Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Alle GFT Landesgesellschaften bieten gesundheitsbezogene Maßnahmen und folgen den nationalen Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz.
403-9	Work-related injuries	NfB: 47 Krankheitsquote - berücksichtigt sind alle krankheitsbedingten Ausfalltage (Arbeitstage); aufgrund national stark abweichender Regelungen gibt es keine konzernweit einheitliche Erfassung von arbeitsbedingten Verletzungen.
403-10	Work-related ill health	NfB: 26 die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen, vgl. 403-9
<b>Training and Education</b>		
404-1	Average hours of training per year per employee	NfB: 23 Eine Unterscheidung nach Kategorie lässt sich derzeit nicht darstellen
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	NfB: 23 Technologiekompetenz, Accelerated Leadership, NfB: 16 GreenCoding, NfB: 26 f Privacy Engineering, keine Programme zur Übergangshilfe vorhanden, im Einzelfall angemessene Unterstützung
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	NfB: 24
<b>Diversity and Equal Opportunity</b>		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	GB: 66, 69 Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren Angestellte: NfB: 23 f, 47 NfB: 22 Karrieremodell
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	GB: 113, eine Unterscheidung nach Geschlecht/Kategorie lässt sich derzeit nicht darstellen
<b>Non-discrimination</b>		
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	NfB: 25
<b>Human Rights</b>		
3-3	Management of material topics	NfB: 27 f Sorgfaltspflicht, Arbeits- und Sozialstandards, Einkaufsbedingungen, NfB: 27 Beschäftigten-Datenschutz, NfB: 34f Datenschutz, NfB: 26 f, 35 f Privacy by Design, GB: 14, 16 f Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat
<b>Freedom of Association and Collective Bargaining</b>		
407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Uns sind keine Geschäftsprozesse oder Lieferanten bekannt, die hier ein erhebliches Risiko beinhalten
<b>Child Labor</b>		
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Uns sind keine Geschäftsprozesse oder Lieferanten bekannt, die hier ein erhebliches Risiko beinhalten

## GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
<b>Forced or Compulsory Labor</b>		
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Uns sind keine Geschäftsprozesse oder Lieferanten bekannt, die hier ein erhebliches Risiko beinhalten
<b>Information Security &amp; Data Privacy</b>		
3-3	Management of material topics	NfB: 32 Informationssicherheits- Managementsystem (ISMS) nach ISO/IEC 27001:2013, NfB: 33 f Abwehr von Cyberattacken, NfB: 33, 34 Zero-Trust-Modell, NfB: 33 Security Operations Centre (SOC), Business Continuity Management System (BCMS) nach ISO 22301:2012, NfB: 34 f Datenschutz, NfB: 35 f Privacy by Design
<b>Customer Privacy</b>		
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	NfB: 35, der Vorfall wurde erfolgreich bewältigt und so alle hohen Risiken von Schäden für Einzelpersonen verhindert.

\* GB = Geschäftsbericht (Geschäftsjahr 2022), NfB = Nichtfinanzieller Bericht (Geschäftsjahr 2022)

## Tabellenverzeichnis

<b>Tab. 1</b> Nachhaltigkeitsaspekte	8	<b>Tab. 15</b> Frauen im GFT Konzern	24
<b>Tab. 2</b> Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – Umsatz	10	<b>Tab. 16</b> Altersstruktur im GFT Konzern	24
<b>Tab. 3</b> Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – CapEx	11	<b>Tab. 17</b> Altersstruktur nach Geschlecht (2022)	24
<b>Tab. 4</b> Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – OpEx	11	<b>Tab. 18</b> Umsatz aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten – Offenlegung für das Jahr 2022	37
<b>Tab. 5</b> Offenlegung der in Art. 8 Abs. 6 und 7 der Verordnung (EU) Nr. 2021/2178 genannten Informationen über wirtschaftliche Tätigkeiten im Bereich Atomenergie und Erdgas	11	<b>Tab. 19</b> Anteil der Investitionen aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten – Offenlegung für das Jahr 2022	38
<b>Tab. 6</b> Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiekonformität – CapEx	12	<b>Tab. 20</b> Anteil der Betriebsausgaben aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten – Offenlegung für das Jahr 2022	39
<b>Tab. 7</b> Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiekonformität – OpEx	12	<b>Tab. 21</b> Belegschaft gesamt (Stichtag 31.12.)	40
<b>Tab. 8</b> Anteil der Investitionen aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten	13	<b>Tab. 22</b> Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen <sup>1</sup>	40
<b>Tab. 9</b> Anteil der Betriebsausgaben aus Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten	13	<b>Tab. 23</b> Teilzeitquoten im GFT Konzern <sup>1</sup>	40
<b>Tab. 10</b> Emissionen Scope 1 und 2 GFT Konzern	17	<b>Tab. 24</b> GRI SRS 401-3 (2016) Elternzeit	40
<b>Tab. 11</b> Scope-3-Inventar	19	<b>Tab. 25</b> GRI SRS 403-2 (2016) Krankheitsquote GFT Konzern	40
<b>Tab. 12</b> Verbrauchsangaben THG-Intensität, marktbasierend	19	<b>Tab. 26</b> GRI index	41
<b>Tab. 13</b> Belegschaft nach Job-Familien	23		
<b>Tab. 14</b> Belegschaft nach Erfahrungsstufen	23		

## 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](http://www.gft.de/nachhaltigkeit). Dort finden Sie weitere Informationen zu Nachhaltigkeit im GFT Konzern und zu unserer ESG-Performance.

Der nichtfinanzielle Konzernbericht 2022 liegt auch in englischer Sprache vor und ist unter [www.gft.com/sustainability](http://www.gft.com/sustainability) verfügbar.

Copyright 2023: GFT Technologies SE, Stuttgart

Veröffentlicht am 31. März 2023

### Kontakt

**GFT Technologies SE**

Andreas Herzog,  
Head of Investor Relations  
T +49 711 62042-323  
F +49 711 62042-101  
Daniela Kielmann,  
Senior Manager ESG  
T +49 711 62042-441  
F +49 711 62042-101  
Schelmenwasenstraße 34  
70567 Stuttgart  
Deutschland  
[csr@gft.com](mailto:csr@gft.com)

### Impressum

**Konzeption**

GFT Technologies SE, Stuttgart  
[www.gft.com](http://www.gft.com)

**Text**

GFT Technologies SE, Stuttgart  
[www.gft.com](http://www.gft.com)

**Konzept, Design und Satz**

IR-ONE, Hamburg  
[www.ir-one.de](http://www.ir-one.de)

**Fotografie**

Cover: GettyImages, by ZhangXun  
Seite 2: GettyImages, shapecharge  
Seite 3: Jürgen Altmann  
Seite 5: GettyImages, Westend61  
Seite 6: AdobeStock, pressmaster  
Seite 14: GettyImages, 10'000 Hours  
Seite 21: istockphoto, seb\_ra  
Seite 29: GettyImages, Thomas Barwick  
Seite 46: Istockphoto, golubovy

