

┌
**GESONDERTE
NICHTFINANZIELLE
KONZERNNACHHALTIGKEITS
ERKLÄRUNG**

2024

1 Inhalt

03	Vorwort
05	Über diesen Bericht
07	ESRS 2 Allgemeine Angaben
30	ESRS E1 Klimawandel
56	ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
72	ESRS G1 Unternehmensführung
80	Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
83	Service

„Unser Ziel ist es, die digitale Transformation so zu gestalten, dass sie Chancen für alle eröffnet.“

Marco Santos, Global CEO der GFT Technologies SE



Sehr geehrte Stakeholder,

globale Entwicklungen und technologische Sprünge haben 2024 unser Leben und Arbeiten mehr denn je geprägt. An der Spitze des Wandels: Künstliche Intelligenz. Mit einer neuen Dynamik treibt KI die Digitalisierung an und verändert immer mehr Bereiche. Was vor einigen Jahren noch unmöglich erschien, ist heute schon Realität.

Für GFT als Pionier der digitalen Transformation bietet sich die Möglichkeit, in hohem Maße von der KI-Revolution zu profitieren. Wir sind entschlossen, diese Chance zu nutzen. Gemeinsam mit unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitenden wollen wir vorangehen und neue Maßstäbe im Bereich verantwortungsvoller KI-zentrierter Softwareentwicklung setzen. Dabei spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle.

Wir sind überzeugt davon: Die Zukunft gehört intelligenten Lösungen und Services, die Innovation und Nachhaltigkeit verbinden. Die Einhaltung sozialer, ethischer und ökologischer Prinzipien ist kein Hemmnis, sondern eröffnet eine Vielzahl neuer Perspektiven. Als Digitalisierungspartner führender Unternehmen sehen wir, dass Vertrauen der Schlüssel für eine erfolgreiche Transformation ist. Nur mit Transparenz, regulatorischer Sicherheit, Datenschutz und Datensicherheit können wir das Potenzial neuer Technologien voll ausschöpfen und uns wie auch unseren Kunden einen Vorsprung sichern. 2024 haben wir weitere Meilensteine auf diesem Weg erreicht.

Im Rahmen unseres CSR-Ziels „Sustainability by Design“ wurden mehr als 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Privacy Engineering geschult. GFT gehört zu den ersten Unterzeichnern des EU-Pakts

für künstliche Intelligenz. Mit der „GFT Group Data Protection Policy for Responsible AI“ tragen wir den steigenden Anforderungen im Bereich Data-Governance Rechnung, indem wir Datenschutz von Anfang an in unsere KI-Lösungen integrieren. Das stärkt Datenschutz und erfüllt gleichzeitig Compliance-Anforderungen. Mehr noch: Auch die Effizienz wird verbessert. Sichere und gut verwaltete KI-Lösungen optimieren Arbeitsabläufe, reduzieren den Verwaltungsaufwand und schaffen Raum für Innovationen. Unsere 2024 mit dem renommierten PICCASO Award ausgezeichnete ESG Privacy Initiative unterstreicht unseren starken Fokus und verschafft uns Visibilität als vertrauenswürdiger Partner.

Eine weitere wichtige Säule der verantwortungsvollen Technikgestaltung ist unsere 2020 ins Leben gerufene „GreenCoding“-Initiative zur energieeffizienten

Mehr als

12.000

GFT Mitarbeitende bringen ihre individuellen Fähigkeiten im Konzern ein.

Entwicklung und Ausführung von Software. Gleichzeitig setzen wir uns im Rahmen unserer neuen Fünf-Jahres-Strategie mit „Democratise AI“ dafür ein, jedem Unternehmen weltweit Zugang zu den besten KI-zentrierten Lösungen, Services und Softwareentwicklungen zu bieten. Unser Ziel ist es, die digitale Transformation so zu gestalten, dass sie Chancen für alle eröffnet. Wir wollen eine inklusive digitale Zukunft fördern, die Wissen und Technologie für jeden zugänglich macht.

Auch die unabhängigen Bewertungen von Rating-Agenturen wie MSCI, EcoVadis und CDP spiegeln die messbaren Fortschritte bei unseren ESG-Initiativen wider.

Hinter all diesen Maßnahmen steht ein hoch-motiviertes und kompetentes Team. Mehr als 12.000 GFT Mitarbeitende bringen ihre individuellen Fähigkeiten ein und arbeiten über Ländergrenzen kreativ und ergebnisorientiert zusammen. Diese Vielfalt unterschiedlicher Talente ist entscheidend für unseren Erfolg als Technologieunternehmen. Deshalb wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Wertschätzung gelebt werden. Unsere globale Diversity-, Equality-&Inclusion (DE&I)-Strategie setzt dafür konzernweit den Rahmen und wird durch lokale DE&I-Programme ergänzt. 2024 haben wir diese auf weitere Länder ausgeweitet und um verschiedene Maßnahmen ergänzt.

Unser Anspruch ist es, weltweit die besten Köpfe für GFT zu gewinnen, sie zu stärken und langfristig zu halten. Nur so können wir Wandel gestalten und gemeinsam wachsen. Deshalb fördern wir kontinuierliches Lernen und bieten allen Beschäftigten erstklassige Aus- und Weiterbildungen. Im Rahmen eines klar definierten Karrieremodells können sie sich nach eigenen Vorstellungen entwickeln. Konzernweite Richtlinien widmen sich den Themen Gesundheit sowie der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Regelmäßige Befragungen ermöglichen es uns, die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden besser zu verstehen und darauf aufbauend gezielte Verbesserungen einzuleiten.

GFT erhielt 2024 zum dritten Mal in Folge die Zertifizierung als „Great Place to Work“. Zudem wurden wir als eines der Top 25 der „Fortune World’s Best Workplaces“ ausgezeichnet – die Liste gilt weithin als Maßstab für hervorragende globale Arbeitgeber. Diese Auszeichnungen würdigen unser Engagement und helfen uns zudem, GFT als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Unser Ziel „Grow tech talent worldwide“ geht aber noch weiter. Über die Unternehmensgrenzen hinaus engagieren wir uns für verschiedene Zielgruppen innerhalb der globalen Tech Community, um ihre Zukunftschancen durch den Aufbau von Technologiekompetenzen zu verbessern und neue Talente für den IT-Sektor zu gewinnen. 2024 stieg die Anzahl der Projekte an auf insgesamt 238 Initiativen.

Compliance ist für uns kein Ziel, sondern eine Haltung, und die Einhaltung von Standards die Basis für alle Entscheidungen. Mit unserem Ziel „Professional Integrity“ integrieren wir Nachhaltigkeit in die Unternehmensführung und wollen langfristiges profitables Wachstum im Einklang mit geltendem Recht und fairem Marktverhalten erreichen. Dabei spielen Datenschutz und Cybersicherheit eine wesentliche Rolle. Bereits seit 2019 ist GFT Unterzeichner des UN Global Compact, der weltweit größten freiwilligen Initiative für verantwortungsvolle Corporate Governance.

Eine weitere Dimension unserer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie ist der Klimaschutz, den wir 2024 kontinuierlich vorangetrieben haben. Im Jahr 2024 haben wir Maßnahmen ergriffen, um unseren CO₂-Fußabdruck in Scope 1 und 2 zu verringern, und planen, eine Strategie zur Verringerung von Scope 3 zu entwickeln. Bereits 2022 hatte die unabhängige

Science Based Target initiative (SBTi) unsere Ziele bis 2030 überprüft und bestätigt.

Liebe Leserinnen und Leser, GFT hat 2024 viel erreicht und ist auf dem Weg, sich ein weiteres Mal in seiner Unternehmensgeschichte dynamisch weiterzuentwickeln. „Let’s go beyond“ – dieser Claim bedeutet für uns, immer einen Schritt weiterzugehen und die Messlatte dabei hoch anzusetzen. Das gilt auch für Nachhaltigkeit. Deshalb haben wir diese, erstmals nach den europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) erstellte, Konzernnachhaltigkeitserklärung einer freiwilligen Prüfung unterzogen und halten an unseren anspruchsvollen Zielen fest. Nachhaltigkeit bleibt ein integraler Bestandteil der GFT Strategie und Unternehmenskultur.

Ich bin überzeugt: In Zeiten des rasanten technologischen Wandels werden uns verbindliche Richtlinien und Werte, gemeinsam mit unserem Know-how und dem besonderen GFT Spirit ermöglichen, eine Führungsrolle zu übernehmen und die Welt von morgen verantwortungsvoll zu gestalten.

Ihr



Marco Santos

Global CEO der GFT Technologies SE

Über diesen Bericht

Die nichtfinanzielle Konzernnachhaltigkeitserklärung 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.

Enthalten sind Angaben hinsichtlich ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten gemäß Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (Taxonomieverordnung).

Die Erstellung des Berichts erfolgt unter teilweiser Anwendung des ersten Satzes der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) gemäß der delegierten Verordnung der EU-Kommission vom 31. Juli 2023 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und wird daher bereits als Konzernnachhaltigkeitserklärung bezeichnet. Keine Anwendung fand die Verortung im Lagebericht nach ESRS1.10.

Die Aspekte „Sozialbelange“ und „Achtung der Menschenrechte“ sind für GFT nach Analyse der doppelten Wesentlichkeit gemäß ESRS keine wesentlichen Themen. Hinsichtlich dieser Themen existieren Konzepte und Due-Diligence-Prozesse.

Die erstmalige Nutzung der ESRS als Rahmenwerk stellt eine Durchbrechung des Grundsatzes der Stetigkeit dar, dient aber gleichzeitig der Vorbereitung für die kommende Berichterstattung.

Die im vorliegenden Dokument verwendeten Internetlinks enthalten weiterführende Informationen, die nicht Bestandteil dieser Erklärung sind.

Überleitung der ESRS Themen/Angaben zu den Aspekten gemäß §289c Abs. 3 HGB

Aspekt gemäß §315c Abs. 1 HGB i.V.m. §289c Abs. 2 HGB	GFT Nachhaltigkeitsaspekt	Themen in ESRS gemäß CSRD
Umweltbelange	Treibhausgasemissionen	E1 Klimawandel, E1-6
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen Vergütung Schulung	S1 Arbeitskräfte des Unternehmens S1-10, S1-16 S1-13
	Chancengleichheit	S1-3, S1-4, S1-9
Sozialbelange	Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter	Nicht wesentlich
Achtung der Menschenrechte	Prüfung auf Einhaltung Arbeitnehmerdatenschutz	Nicht wesentlich
Bekämpfung und Vermeidung von Korruption&Bestechung	Korruptionsbekämpfung Fairer Wettbewerb	G1 Unternehmensführung G1-1, G1-3, G1-4

Die Daten und Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar bis 31. Dezember 2024) und entsprechen dem Konsolidierungskreis für die Finanzberichterstattung. Für eine vollständige Aufstellung der Tochterunternehmen und sonstigen Beteiligungsunternehmen wird auf den Konzernanhang Abschnitt 3 verwiesen.

Relevante finanzielle Informationen sind im zusammengefassten Lagebericht und im Konzernabschluss 2024 enthalten.

Personenbezeichnungen sind als geschlechtsneutral zu verstehen. Zur leichteren Lesbarkeit enthalten einzelne Textstellen keine Mehrfachnennungen oder Umschreibungen – darin liegt keine Wertung.



┌ ESRS 2 Allgemeine Angaben

- | | |
|----|--|
| 07 | BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen |
| 07 | BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen |
| 08 | GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane |
| 09 | GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen |
| 10 | GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme |
| 12 | GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht |
| 14 | GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung |
| 14 | SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette |
| 17 | SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger |
| 19 | SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell |
| 20 | IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen |
| 21 | IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten |

ESRS 2 Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen

Im nichtfinanziellen Konzernbericht 2024 berichtet GFT zum ersten Mal in teilweiser Übereinstimmung mit den Anforderungen der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) und den zugrunde liegenden europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS), welche die Struktur der Nachhaltigkeitserklärung festlegen.

Der Bericht beinhaltet die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette von GFT und ihre Geschäftstätigkeit einschließlich wichtiger Akteure der Wertschöpfungskette, wie Lieferanten, Partner und Kunden. Es wird dargelegt, ob und wo Schätzungen in die Berichterstattung eingeflossen sind. Diese werden im Abschnitt „Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)“ genauer beschrieben.

Der Bericht enthält Informationen über ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten in Übereinstimmung mit Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (Taxonomieverordnung).

Die in diesem Dokument verwendeten Internetlinks sind kein Bestandteil dieses Berichts und ungeprüft.

Die in dieser Erklärung enthaltenen Daten und Informationen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar bis 31. Dezember 2024) und entsprechen dem Konsolidierungskreis für die Finanzberichterstattung. Für eine vollständige Aufstellung der Tochterunternehmen und sonstigen Beteiligungsunternehmen wird auf den Konzernanhang Abschnitt 3 verwiesen.

Die im Abschnitt „Arbeitskräfte des Unternehmens“ genannten Zahlen entsprechen dem in der Finanzberichterstattung verwendeten Konsolidierungskreis, beziehen sich jedoch nur auf aktive Arbeitsverhältnisse.

Relevante finanzielle Informationen sind im zusammengefassten Lagebericht und im Konzernabschluss 2024 enthalten. Die entsprechenden Dokumente sind unter www.gft.de/finanzberichte* verfügbar.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Im Jahr 2023 führten strukturelle und organisatorische Veränderungen zu einem Anstieg des Energieverbrauchs und der Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2020. Diese Entwicklung wurde bei der Erstellung des Übergangsplans berücksichtigt und das Basisjahr entsprechend neu berechnet. Dies führte zu Änderungen der berichteten Emissionswerte für das Basisjahr.

Bei der Berechnung des Energieverbrauchs in Scope 2 wurden dort, wo keine tatsächlichen Verbrauchsdaten verfügbar waren, Schätzwerte mithilfe eines Modellansatzes ermittelt. Dieser berücksichtigt den prognostizierten Anteil von Elektrizität am Gesamtenergiemix sowie den durchschnittlichen Stromverbrauch pro Arbeitnehmer in Bürogebäuden.

Für Scope 3 wurden 0% der Treibhausgasemissionen mit Primärdaten berechnet; die Berechnungen basierten auf Emissionsfaktoren aus Datenbanken und Schätzmodellen. Weitere Informationen zur Methodik finden sich in Abschnitt E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2, 3 sowie THG-Gesamtemissionen. Aufgrund der genannten Schätzunsicherheiten wird für die berechneten Scope-3-Treibhausgasemissionen insgesamt und für die relevanten Scope-3-Kategorien eine geringe bis mittlere Genauigkeit angenommen. Die Scope-3-Emissionen hängen in hohem Maße von den Finanzdaten und den Schätzungen für die Produktnutzungsphase ab. Parameter der Produktnutzungsphase, die sich auf den Energieverbrauch auswirken – wie die Anzahl der Nutzer, die Produktlebensdauer, die durchschnittliche Nutzungsdauer und die Einsatzumgebung – wurden nach bestem Wissen und Gewissen geschätzt. Der tatsächliche Energieverbrauch kann jedoch in Abhängigkeit von den spezifischen Nutzungsbedingungen abweichen.

Für die Erhebung von Kennzahlen wurden Annahmen getroffen und Schätzungen verwendet. Details zur Methodik werden in den entsprechenden Kapiteln beschrieben.

Frühere Berichte wurden auf Grundlage anderer Rahmenwerke erstellt. Aufgrund erheblicher Unterschiede bei Metriken, Umfang und Struktur sind diese mit den CSRD-Standards nicht vergleichbar. Aus diesem Grund können angepasste Vergleichszahlen aus vorherigen Perioden nur teilweise bereitgestellt werden. In zukünftigen Berichterstattungen gemäß der CSRD werden Vergleichszahlen enthalten sein, um Kontinuität und Vergleichbarkeit in Berichtszeiträumen zu gewährleisten. Aus denselben Gründen konnten keine wesentlichen Fehler aus früheren Berichtszeiträumen festgestellt werden.

* Internetlink ungeprüft

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

In Übereinstimmung mit der monistischen Führungs- und Aufsichtsstruktur der GFT Technologies SE ist der Verwaltungsrat verantwortlich für die Unternehmensstrategie und alle wesentlichen Entscheidungen, einschließlich der Festlegung von Umwelt- und Technologiezielen. Dies erfolgt im Rahmen seines Engagements für Nachhaltigkeit und Innovation. Er berücksichtigt ökologische und soziale Ziele angemessen, identifiziert und bewertet systematisch damit zusammenhängende Risiken und Chancen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit. Außerdem überprüft der Verwaltungsrat die jährliche Konzernnachhaltigkeitserklärung.

Das Diversitätskonzept des Verwaltungsrats umfasst Geschlecht, Alter, Ausbildung und internationale Erfahrung. Der Verwaltungsrat der GFT Technologies SE besteht aus sieben Mitgliedern. Das Ziel für den Anteil an Frauen in dem Gremium wurde auf mindestens zwei Siebtel (29%) festgelegt. Dieses Ziel wurde 2024 erreicht: Vom 1. Januar bis 20. Juni bestand der Verwaltungsrat aus drei weiblichen und vier männlichen Mitgliedern. Auf der Hauptversammlung am 20. Juni 2024 schied Marika Lulay (CEO bis 30. Juni 2024; Co-CEO vom 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2024) aus dem Verwaltungsrat aus und Marco Santos (CEO seit dem 1. Januar 2025; Co-CEO vom 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2024) wurde von der Hauptversammlung als neues Verwaltungsratsmitglied gewählt. Hierdurch reduzierte sich der Frauenanteil von drei Siebtel (43%) auf zwei Siebtel (29%).

Kandidatinnen und Kandidaten für den Verwaltungsrat sollten bei Aufnahme ihrer Tätigkeit mindestens 30 Jahre alt, aber nicht älter als 75 Jahre sein. Unter Berücksichtigung der Amtszeit von sechs Jahren liegt die Altersgrenze für Mitglieder des Verwaltungsrats demnach bei 81 Jahren. 2024 lag das Alter

zwischen 49 und 69 Jahren. Während des Berichtszeitraums bestand der Verwaltungsrat aus zwei geschäftsführenden und fünf nicht geschäftsführenden Mitgliedern. Der Verwaltungsrat der GFT Technologies SE besteht ausschließlich aus Vertretern der Anteilseigner. Arbeitnehmervertreter sind im Verwaltungsrat nicht vertreten.

Mitglieder des Verwaltungsrats werden dann vom Verwaltungsrat als unabhängig angesehen, wenn sie (1) von kontrollierenden Gesellschaftern unabhängig sind und sie (2) vom Unternehmen und den geschäftsführenden Direktoren unabhängig sind. Der Verwaltungsrat ist der Ansicht, dass 57% seiner Mitglieder zu jeder Zeit während des Geschäftsjahrs 2024 unabhängig waren, namentlich Dr. Paul Lerbinger, Dr. Annette Beller, Maria Dietz und Prof. Dr. Andreas Wiedemann. Weitere Angaben sind in der Erklärung zur Unternehmensführung enthalten.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats verfügen über geeignete Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten. Dazu gehören detaillierte Kenntnisse und internationale Erfahrung in den Bereichen IT, Banking, Finanzen, Industrie und Recht. Ihr Kompetenzprofil beinhaltet insbesondere Bereiche wie Informationstechnologie und Digitalisierung, Innovationsmanagement, Kenntnisse speziell über Branchen, in denen die Kunden von GFT tätig sind und Corporate Governance. Weiterhin umfassen die Kompetenzen die Aufsicht eines kapitalmarktorientierten, internationalen Konzerns, Finanzen, interne Kontroll- und Risikomanagementsysteme, Rechts- und Compliance-Themen sowie für GFT relevante Nachhaltigkeitsaspekte.

Der Verwaltungsrat und der von ihm gebildete Ausschuss führen alle zwei Jahre eine Selbstevaluierung durch. Die letzte Überprüfung fand im Geschäftsjahr 2024 statt. Diese Selbstevaluierung erfolgt auf Basis eines umfassenden unternehmensspezifischen

Fragebogens. Weitere Informationen sind der Erklärung zur Unternehmensführung zu entnehmen.

Bezüglich der Kontrolle gewährleistet der Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats, dass Leistungsziele sich an der langfristigen Strategie des Unternehmens und an regulatorischen Anforderungen orientieren. Dazu überprüft er regelmäßig die finanziellen und nichtfinanziellen Berichte.

Dem Verwaltungsrat obliegt die Aufgabe, die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (impacts, risks and opportunities, IRO) systematisch zu identifizieren und zu bewerten. Diese Verantwortung wurde an die geschäftsführenden Direktoren delegiert. Insbesondere der CFO überwachte im Berichtsjahr den Prozess und die Ermittlung der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS bezüglich der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Der Verwaltungsrat ist verantwortlich, die Strategie und die Zielsetzungen des Unternehmens in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen festzulegen und die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie zu verfolgen.

Im Berichtsjahr hatte GFT drei geschäftsführende Direktoren. Ab 1. Januar 2025 hat GFT zwei geschäftsführende Direktoren. Sie werden vom Verwaltungsrat ernannt und sind verantwortlich für die Umsetzung der Unternehmensstrategie, die operative Führung des Unternehmens, das Controlling und die Umsetzung des Risikomanagements. Die geschäftsführenden Direktoren legen Leistungsindikatoren bezüglich Nachhaltigkeit fest und überwachen den entsprechenden Fortschritt. Die geschäftsführenden Direktoren werden von den anderen Mitgliedern des Group Executive Boards unterstützt, deren Aufgaben die Beratung und die Vorbereitung von Entscheidungen sind.

Der Verwaltungsrat hat für die geschäftsführenden Direktoren in Übereinstimmung mit §10 Abs. 2 der Satzung der GFT Technologies SE eine Geschäftsordnung erlassen, die eine Informationsordnung enthält, in der die Informations- und Berichtspflichten der geschäftsführenden Direktoren festgelegt sind.

Alle Führungskräfte des GFT Konzerns sind in die konzernweite Risikopolitik und die dazugehörige Berichterstattung eingebunden. Dies sind die Risikoverantwortlichen der einzelnen Fachbereiche auf globaler Ebene, die geschäftsführenden Direktoren, die gesetzlichen Vertreter der Konzerngesellschaften sowie die Prozess- und Projektverantwortlichen. Die wesentlichen Grundsätze, Organisationsstrukturen, Mess- und Überwachungsprozesse sind in der Risikomanagement-Richtlinie definiert. Im Mittelpunkt der standardisierten Risikoberichterstattung steht das Group Risk Committee. Es besteht aus den globalen Risikoverantwortlichen und dem CFO als Vorsitzendem und Vertreter des Verwaltungsrats. Weitergehende Informationen enthält der Abschnitt Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts.

Das Group CSR Committee ist ein konzernweites und funktionsübergreifendes Lenkungsgremium und stand 2024 unter dem Vorsitz der CEO. Es unterstützt den Verwaltungsrat und berichtet an diesen. Es tritt dreimal jährlich zusammen, um die Fortschritte der CSR-Agenda auf operativer Ebene zu überprüfen und bei der Umsetzung einzelner Maßnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu beraten.

Alle Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von GFT verfügen über fundierte Kenntnisse im Bereich Nachhaltigkeit. Der Verwaltungsrat hat ein Kompetenzprofil festgelegt um sicherzustellen, dass seine Mitglieder in Summe über die Kompetenzen und Erfahrung verfügen, die für das Management und die Kontrolle

des GFT Konzerns erforderlich sind. Mehrere Mitglieder haben Fachwissen und Erfahrung in den Bereichen Rechnungslegung, Prüfung, interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme, einschließlich Nachhaltigkeitsberichterstattung und -prüfung. Das Kompetenzprofil des Verwaltungsrats sowie die Lebensläufe seiner Mitglieder werden jährlich aktualisiert und sind verfügbar unter www.gft.de/verwaltungsrat*.

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Die geschäftsführenden Direktoren informierten den Verwaltungsrat 2024 in den acht Plenumsitzungen über den aktuellen Stand der Geschäftstätigkeit, Projektstände und Planabweichungen. Zwischen den Sitzungen standen sie in regelmäßigem Kontakt mit dem Verwaltungsratsvorsitzenden, um fortwährende Transparenz und Kontrolle sicherzustellen.

Der Prüfungsausschuss prüft Finanz- und Nachhaltigkeitsberichte und liefert dem Verwaltungsrat unabhängige Bewertungen. Darüber hinaus berichtet der CFO, der auch Mitglied des Group CSR Committee ist, dem Prüfungsausschuss vierteljährlich zu Nachhaltigkeitskennzahlen und Corporate Governance-Standards.

Basierend auf der Überwachung und den Empfehlungen des Verwaltungsrats werden Verfahren zur kontinuierlichen Verbesserung eingesetzt, um die betriebliche Effizienz und die strategische Ausrichtung auf wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu steigern.

Der Verwaltungsrat evaluiert systematisch ökologische und soziale Faktoren und deren Auswirkungen auf die Unternehmensstrategie und die Entscheidungsfindung. Dies beinhaltet die Analyse von Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit und ihren Einfluss auf langfristige Unternehmensziele.

Bei wichtigen Transaktionen überprüft der Verwaltungsrat, wie derlei Entscheidungen und deren potenzielle ökologische und soziale Auswirkungen im Einklang mit den strategischen Zielen des Unternehmens stehen. Das klimabezogene Risikomanagement ist Bestandteil unseres Konzern-Risikomanagementsystems und basiert auf den Empfehlungen der Task Force „klimabezogene Finanzinformationen“ (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD). Zu diesem Verfahren gehören regelmäßige Aktualisierungen seitens der geschäftsführenden Direktoren und des Prüfungsausschusses, um die Ausrichtung auf die regulatorischen Anforderungen und strategischen Ziele zu gewährleisten.

Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitserwägungen in die Rolle des Group CSR Committee integriert, das den Verwaltungsrat bei der Überprüfung des operativen Nachhaltigkeitsfortschritts unterstützt und sicherstellt, dass Entscheidungen mit den langfristigen Nachhaltigkeitszielen von GFT übereinstimmen. So ist ein ganzheitlicher Ansatz im Umgang mit nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen bei der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und innerhalb des Governance-Rahmens gewährleistet.

Die folgende Liste wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) wurde von allen Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen überprüft und mit ihnen erörtert. Hierbei wurden alle Themen mit der gleichen Bedeutsamkeit und Sorgfalt behandelt. Im Rahmen dieses Verfahrens konnten keine Chancen ermittelt werden.

* Internetlink ungeprüft

Liste wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-ID	Beschreibung	Negative/positive Auswirkungen, Risiken oder Chancen	Zugewiesenes wesentliches Thema
E1.1 N	Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen, die zum Klimawandel beitragen.	Negative Auswirkung	E1 Klimawandel
S1a.5 R	Verlust von Geschäftsmöglichkeiten und demnach Umsatz aufgrund von fehlendem Fachwissen.	Risiko	S1 Weiterbildung
S1.6 R	Steigende Kosten für Schulungen, da die Belegschaft weiterhin hoch qualifiziert bleiben muss (bei einem generellen Fachkräftemangel), was für unser Geschäftsmodell bedeutsam ist.	Risiko	S1 Weiterbildung
S1b.2 N	Mangelnde Gleichstellung bezüglich der Rechte von Minderheiten.	Negative Auswirkung	S1 Arbeitsbedingungen
S1b.7 R	Verlust von Geschäftsmöglichkeiten durch hohe Arbeitnehmerfluktuation.	Risiko	S1 Arbeitsbedingungen
S1e.1 N	Sozialer Ausschluss von Arbeitnehmern (zum Beispiel durch Diskriminierungsvorfälle).	Negative Auswirkung	S1 Diversität
S1e.3 P	Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter.	Positive Auswirkung	S1 Diversität
G1.1 N	Schaden für Interessenträger (Kunden, Mitbewerber, Partner, Lieferanten, Arbeitnehmer) und Verluste des Gemeinwohls aufgrund unethischen Geschäftsverhaltens nach Bestechung/Korruption.	Negative Auswirkung	G1 Unternehmensführung
ES1.3 R	Erliegen der Geschäftstätigkeit aufgrund von erfolgreichen Cyberangriffen.	Risiko	G1 (unternehmensspezifisch) Informationssicherheit und Resilienz

GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE wurde vom Verwaltungsrat erstellt und durch die Hauptversammlung beschlossen. Es gilt gleichermaßen für die Mitglieder des Group Executive Boards. Die Gesamtvergütung besteht aus festen und variablen Bestandteilen. Die festen Bestandteile der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren sind die monatlichen Gehaltszahlungen und die Nebenleistungen. Die variablen Komponenten beinhalten kurzfristige (STI) und langfristige (LTI) Vergütungsbestandteile.

Das aktuelle Vergütungs- und Anreizsystem der geschäftsführenden Direktoren ist in nachfolgender Tabelle aufgeführt.

Vergütungs- und Anreizsystem der geschäftsführenden Direktoren

Feste Vergütung	Jahresfestgehalt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jahresfestgehalt ■ Auszahlung in zwölf monatlichen Teilbeträgen 	
	Nebenleistungen	<p>Insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ geldwerter Vorteil für einen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen ■ Prämien für eine Unfallversicherung ■ Zuschüsse zur Altersversorgung und zur Kranken- und Pflegeversicherung ■ ggf. Kosten einer doppelten Haushaltsführung 	
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> □ Umsatzwachstum (derzeit 40%), STI 1 □ Umsatzrendite (derzeit 50%), STI 2 □ Nachhaltigkeitsziel (derzeit 10%), STI 3 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszahlung von 1/2 bis 2/3 nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres ■ Umwandlung von 1/3 bis 1/2 in die langfristige variable Vergütung
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leistungskriterien und Gewichtung entsprechen im ersten Jahr der jeweiligen Performance-Periode denen des STI ■ Während der dreijährigen Halteperiode: Entwicklung des GFT Aktienkurses 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Virtueller Aktienplan ■ Auszahlung nach Ablauf einer sich an die einjährige Performance-Periode des STI anschließenden dreijährigen Halteperiode
Sonstige Leistungen	Leistungen an neu eintretende geschäftsführende Direktoren		<ul style="list-style-type: none"> ■ Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile ■ Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel
	Leistungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Insbesondere Berücksichtigung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und einer langfristigen und nachhaltigen erfolgreichen Unternehmensführung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ggf. Ermessensbonus

Die auf ein Jahr ausgelegte leistungsorientierte Vergütung basiert auf dem Erreichungsgrad der Ziele für Umsatzwachstum (STI 1), Gewinn (STI 2) und Nachhaltigkeit (STI 3).

Als Nachhaltigkeitsziel (STI 3) legt der Verwaltungsrat eines oder mehrere soziale Ziele oder Umweltziele

für jedes Geschäftsjahr fest. Je nachdem, zu welchem Grad das Ziel erreicht worden ist, liegt der sich daraus ergebende Betrag zwischen null und einem definierten Maximalbetrag. Dieser variable Bestandteil ist ein Anreiz zur Erreichung der unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsziele. Der Verwaltungsrat wählt eines oder mehrere der folgenden

Nachhaltigkeitsziele aus: Schulung und Entwicklung des Personals, Förderung interner IT-Talente, Einsparungen von Energie, Förderung der Diversität der Arbeitskräfte und/oder der Führungskräfte innerhalb des GFT Konzerns sowie Mitarbeiterzufriedenheit und/oder Kundenzufriedenheit. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, nach eigenem Ermessen andere Nachhaltigkeitsziele anstelle eines oder mehrerer der vorgenannten Nachhaltigkeitsziele auszuwählen, sofern für diese im zusammengefassten Lagebericht nichtfinanzielle Leistungsindikatoren angegeben sind und der Verwaltungsrat davon überzeugt ist, dass diese Nachhaltigkeitsziele gleichermaßen geeignet sind, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und Anreize für die geschäftsführenden Direktoren zu setzen. Der variable Bestandteil beträgt 55–70% der Gesamtvergütung. Davon sind 10% dem Nachhaltigkeitsziel (STI3) zugewiesen. So wird sichergestellt, dass nicht nur das Interesse der Aktionäre an profitablen Wachstum gefördert wird, sondern auch das anderer Interessenträger Berücksichtigung findet. Für das Geschäftsjahr 2024 wurden mit den geschäftsführenden Direktoren Nachhaltigkeitsziele vereinbart. Davon ausgenommen war die Vorsitzende, deren entsprechender Anstellungsvertrag 2019 geschlossen worden war, das heißt, bevor das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechte-richtlinie (ARUG II) in Kraft trat, und deren Amtszeit am 31. Dezember 2024 endete.

Andere Arbeitnehmer können, müssen aber keine nachhaltigkeitsbezogene Vergütungsziele erreichen.

GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die Ermittlung und Verhinderung tatsächlicher und negativer Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen in Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von GFT erfolgt durch verschiedene Verfahren, wobei die Hauptzuständigkeiten von verschiedenen Funktionen bei GFT wahrgenommen werden. Diese Verfahren sind mit den etablierten internen Kontrollen bei GFT verknüpft. Für uns ist Integrität eine wesentliche Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Wir legen Wert auf eine gute verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung.

Für die konzernweite Umsetzung des Compliance-Management-Systems hat der Verwaltungsrat das Compliance Office eingesetzt. Dieses hat folgende Handlungsebenen: verhindern, aufdecken, reagieren, und verbessern. Die Chief Compliance Officer (CCO) berichtet regelmäßig an den CFO, in Form von Quartalsberichten an das Group Executive Board/die geschäftsführenden Direktoren, sowie mindestens einmal jährlich an den Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats.

Das Compliance Office gibt Hinweise und schult die Arbeitnehmer. Diese werden dazu ermutigt, Vorfälle mutmaßlichen Fehlverhaltens umgehend zu melden. Verschiedene Kommunikationskanäle stehen für Meldungen zur Verfügung (Einzelheiten sind dem Kapitel G1 Unternehmensführung zu entnehmen). Bei Verdacht auf ein mutmaßliches Fehlverhalten leitet das Compliance Office die erforderlichen Untersuchungen.

Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen und bevor GFT Standorte in neuen Regionen einrichtet, führt unser Compliance Office länderspezifische Risikoanalysen und Ad-hoc-Bewertungen durch, die auf Rahmenwerken wie dem World Justice Project Rule of Law Index und dem Human Freedom Index basieren.

Das Compliance Office führt auch systematische Bewertungen bestehender Geschäftsbeziehungen durch. Alle Kunden und Lieferanten werden durch regelmäßigen Abgleich (täglich bis wöchentlich) mit Sanktions- und Terrorismuslisten in unserem ERP-System automatisch überprüft. Bei Menschenrechtsverletzungen sind wir berechtigt, die Geschäftsbeziehung mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Das Compliance Office analysiert außerdem kontinuierlich die Geschäftsstruktur, Unternehmensgröße, Tätigkeitsfelder und viele andere Faktoren. Basierend auf dieser Analyse werden die potenziellen Compliancebezogenen betrieblichen, rechtlichen, finanziellen oder Reputationsrisiken evaluiert und die entsprechenden Vorgaben für Anpassungen an das Compliance-Management-System bewertet.

Der GFT Code of Ethics&Conduct legt verpflichtende ethische Standards für Arbeitnehmer weltweit fest und ist ein grundlegendes Element der Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht innerhalb des GFT Konzerns. Das Kapitel „Sozialinformationen“ enthält weitere Angaben.

Die Anti-Bribery&Corruption Policy von GFT legt klare Regeln und Verantwortlichkeiten fest, um sicherzustellen, dass Geschäftstätigkeiten ohne Bestechung und Korruption ablaufen (Informationen zum Null-Toleranz-Ansatz von GFT gegenüber Bestechung und Korruption sind in Kapitel G1 Unternehmensführung zu finden).

Darüber hinaus hat GFT eine Reihe konzernweiter Richtlinien (Konzernrichtlinien) festgelegt, die allen Arbeitnehmern in jedem Land des GFT Konzerns bekannt sind und von ihnen befolgt werden müssen (von der oberen Führungsebene bis zu den Arbeitnehmern). Außerdem gibt es eine Reihe von regionsbezogenen Richtlinien. Diese sind in den spezifischen Arbeitsbereichen jedes Unternehmens des GFT Konzerns bekannt und müssen befolgt werden.

Die Konzernrichtlinien sind so entworfen, dass sie Mindestanforderungen für die einzelnen Gesellschaften des GFT Konzerns festlegen. Strengere Richtlinien aus lokalen gesetzlichen Vorgaben können jederzeit zusätzlich in den Ländern/Einheiten beschlossen werden. Eine Aussetzung von Vorgaben der Konzernrichtlinien ist nicht ohne vorherige ausdrückliche Abstimmung mit der entsprechenden Konzernfunktion (unter Einbeziehung des Group Executive Boards) möglich.

Alle Konzernrichtlinien und Änderungen von Inhalten einer Richtlinie bedürfen der Genehmigung des Group Executive Boards. Danach werden sie im Intranet veröffentlicht und zusätzlich der oberen und mittleren Führungsebene kommuniziert, um sie ordnungsgemäß in den entsprechenden Ländern/Bereichen umzusetzen. Alle Konzernrichtlinien stehen den Arbeitnehmern im Intranet zur Verfügung. Das Group Policy Management ist damit betraut, die Genehmigungen zu verwalten und für die entsprechende Kommunikation zu sorgen. Danach liegt es in der Verantwortung der Unternehmenseinheiten, die daraus resultierenden Vorgaben umzusetzen. Weitere Informationen zur Kommunikation von Richtlinien sind verfügbar im Kapitel G1 Unternehmensführung.

Der GFT Konzern hat ein Regelwerk eingeführt (Rules of Procedure, RoP), welches für das Executive Management des Unternehmens verbindlich ist. Es beinhaltet Unterschriftenregelungen, IT-Systeme, Genehmigungsgrenzen und Verfahren sowie die Verpflichtung, die Konzernrichtlinien im Unternehmen umzusetzen. Diese Verfahrensregeln werden jeder entsprechenden Einheit durch das entsprechende Aufsichtsorgan des Unternehmens auferlegt.

GFT richtet sein Qualitäts-, Energie- und Umweltmanagement an internationalen Standards aus und ergänzt sie um unternehmensspezifische Regeln und Richtlinien. Aufgrund des Geschäftsmodells von GFT

liegt ein besonderer Fokus auf Datenschutz und Informationssicherheit.

Um seine Bemühungen um Nachhaltigkeit und gute Unternehmensführung zu stärken, hat der GFT Konzern mehrere Zertifizierungen erreicht, von denen die folgenden am wichtigsten sind:

- **Zwischenziele für Treibhausgasemissionen für Scope 1, Scope 2 und Scope 3** (sogenannte Near Term Targets), die von der unabhängigen Science Based Targets Initiative (SBTi) schon 2022 bestätigt wurden.
 - **Great Place to Work**, der unabhängige Anbieter von Personalumfragen, der auf die Bewertung und Erfassung von Arbeitsplatzkultur spezialisiert ist, und das Fortune-Magazin haben GFT 2024 als einen der besten Arbeitsplätze der Welt ausgezeichnet.
 - **Zertifizierung nach ISO/IEC 27001:2013** für das Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS), das robuste Maßnahmen zur Informationssicherheit gewährleistet und für eine GFT Geschäftseinheit und für GFT Kolumbien errichtet wurde. Dieser Standard wird im ganzen Konzern angewandt.
- Darüber hinaus haben GFT Länderorganisationen lokale Zertifizierungen, darunter:
- **Uni/PdR 125** zur Geschlechtergerechtigkeit, für GFT Italien
 - **ISO 14001:2015** Zertifizierung für das Umweltmanagementsystem in Madrid und Sant Cugat, Spanien
 - Green-Building-Zertifizierungen (BREEAM, LEEDS, WELL) für alle polnischen Standorte

- **TISAX** (Trusted Information Security Assessment Exchange), ein auf der Norm ISO 27001 basierender Standard für Informationssicherheit in der Automobilindustrie, der für GFT Software Solutions erreicht wurde.

Um Interessenträgern dabei zu helfen, die Risiken, Chancen und langfristige Nachhaltigkeit von GFT zu bewerten, nehmen wir an mehreren **ESG-Ratings** teil:

- EcoVadis (62/100 Bronze) veröffentlicht im Oktober 2024
- ISS ESG (C+ Prime Status) veröffentlicht am 1.1.2025
- CDP Climate Rating (B) veröffentlicht am 6.2.2024
- MSCI (BB) veröffentlicht am 14.1.2025
- S&P CSA (48/100) veröffentlicht am 23.12.2024

Die folgende Tabelle enthält die Kernelemente zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte sowie einen Verweis auf die jeweiligen Erläuterungen in dieser Nachhaltigkeitserklärung:

Kernelemente der Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2, ESRS 2 GOV-3, ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2, ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 IRO-1, E1 MDR-P, S1-MDR-P, G1-MDR-P
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS-2 IRO-1, ESRS 2 SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	E1-MDR-A, S1-MDR-A, G1-MDR-A
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	E1-MDR-M, S1-MDR-M, G1-MDR-M, E1-MDR-T, S1-MDR-T, G1-MDR-T

Weitere Informationen über die Verpflichtungen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht von GFT sind zu finden in den Abschnitten zur Wesentlichkeitsanalyse, zum Dialog mit Interessenträgern und in den Kapiteln zu den entsprechenden Themen. Diese Bemühungen zeigen das Engagement von GFT, sich an globalen Standards auszurichten und auf die Bedürfnisse

seiner Interessenträger verantwortungsvoll einzugehen.

GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das Risikomanagement und die internen Kontrollverfahren von GFT zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten umfassen alle relevanten Aspekte zur Berichterstattung und konzentrieren sich auf potenzielle Risiken, die sich auf die Genauigkeit und Vollständigkeit der Berichterstattung auswirken könnten. Die wichtigsten Merkmale dieser Verfahren beinhalten die systematische Ermittlung potenzieller Risiken, die sich auf die Qualität des Nachhaltigkeitsberichts, die Bewertung ermittelter Risiken hinsichtlich ihrer Wahrscheinlichkeit und der potenziellen Auswirkung auf die Integrität und Glaubwürdigkeit des Berichts auswirken könnten, und die Einführung interner Kontrollen, die darauf ausgelegt sind, die Risiken zu mindern und die Genauigkeit des Verfahrens der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu gewährleisten.

Unsere Priorisierungsmethode berücksichtigt besonders die Risiken im Zusammenhang mit der Vollständigkeit und Integrität von Daten, der Genauigkeit von Ergebnissen der Schätzungen, der Verfügbarkeit von Daten der Wertschöpfungskette und den Zeitpunkt der Verfügbarkeit der Information. Hiermit wollen wir sicherstellen, dass unser Verfahren zur Risikobewertung mit unseren Zielen zur strategischen Berichterstattung und den regulatorischen Berichtspflichten übereinstimmt.

Unser Ansatz beinhaltet die Dokumentation von Richtlinien, die die Verfahren zur Risikobewertung und Berichterstattung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung regeln. GFT legt außerdem Wert auf Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme, die darauf ausgelegt sind, die Arbeitnehmer in Praktiken zum Risikomanagement in Zusammenhang mit der Erstellung von Berichten zu schulen. Regelmäßige Kontrolle der Risikomanagementverfahren und Mitteilung der Ergebnisse an das Management sind ebenfalls

integrale Bestandteile unseres internen Kontrollsystems.

Die wichtigsten Risiken von GFT, die bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten ermittelt wurden, sind Risiken in Bezug auf Regulierung, Reputation und Datengenauigkeit. Regulatorische Risiken entstehen bei Verstößen gegen Standards und Vorschriften zur Rechnungslegung, die GFT durch die Einführung eines Compliance-Programms zur Kontrolle der Einhaltung relevanter Vorschriften angeht. Reputationsrisiken stammen aus negativen Wahrnehmungen bezüglich der berichteten Nachhaltigkeitspraktiken. Risiken in Bezug auf Datengenauigkeit beziehen sich auf die Genauigkeiten von zu Berichtszwecken erhobenen Daten. GFT verbessert die Genauigkeit durch die Einrichtung stabiler Verfahren zur Datenverifizierung und Gegenproben der Informationen, um Zuverlässigkeit zu gewährleisten.

GFT integriert die Ergebnisse ihrer Risikobewertung und der internen Kontrollen aus der Berichterstattung über Feedback-Mechanismen, welche die Ergebnisse in die strategische Planung und Entscheidungsfindung in Bezug auf den Inhalt und die Verfahren des Berichts einbeziehen. Diese Integration stellt sicher, dass in internen Kontrollen ermittelte Schwächen dazu führen, dass Berichterstattungsverfahren angepasst und ihre Effizienz und Wirksamkeit verbessert werden. Alle Ergebnisse und Anpassungen werden dokumentiert, um Transparenz und Rechenschaftspflicht im Berichterstattungsverfahren sicherzustellen.

Der CFO, der auch Mitglied des Group CSR Committee ist, berichtet vierteljährlich dem Prüfungsausschuss über den Stand der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen, um die Strategien und Kontrollen nach Bedarf zu verfeinern. Dies gewährleistet eine kontinuierliche Verbesserung im Berichterstattungsverfahren.

Die Überprüfungen dieser Berichte durch den Prüfungsausschuss helfen, die Ausrichtung auf Unternehmensziele und regulatorische Anforderungen sicherzustellen. Zusätzlich ermöglichen regelmäßige Feedback-Schleifen zwischen dem Verwaltungsrat und dem Management eine dauerhafte Verbesserung.

SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

GFT ist ein börsennotiertes, weltweit tätiges Unternehmen für digitale Transformation. Wir liefern verantwortungsvolle KI-zentrierte digitale Lösungen, technologische Modernisierungen und Kernsysteme der nächsten Generation für globale Marktführer vom Banking über Versicherungen bis hin zur Industrie.

Mit Technologien der nächsten Generation ermöglichen wir unseren Kunden, durch intelligente Softwarelösungen ihre Produktivität zu steigern. Unsere Schwerpunkte sind Digital Finance, KI- und Datenlösungen für Unternehmen sowie Plattform-Modernisierung. Fundierte technologische Exzellenz, ein starkes Partner-Ökosystem und umfassende Branchenkenntnisse zählen zu den Stärken von GFT. Die GFT Talente erstellen, implementieren und managen Softwareanwendungen für innovative Unternehmen unter Beachtung der Regulatorik. Es gibt keine Software-Lösungen von GFT, für die auf bestimmten Märkten Verbote gelten.

Genauere Informationen zu Geschäftstätigkeiten und Geschäftsmodell finden sich im zusammengefassten Lagebericht 2024 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“. Für eine vollständige Aufstellung der Tochterunternehmen und sonstigen Beteiligungsunternehmen wird auf den Konzernanhang Abschnitt 3 verwiesen.

GFT wurde 1987 gegründet. Zum Ende des Berichtszeitraums am 31. Dezember 2024 war GFT in 21 Ländern, hauptsächlich in Europa, Asien, Nord- und Südamerika, präsent. Eine Übersicht aller GFT Standorte ist auf der GFT Homepage abrufbar.

Das globale GFT Team umfasste 11.506 Vollzeitkräfte (2023: 9.134) und 1.215 Freiberufler (2023: 1.140). Details zur internationalen Verteilung der Arbeitnehmer finden sich im Kapitel „Sozialinformationen“ dieses Berichts und im zusammengefassten Lagebericht (2.4 Mitarbeitende).

Im Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete der GFT Konzern einen Umsatz von 870,92 Mio. € (2023: 801,74 Mio. €), der hauptsächlich in den folgenden drei Sektoren erzielt wurde: Banken¹ 75% (2023: 73%) Versicherungen² 15% (2023: 16%) und Industrie&Sonstige 10% (2023: 11%).

Die Unternehmensstrategie von GFT nutzt agile Praktiken und eine verantwortungsvolle technologische Entwicklung, um ein langfristig profitables Wachstum sicherzustellen und gleichzeitig umweltfreundliche und ethische Prinzipien einzuhalten. Sie setzt auf die Diversifizierung des Wachstums und die Anpassung an Markttrends, um die Abhängigkeit von einzelnen Kunden zu verringern. Sie konzentriert sich auf profitables Wachstum, exzellente Leistung und agile Praktiken. Eine „globale“ Struktur fördert die globale Zusammenarbeit mit lokaler Verantwortung. Die kontinuierliche Erneuerung des Portfolios zielt auf technologische Führung ab. Strategische Fusionen und Übernahmen sowie der Wert für die Interessenträger sind von zentraler Bedeutung.

Durch die Einbeziehung von KI verlagert sich die Strategie des Unternehmens von Geschäftssektoren auf Geschäftslösungen in Bereichen wie Enterprise

AI, NextGen Finance und Plattform-Modernisierung. Der Start der AI.DA Marketplace-Plattform Ende September 2023 und die Einführung der generativen KI-Lösung GFT AI Impact im Jahr 2024 spiegeln die Konzentration von GFT auf die transformative Wirkung generativer KI wider. Als einer der ersten Unterzeichner des EU-Pakts für künstliche Intelligenz (KI), verpflichten wir uns, KI-Lösungen zu entwickeln, die transparent und verantwortungsvoll sind, und den aktuellen ethischen Standards entsprechen. Unsere GFT Group Data Protection Guideline for Responsible AI unterstützt eine stabile Daten-Governance und Datenschutzmaßnahmen, die unseren Kunden dabei helfen, KI vertrauensvoll einzuführen und die Einhaltung von Vorschriften, wie die Verordnung über künstliche Intelligenz der EU, zu gewährleisten.

Als Technologiedienstleister liegt der Schwerpunkt unserer CSR-Agenda auf Nachhaltigkeit im Software-Design und auf der Förderung von Technologiekompetenz bei IT-Fachkräften. Die Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie umfasst mehrere wichtige Initiativen, die mit den Grundwerten und Zielen von GFT übereinstimmen.

- Unsere **Klimaschutzziele** sind wissenschaftlich basiert und stehen im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen. Bis 2030 sollen die betriebsbedingten Treibhausgasemissionen (Scope 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“** verbindet drei kritische Facetten, um ökologische,

ethischrechtliche und soziale Herausforderungen in der Softwareentwicklung und Technologieanwendung zu adressieren. „GreenCoding“ betont die ökologische Verantwortung durch ressourceneffiziente Programmierung, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. „Privacy by Design“ berücksichtigt ethische und rechtliche Belange durch die Integration von Datenschutzmaßnahmen in das Design von IT-Systemen und Geschäftspraktiken. Die Initiative „Inclusive Coding“ ergänzt diese Maßnahmen, indem sie die Barrierefreiheit von Software und Services für alle, insbesondere für Menschen mit Behinderungen, fördert, und damit sicherstellt, dass Technologie als Instrument für eine universelle Teilhabe dient.

- Im Rahmen des Ziels **„Grow tech talent worldwide“** fördern wir IT-Talente extern und intern. Über die Unternehmensgrenzen hinweg engagiert sich GFT für verschiedene Zielgruppen innerhalb der globalen Tech Community, um deren Zukunftschancen durch den Auf- und Ausbau von Technologiekompetenzen zu verbessern. Intern fördern wir die kontinuierliche Weiterqualifizierung unserer Arbeitnehmer. Wir wollen alle unsere Arbeitnehmer voranbringen und GFT dadurch im Wettbewerb um die besten Talente optimal positionieren, denn als IT-Dienstleister generieren wir die Wertschöpfung durch unsere Arbeitnehmer. Leistung, Kompetenz und Motivation unserer Arbeitnehmer beeinflussen maßgeblich die Qualität unserer Dienstleistungen, die Kundenzufriedenheit und damit den wirtschaftlichen Erfolg von GFT. Unsere Grundlage dafür ist ein auf Diversität, Gleichberechtigung und Wertschätzung basierendes Arbeitsumfeld.
- Mit unserem Ziel der **„Professional Integrity“** wollen wir Nachhaltigkeit in die Unternehmensführung integrieren. Das bedeutet für uns, langfristig

¹ Entspricht ESRS Sektoren Kapitalmärkte (FCM), Kreditinstitute (FCI)

² Entspricht ESRS Sektor Versicherungen (FIN)

profitables Wachstum im Einklang mit geltendem Recht und fairem Marktverhalten zu erreichen, unter sorgfältiger Berücksichtigung der Robustheit der Cybersicherheit (cybersecurity resilience). So berücksichtigen wir unsere ökologischen und sozialen Ziele und beteiligen unsere Interessenträger.

Indem wir diese Nachhaltigkeitsaspekte in die Unternehmensstrategie von GFT integrieren, adressieren wir die direkten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und gewährleisten Verantwortungsbewusstsein als Technologiepartner. Dieser Ansatz unterstützt die Interaktion mit unseren wichtigsten Interessenträgern: Kunden, Partnern, Investoren und Arbeitnehmer.

Die Wertschöpfungskette von GFT umfasst Lieferanten in der vorgelagerten Lieferkette, interne Geschäftstätigkeiten und Kunden in der nachgelagerten Lieferkette und Interessenträger. Das Unternehmen versorgt seine Kunden mit digitalen Lösungen für Finanzdienstleistungen, Versicherungen und die Industrie durch ein Ökosystem aus Arbeitskräften des Unternehmens, Partnern, Lieferanten und Technologieanbietern.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Investitionen und Inputs)

Vorgelagerte Aktivitäten konzentrieren sich auf die Entwicklung von Kompetenzen, den Erwerb von Fachwissen und die betriebliche Infrastruktur. Das Unternehmen ist in einer wissensbasierten Branche tätig, die sich auf Humankapital, technologische Partnerschaften und Compliance-Maßnahmen stützt. Wichtige vorgelagerte Aktivitäten beinhalten:

- **Bereitstellung von Technologie und Infrastruktur:** Softwareanbieter, Lieferanten von IT-Infrastruktur und Cloud-Anbieter.
- **Partnerschaften und Einsatz von Wissen:** Zusammenarbeit mit Universitäten, Innovation Hubs und

Forschung, um Technologien der nächsten Generation zu entwickeln.

- **Gewinnung von Talenten und Schulung:** Einstellung neuer Arbeitskräfte und kontinuierliche Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte in relevanten Technologien qualifiziert sind, um maßgeschneiderte IT-Lösungen bereitzustellen.
- **Governance und Compliance:** Ethische Beschaffung und Einhaltung internationaler Standards, um Nachhaltigkeits-, Sicherheits- und Transparenzziele zu erreichen.
- **Eigene Anlagen und betriebliche Vermögenswerte:** Management von **Büros, Datenzentren und Unternehmensfahrzeugen** mit Maßnahmen zur Optimierung der **Energieeffizienz und Verringerung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen.**
- Integration von Freiberuflern und externem Fachwissen: Beauftragung von **Freiberuflern und spezialisierten externen Experten**, um den Schwankungen bei den Projektnachfragen gerecht zu werden.

Tätigkeiten (Interne Geschäftstätigkeiten)

Die internen Geschäftstätigkeiten von GFT konzentrieren sich auf Softwareentwicklung, Beratung bei der digitalen Transformation und Bereitstellung von IT-Dienstleistungen. Wichtige Aspekte beinhalten:

- **Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen:** KI-zentrierte, digitale Transformationslösungen, maßgeschneidert für die Bedürfnisse unserer Kunden, Integration von nachhaltigen Praktiken des Softwaredesigns in die GFT Delivery Methodology.
- **Regulatorische Compliance:** Einhaltung der DSGVO, der für den Finanzsektor geltenden Rechtsvorschriften und der ESG-Berichtspflichten,

um ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu gewährleisten.

- **Personalmanagement: Einführung von Diversity, Equality&Inclusion (DE&I)-Initiativen,** Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette (Bereitstellung und Implementierung von Dienstleistungen)

Die nachgelagerten Aktivitäten von GFT konzentrieren sich **in hohem Maße auf kundenspezifische Projekte**, die **bestimmte Kundenanforderungen** adressieren. Die wichtigsten Merkmale der nachgelagerten Wertschöpfungskette beinhalten:

- **Entwicklung von kundenspezifischen Lösungen:** Gestaltung und Bereitstellung digitaler Lösungen, welche die **Effizienz und regulatorische Compliance** für Banken, Versicherungsunternehmen und Industrieunternehmen unterstützen.
- **Nachhaltigkeitserwägungen:** Integration der **Nachhaltigkeitsprinzipien** in die Entwicklung und Implementierung von Software.
- **Laufender Kundensupport:** Bereitstellung von **langfristiger Systemoptimierung, Unterstützung bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und bei Wartungsleistungen.**
- **Vollständige Projektdurchführung:**
 - **Bewertungsphase:** Analyse der Geschäftsanforderungen und Ermittlung der entsprechenden technischen Lösungen.
 - **Lösungsarchitektur:** Gestaltung und Übernahme von **IT-Rahmenwerken**, ausgerichtet auf Kundenbedürfnisse.

- **Implementierung und Systemintegration:** Softwareentwicklung und Integration in **bestehende Kundeninfrastruktur und Lösungen von Drittanbietern**.
- **Operative Phasen (Plan – Build – Run – Maintain):** Gewährleistung von laufender operativer Effizienz und Compliance.
- **Flexible Liefermodelle:**
 - **Projektbasierte Implementierung: Bereitstellung und Integration von End-to-End-Lösungen.**
 - **Personalaufstockung:** Bereitstellung von **spezialisiertem Personal**, um von Kunden geleitete Projekte zu unterstützen, wenn nötig.

Die Position von GFT in der Wertschöpfungskette

GFT verknüpft vorgelagerte Ressourcen mit nachgelagerten Dienstleistungen. Das Unternehmen spielt eine wichtige Rolle dabei, technologische Fortschritte an branchenspezifischen Anforderungen auszurichten und gewährleistet, dass die Bestrebungen hinsichtlich der digitalen Transformation effizient und skalierbar sind und die Prinzipien des nachhaltigen Softwaredesigns eingehalten werden. Die Position von GFT in der Wertschöpfungskette ist charakterisiert durch:

- **End-to-End-Integration von Dienstleistungen:** Bei der Bereitstellung und Umsetzung **umfangreicher digitaler Lösungen** gewährleistet GFT, dass vorgelagerte Technologien nahtlos in kundenspezifische nachgelagerte Anwendungen integriert sind.
- **Nachhaltigkeits- und Compliance-Maßnahmen:** Durch Integration von **GreenCoding, Privacy Engineering und Inclusive Coding** in seine Liefermethoden reduziert GFT Umweltauswirkungen, erhöht die Datensicherheit und fördert die Barrierefreiheit digitaler Lösungen.

- **Doppelte Rolle als Abnehmer und Anbieter:** GFT bezieht **technologischer Lösungen, Infrastruktur und Fachwissen von Lieferanten** und handelt gleichzeitig als **Anbieter maßgeschneiderter IT-Lösungen** für Endkunden und stellt Transparenz, Effizienz und Innovation in der Wertschöpfungskette sicher.
- **Anpassungsfähigkeit an Marktanforderungen:** Durch eine Kombination aus **Personalaufstockung, projektbasierter Implementierung und langfristigen strategischen Engagements** verfolgt GFT einen flexiblen Ansatz um Kundenbedürfnisse zu erfüllen und gleichzeitig vorgelagerte Partnerschaften zu nutzen.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Unter dem Motto „Let's shape and simplify the digital world together“ binden wir bei GFT unsere Interessenträger aktiv ein. Unsere zentralen direkten Interessenträger sind:

- Kunden, das heißt Unternehmen, die professionelle Dienstleistungen kaufen (zum Beispiel Beratung) und Unternehmen, die Waren kaufen als Leistungsempfänger der angebotenen Dienstleistungen.
- Arbeitnehmer und Freiberufler als wichtige interne Interessenträger, die eine bedeutsame Rolle für die Geschäftstätigkeit spielen (People Business).
- Institutionelle und Kleinanleger/Aktionäre als wichtige Kapitalgeber.
- Interne Aufsichtsorgane mit einer speziellen Kontrollfunktion.

- Lieferanten, die GFT mit Waren/Dienstleistungen versorgen (Konzentration auf Hauptlieferanten nach Einkaufsvolumen).
- Geschäftspartner.

Wir hören zu und berücksichtigen Bedürfnisse und Erwartungen, indem wir Rückmeldungen aus Gesprächen mit Kunden, Partnern und Investoren einholen und Anregungen unserer Arbeitnehmer aufgreifen. Ebenso bewerten wir unsere Rolle in den Lieferketten unserer Kunden und die Anforderungen der Investoren. Die Kommunikation erfolgt über Umfragen, Newsletter, PR, soziale Medien, Gespräche und Veranstaltungen. Behörden und ESG-Ratingagenturen sind wichtige indirekte Interessenträger, wobei auch der breitere Kontext von Politik, Gesellschaft und Umwelt berücksichtigt wird.

Die folgende Tabelle fasst die bestehenden Dialogarten sowie die Informationsoptionen und Erwartungen der Interessenträgergruppen (Kunden, Arbeitnehmer und Aktionäre) zusammen.

Interessenträger-Dialogarten

Interessenträgergruppe	Dialogart/Information
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Treffen mit bestehenden und potenziellen Kunden auf verschiedenen Management-Ebenen (C-Ebene, Key Account Management/Kundeneinheiten) ■ Feedback-Gespräche mit den Verantwortlichen für laufende Projekte (technische Ebene) ■ Gemeinsame Innovationsprojekte ■ Regelmäßige Kundenbewertungen von GFT (zum Beispiel Kunden-Audits oder Listen bevorzugter Lieferanten) ■ Ausschreibungen/Angebote (RFP) ■ Presse ■ GFT.com, Whitepaper, soziale Medien
Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzernweite Personalbefragung (durchgeführt von einem externen Anbieter, jährlich, online, anonym, freiwillige Teilnahme) ■ Regelmäßige Veranstaltungen für verschiedene Zielgruppen, zum Beispiel Management-Gespräche, Town Halls oder Team-Gespräche ■ Gespräche über die Entwicklung ■ Interne Nachrichten und Blogs ■ CEO-Blog mit Kommentarfunktion ■ Management-Calls für die mittlere Führungsebene mit CEO und CFO (vierteljährlich) ■ „CEO Line“ (Feedback-Kanal für Arbeitnehmer) ■ Lokale Recruiting-Teams (Vorstellungsgespräche, Karrieren) ■ Karriereseiten, soziale Medien ■ Presse ■ Portale zur Arbeitgeberbewertung
Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hauptversammlung ■ Telefonkonferenzen zu den Quartalsergebnissen ■ Roadshows und Konferenzen ■ Capital Markets Day der GFT ■ Management der persönlichen Ansprache/IR ■ Finanzberichte ■ Analystenratings ■ Gespräche mit Investoren und Stimmrechtsvertretern

Unserer direkten Interessenträgergruppen leiten sich aus unserem Geschäftsmodell (IT-Dienstleistungen für den Finanz- und Versicherungssektor) und der Unternehmensform (börsennotierte SE) ab: Kunden, Arbeitnehmer/Freiberufler, Lieferanten, Partner und Aktionäre. Zusätzlich gibt es noch die indirekten Interessenträgergruppen, die mit unseren direkten Interessenträgern in Kontakt stehen. Wir engagieren uns aktiv in einem kontinuierlichen und offenen Dialog mit den verschiedenen Interessenträgergruppen. Dies kann nur gelingen, wenn wir die relevanten Anforderungen, Erwartungen und Bedürfnisse kennen.

Wir berücksichtigen relevante Anforderungen und Erwartungen aus der Perspektive unserer zentralen direkten und indirekten Interessenträger. Außerdem fließen die Ergebnisse aus dem Dialog mit Interessenträgern regelmäßig in das Risikomanagement und die Handlungsfelder ein. Des Weiteren werden sie von den geschäftsführenden Direktoren bei ihrer strategischen Planung berücksichtigt.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle zeigt alle Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) von GFT, die als wesentlich ermittelt wurden. Informationen über das Zusammenspiel mit der Strategie und dem Geschäftsmodell sind in den Kapiteln zu den entsprechenden Themen zu finden.

Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodellen

IRO-ID	Beschreibung	Platz innerhalb der Wertschöpfungskette	Negative/positive Auswirkungen, Risiken und Chancen	Zeithorizont	ESRS Unterthema
E1 Klimawandel					
E1.1 N	Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen, die zum Klimawandel beitragen.	Gesamte Wertschöpfungskette	Negative Auswirkungen	Langfristig	Klimawandel
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens					
S1a.5 R	Verlust von Geschäftsmöglichkeiten und demnach Umsatz aufgrund von fehlendem Fachwissen.	Eigene Geschäftstätigkeiten	Risiko	Mittelfristig	Weiterbildung
S1.6 R	Steigende Kosten für Schulungen, da die Belegschaft weiterhin hoch qualifiziert bleiben muss (bei einem generellen Fachkräftemangel), was für unser Geschäftsmodell bedeutsam ist.	Eigene Geschäftstätigkeiten	Risiko	Kurzfristig	Weiterbildung
S1b.2 N	Mangelnde Gleichstellung bezüglich der Rechte von Minderheiten.	Eigene Geschäftstätigkeiten	Negative Auswirkung	Kurzfristig	Arbeitsbedingungen
S1b.7 R	Verlust von Geschäftsmöglichkeiten durch hohe Arbeitnehmerfluktuation.	Eigene Geschäftstätigkeiten	Risiko	Mittelfristig	Arbeitsbedingungen
S1e.1 N	Sozialer Ausschluss von Arbeitnehmern (zum Beispiel durch Diskriminierungsvorfälle).	Eigene Geschäftstätigkeiten	Negative Auswirkung	Kurzfristig	Diversität
S1e.3 P	Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter.	Eigene Geschäftstätigkeiten	Positive Auswirkung	Kurzfristig	Diversität
G1 Unternehmensführung					
G1.1 N	Schaden für Interessenträger (Kunden, Mitbewerber, Partner, Lieferanten, Arbeitnehmer) und Verluste des Gemeinwohls aufgrund unethischen Geschäftsverhaltens nach Bestechung/Korruption.	Gesamte Wertschöpfungskette	Negative Auswirkungen	Kurzfristig	Unternehmensführung
ES1.3 R	Erliegen der Geschäftstätigkeit aufgrund von erfolgreichen Cyberangriffen.	Gesamte Wertschöpfungskette	Risiko	Kurzfristig	Nicht anwendbar, unternehmensspezifisch

GFT wird einen schrittweisen Ansatz für die Angabepflicht ESRS 2 SBM-3 Absatz 48(e) einführen hinsichtlich unserer Erwartungen, wie sich Cashflows, die Finanzlage und die finanzielle Leistungsfähigkeit im Laufe der Zeit aufgrund der Auswirkungen von wesentlichen Risiken und Chancen ändern werden.

IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

In der jährlich überprüften Wesentlichkeitsanalyse wird festgelegt, welche Aspekte unserer Geschäftstätigkeiten einen entscheidenden Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte haben (Inside-out-Perspektive oder hinsichtlich der Auswirkungen) und welche Nachhaltigkeitsaspekte Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeiten, unsere Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell haben (Outside-in- oder finanzielle Perspektive).

Auswirkungen werden als wesentlich erachtet, wenn sie wesentliche positive oder negative Auswirkungen auf Menschen oder die Umwelt haben oder haben könnten. Die Bewertung basiert auf den festgelegten Kriterien von Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit der Auswirkungen. In Bezug auf finanzielle Wesentlichkeit bewerten wir, ob Nachhaltigkeitsaspekte eine wesentliche finanzielle Auswirkung auf das Unternehmen haben könnten, insbesondere bezüglich Cashflows und Wertschöpfung. Dabei betrachten wir auch Risiken und Chancen, die sich indirekt aus Auswirkungen und Abhängigkeiten ergeben können.

Wir analysieren die Umwelt- und sozialen Auswirkungen der Digitalisierung mit sektorspezifischer Referenz auf den Technologieberatungssektor und wie GFT diese neuen Herausforderungen angeht. Wir

berücksichtigen relevante Themen und Erwartungen aus der Perspektive unserer zentralen direkten und indirekten Interessenträger.

Wir erachten Nachhaltigkeitsaspekte als wesentlich, wenn sie in kurzfristigen, mittelfristigen oder langfristigen Zeithorizonten direkt oder indirekt eine erhebliche Auswirkung auf die finanzielle Leistungsfähigkeit und Finanzlage des Konzerns haben können, sowie auf dessen Reputation und Ressourcen. Hinsichtlich der Auswirkungen haben wir auch die direkten und indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf ausgewählte Aspekte in kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Zeithorizonten berücksichtigt.

Um diese Berichtspflichten einzuhalten, haben wir 2024 eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den in den ESRS dargelegten Prinzipien und Kriterien durchgeführt, insbesondere gemäß ESRS 1 Abschnitt 3, der die gesamte Wertschöpfungskette beinhaltet. Dieses Verfahren wurde gegenüber dem für das Vorjahr beschriebenen Verfahren nicht verändert, die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Berichtsjahr erneut validiert.

Die folgenden Funktionen waren in dieses Verfahren involviert: Chief Financial Officer, Investor Relations & CSR Compliance sowie Vertreter von Compliance, Finance, Facility Management, Human Resources, Purchasing, IT Security und Data Protection. Durch das aktive Einbeziehen dieser internen Experten, denen die externen Interessen bekannt sind, wurden externe Erwartungen und Bedürfnisse, wie die von Investoren, Kunden, Arbeitnehmern und NGOs, berücksichtigt und in das Gesamtbild integriert.

Für die Ermittlung der tatsächlichen negativen Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf dem Schweregrad, bewertet nach Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit der Auswirkungen, wobei sie für die Ermittlung der potenziellen negativen Auswirkungen auf dem Schweregrad und der

Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen basiert. Im Falle möglicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit. Ein solches Szenario ist im Rahmen dieser Analyse nicht eingetreten. In Bezug auf positive Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf dem Ausmaß und Umfang der Auswirkungen (bei tatsächlichen Auswirkungen) und dem Ausmaß, Umfang und der Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen (bei potenziellen Auswirkungen). Die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wird auf der Grundlage einer Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Ausmaß der finanziellen Effekte bewertet.

Der Ausgangspunkt für die Analyse waren die für die Wesentlichkeitsbewertung verwendeten Themen. Diese Themen wurden dann mit den ESRS abgeglichen und um weitere in den ESRS festgelegte Themen ergänzt. Unternehmensspezifische Themen, die über die Anforderungen des ESRS hinausgehen, wurden ebenfalls in die Liste aufgenommen: verantwortungsvolle technologische Entwicklung, Informationssicherheit und Resilienz sowie Datenschutz. Um zu gewährleisten, dass die wichtigsten Themen der Branche berücksichtigt worden sind, wurde eine Peer-Analyse durchgeführt, die jedoch nicht zu weiteren Ergänzungen geführt hat.

Aus den bestehenden Skalen wurden angemessene Skalen gemäß den ESRS-Vorgaben zur Bewertung der IROs übernommen, die von konzernweiten Risikomanagementsystemen in Bezug auf Wahrscheinlichkeit und finanzielle Auswirkungen verwendet werden. Die anderen Skalen wurden von 0 bis 5 festgelegt.

Die Ergebnisse der IRO-Bewertungen wurden intern in Workshops zur Validierung mit den GFT Verantwortlichen für die entsprechenden Themen besprochen. Bei diesen Workshops diskutierten die Teilnehmenden verschiedene Perspektiven und überprüften die Bewertungen vorheriger Jahre, um eine

ausgewogene Evaluation sicherzustellen. Im Zuge der iterativen Wesentlichkeitsanalyse wurde ein systematischer Ansatz eingeführt, um die IRO-Bewertung abzuschließen.

Nach der ersten Fertigstellung wurden die IRO-Meldebögen erneut kritisch überprüft und die Gesamtbewertung der ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde in regelmäßigen Feedback-Gesprächen angepasst. Die Inside-out- und Outside-in-Perspektiven sowie der Bewertungsumfang und die finanziellen Effekte wurden bei diesem Verfahren berücksichtigt.

Schlussendlich wurden die für GFT wesentlichen Themen aus der Perspektive der Auswirkungen und

der finanziellen Wesentlichkeit abgeleitet, wobei ein Schwellenwert von 40% der maximal möglichen Bewertung hinsichtlich der Auswirkungen und finanziellen Perspektive angewendet wurde.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden zur Anpassung der Unternehmensstrategie und der Allokation von Ressourcen verwendet. Durch die Ermittlung der wesentlichen Themen ist GFT in der Lage, Maßnahmen festzulegen, um die ermittelten Risiken und Chancen zu adressieren. Aufgrund einer integrierten Betrachtung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement findet keine Unterscheidung oder Priorisierung zwischen Nachhaltigkeitsrisiken und anderen Arten von Risiken statt. Der Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management von

Auswirkungen und Risiken sowie dessen Integration in das allgemeine Risikomanagementverfahren von GFT befindet sich im Aufbau. Details zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken sind in den Kapiteln der entsprechenden Themen der ESRS beschrieben.

Die Interessen und Positionen der Interessenträger sind in Abschnitt SBM-2 beschrieben.

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

ESRS-Index nach ESRS 2 IRO-2

ESRS 2 Allgemeine Angaben	
	BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen
	BP-2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen
	GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
	GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
	GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
	GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht
	GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
	SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
	SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger
	SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell Nutzung Phase-in-Option für ESRS 2 SBM-3 §48 e
	IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten
ESRS E1 Klimawandel	
	ESRS 2 IRO-1 E1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	ESRS 2 SBM-3 E1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell Nutzung Phase-in-Option für ESRS 2 SBM-3 §48 e
	ESRS 2 GOV-3 E1 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz
E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten
E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
E1-9 Erwartete finanzielle Auswirkungen aus wesentlichen physischen und Übergangsrisiken und potenzielle klimabedingte Chancen (Nutzung Phase-in-Option)

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmen

ESRS 2 SBM-3 S1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (Nutzung Phase-in-Option für ESRS 2 SBM-3 §48 e)
S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
S1-2 Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog (Nutzung Phase-in-Option für ESRS S1-8 §58)
S1-9 Diversitätskennzahlen
S1-10 Angemessene Entlohnung
S1-11 Soziale Absicherung
S1-12 Menschen mit Behinderungen
S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

ESRS G1 Unternehmensführung

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung
G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten
G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle
G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten
G1-6 Zahlungspraktiken
Informationen zu Cybersicherheit und Resilienz
ESRS 2 SBM-3 G1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (Nutzung Phase-in-Option für ESRS 2 SBM-3 §48 e)
ESRS 2 IRO-1 G1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich?	Berichtet?	Referenz zur Nachhaltigkeitserklärung, Seite
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	x		x		Ja	Ja	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			x		Ja	Ja	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	x				Ja	Ja	ESRS 2 GOV-4
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	x	x	x		Nein	Nein	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	x		x		Nein	Nein	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	x		x		Nein	Nein	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			x		Nein	Nein	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				x	Ja	Ja	ESRS E1-1
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		x	x		Nein	Nein	
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	x	x	x		Ja	Ja	ESRS E1-4
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	x				Nein	Nein	

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-satz-Referenz	Wesentlich?	Berichtet?	Referenz zur Nachhaltigkeitserklärung, Seite
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	x				Ja	Ja	ESRS E1-5
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	x				Nein	Nein	
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamt- emissionen Absatz 44	x	x	x		Ja	Ja	ESRS E1-6
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	x	x	x		Ja	Ja	ESRS E1-6
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate Absatz 56				x	Nein	Nein	
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Port- folios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66			x		Ja	Nein (Phase-in- Option)	
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c		x			Ja	Nein (Phase-in- Option)	
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffi- zienzklassen Absatz 67 Buchstabe c		x			Ja	Nein (Phase-in- Option)	
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69			x		Ja	Nein (Phase-in- Option)	
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	x				Nein	Nein	
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	x				Nein	Nein	

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-satz-Referenz	Wesentlich?	Berichtet?	Referenz zur Nachhaltigkeitserklärung, Seite
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	x				Nein	Nein	
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	x				Nein	Nein	
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	x				Nein	Nein	
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m3 je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	x				Nein	Nein	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	x				Nein	Nein	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	x				Nein	Nein	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	x				Nein	Nein	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	x				Nein	Nein	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	x				Nein	Nein	
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	x				Nein	Nein	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	x				Nein	Nein	
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	x				Nein	Nein	
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	x				Ja	Ja	ESRS 2 SBM3 – S1
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	x				Ja	Ja	ESRS 2 SBM3 – S1
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	x				Ja	Ja	ESRS S1-1

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich?	Berichtet?	Referenz zur Nachhaltigkeitserklärung, Seite
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			x		Ja	Ja	ESRS S1-1
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	x				Ja	Ja	ESRS S1-1
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	x				Ja	Ja	ESRS S1-1
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	x				Ja	Ja	ESRS S1-3
ESRS S1-14 Anzahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	x		x		Nein	Nein	
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	x				Nein	Nein	
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	x		x		Ja	Ja	ESRS S1-16
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	x				Ja	Ja	ESRS S1-16
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	x				Ja	Ja	ESRS S1-17
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	x		x		Ja	Ja	ESRS S1-17
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	x				Nein	Nein	
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	x				Nein	Nein	

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich?	Berichtet?	Referenz zur Nachhaltigkeitserklärung, Seite
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	x				Nein	Nein	
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	x		x		Nein	Nein	
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			x		Nein	Nein	
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	x				Nein	Nein	
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	x				Nein	Nein	
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16 ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	x		x		Nein	Nein	
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	x				Nein	Nein	
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	x				Nein	Nein	
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	x		x		Nein	Nein	
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	x				Nein	Nein	

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich?	Berichtet?	Referenz zur Nachhaltigkeitserklärung, Seite
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	x				Ja	Ja	ESRS G1-1
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistle-blowers) Absatz 10 Buchstabe d	x				Ja	Ja	ESRS G1-1
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	x		x		Ja	Ja	ESRS G1-48
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	x				Ja	Ja	ESRS G1-4

ESRS E1 Klimawandel

30	EU-Taxonomie
40	ESRS 2 IRO-1 E1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
41	ESRS 2 SBM-3 E1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
43	ESRS 2 GOV-3 E1 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
43	E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz
45	E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
45	E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten
46	E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
48	E1-5 Energieverbrauch und Energiemix
49	E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
54	E1-9 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

ESRS E1 Klimawandel

EU-Taxonomie

Die EU Sustainable Finance Taxonomy (EU-Taxonomie) ist ein Klassifizierungssystem, das von der Europäischen Union eingeführt wurde, um Unternehmen beim Übergang zu einer emissionsarmen, widerstandsfähigen und nachhaltigen Wirtschaft zu unterstützen. Es soll die Transparenz erhöhen und Klarheit darüber schaffen, welche Wirtschaftsaktivitäten als ökologisch nachhaltig angesehen werden können. Damit werden die Ziele des European Green Deal und die Verpflichtung zur Klimaneutralität bis 2050 flankiert.

Die Taxonomie³ listet Wirtschaftstätigkeiten auf, die einen Beitrag zu Umweltzielen leisten können (**taxonomiefähig**), und legt Kriterien fest, anhand derer bestimmt werden kann, ob eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig (**taxonomiekonform**) angesehen werden kann. 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 erheblichen Beitrag zur Erreichung mindestens eines der in der Verordnung festgelegten Umweltziele leisten, darf die übrigen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen („Do No Significant Harm“, DNSH) und muss die Einhaltung eines bestimmten Mindestschutzes⁴ gewährleisten.

Gemäß der Verordnung (EU) 2020/852 ist GFT verpflichtet, Informationen darüber offenzulegen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig gelten.

Aktuell fallen die meisten Tätigkeiten von GFT nicht unter den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie, weswegen keine Bewertungskriterien für sie festgelegt wurden. Dies führt zu einem geringen Umfang offengelegter Leistungsindikatoren.

Taxonomiefähigkeit

Um die taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben zu ermitteln, haben wir eine Überprüfung unserer Geschäftstätigkeiten anhand technischer Bewertungskriterien für alle Wirtschaftstätigkeiten der Taxonomie durchgeführt, die zu den sechs EU-Umweltzielen beitragen. Die Liste der Aktivitäten, die für die Taxonomie infrage kommen, wurde als Ergebnis einer Überprüfung unserer Tätigkeiten, Aufträge und Lösungen festgelegt, die wir für unsere Kunden im Jahr 2024 erbracht

haben. Die Analyse wurde unter Beteiligung von Experten aus den Bereichen Global Finance, CSR Compliance und Delivery Management durchgeführt.

Bei der Bewertung von taxonomiefähigen Umsätzen wurde für das Geschäftsjahr 2024 eine Wesentlichkeitsschwelle von 4% vom Umsatz festgelegt. SPHINX OPEN ist eine digitale Zwillingplattform, die IT- und OT-Systeme integriert, um Echtzeitdaten zu erfassen, zu verarbeiten und zu analysieren und so eine vorausschauende Wartung und verbesserte betriebliche Effizienz zu ermöglichen. Sie trägt dazu bei, dass sich die Anlagen in einem optimalen Betriebszustand befinden, wodurch ihre Nutzungsdauer verlängert und der Ressourcenverbrauch und die Ressourcenverschwendung reduziert werden. Damit sollen einzelne Wirtschaftstätigkeiten mit wesentlichen Beiträgen zum Gesamtumsatz von GFT ermittelt werden. Dieser Schwellenwert stellt sicher, dass berichtete Tätigkeiten wesentliche finanzielle Effekte haben und den Berichtspflichten der EU-Taxonomie entsprechen. Als Referenz berücksichtigt GFT eine Wesentlichkeitsdefinition, die auf einer proportionalen Messung unserer finanziellen Leistung basiert, wie etwa der Gewinn vor Steuern (EBT). Demnach werden Tätigkeiten, welche die Wesentlichkeitskriterien nicht erfüllen, als nicht taxonomiefähig angesehen.

Auch wenn SPHINX OPEN von GFT der Definition der Wirtschaftstätigkeit 4.1 der Taxonomie „Bereitstellung einer datengesteuerten IT/OT-Lösung“

³ Die Taxonomie bezieht sich auf mehrere Verordnungen, darunter: Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU) („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 Bewertungskriterien, anhand derer bestimmt wird, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel leistet, und anhand derer bestimmt wird, ob diese Wirtschaftstätigkeit erhebliche Beeinträchtigungen eines der übrigen Umweltziele vermeidet („Verordnung 2021/2139“ oder „Technische Bewertungskriterien“), 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 Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand derer die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist („Verordnung 2021/2178“), Delegierte Verordnung (EU) 2023/2485 der Kommission vom 27. Juni 2023 zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 durch Festlegung zusätzlicher technischer Bewertungskriterien, anhand derer bestimmt wird, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass bestimmte Wirtschaftstätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel leisten, und anhand derer bestimmt wird, ob diese Tätigkeiten erhebliche Beeinträchtigungen eines der übrigen Umweltziele vermeiden.

⁴ Der Mindestschutz („Minimum Safeguards“) stellt sicher, dass Unternehmen, die nachhaltig tätig sind, bestimmte Standards in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte, Korruption, Besteuerung und fairen Wettbewerb einhalten. Damit soll verhindert werden, dass rein grüne Investitionen als „nachhaltig“ bezeichnet werden, obwohl sie soziale Standards verletzen oder sich korrupter Praktiken bedienen.

entspricht und zum Umweltziel der Kreislaufwirtschaft beiträgt, übersteigt ihr Beitrag an den Umsatzerlösen nicht die festgelegte Wesentlichkeitsschwelle von 4%. 2024 betrug der Umsatzanteil aus dieser Wirtschaftsaktivität 2.623 Tsd. €, was 0,3% des Gesamtumsatzes ausmacht. Deswegen wird sie als nicht taxonomiefähig angesehen.

Bei den Investitionsausgaben wurden keine Wirtschaftstätigkeiten festgestellt, die mit taxonomiekonformen Vermögenswerten oder Prozessen in Verbindung stehen. Einzelne Maßnahmen wurden dabei berücksichtigt, um die Einhaltung des Taxonomie-Berichtsrahmens sicherzustellen.

Im Jahr 2024 wurden keine taxonomiefähigen Betriebsausgaben ermittelt.

Das Ergebnis der Analyse zur Taxonomiefähigkeit ist in der Tabelle unten dargestellt:

Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit	Umweltziel	CapEx/OpEx/ Umsatzerlöse	Code	Zusammenfassung der Wirtschaftstätigkeit von GFT
6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	Klimaschutz	CapEx	CCM6.5	Leasing und Betrieb von Personenkraftwagen, die von unseren Arbeitnehmern genutzt werden
7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Klimaschutz	CapEx	CCM7.6	Installation einer Photovoltaik-Anlage an unserem Hauptsitz in Stuttgart.
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Klimaschutz	CapEx	CCM7.7	Vermietung von Immobilien für Büroflächen und technische Einrichtungen (IFRS 16), Erwerb des Gebäudes

Taxonomiekonformität

Wie zu Beginn dieses Abschnitts des Berichts dargestellt, müssen taxonomiefähige Tätigkeiten, um die Anforderungen an die Taxonomiekonformität zu erfüllen, nachweislich einen erheblichen Beitrag zur Verwirklichung von mindestens einem der in der Verordnung genannten Umweltziele leisten, die übrigen

Umweltziele nicht beeinträchtigen und einen bestimmten Mindestschutz erfüllen.

Bei der für 2024 durchgeführten Bewertung wurden lediglich Investitionsausgaben (CapEx) ermittelt, die als taxonomiefähig angesehen werden. 2024 betragen die Investitionsausgaben in Zusammenhang mit

taxonomiekonformen Tätigkeiten 93 Tsd. €. Die gesamten Investitionsausgaben betragen 45.587 Tsd. €. Im Jahr 2024 wurden die Gesamtinvestitionen durch die Übernahme von Sophos erhöht.

Die Bewertung der Taxonomiekonformität erfolgte im Rahmen einer Compliance-Prüfung unter Beteiligung interner Führungskräfte. Jede Wirtschaftstätigkeit, die als taxonomiefähig eingestuft wurde, wurde überprüft, um festzustellen, ob sie einen erheblichen Beitrag zu einem oder mehreren der Umweltziele leistet, keines der Umweltziele erheblich beeinträchtigt, unter Einhaltung des Mindestschutzes durchgeführt wird und die technischen Bewertungskriterien erfüllt.

Investitionsausgaben in Bezug auf die Wirtschaftstätigkeit 7.6 „Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“ werden als taxonomiekonform angesehen, da sie die technischen Bewertungskriterien und die DNSH-Kriterien erfüllen.

Investitionsausgaben in Bezug auf die Wirtschaftstätigkeit 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ und 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ wurden als nicht taxonomiekonform angesehen. Diese Bewertung basiert auf dem Fehlen von ausreichenden Daten und Nachweisen, die für den Nachweis der Einhaltung der anwendbaren Kriterien erforderlich sind. Deswegen konnten sie im Einklang mit den relevanten Standards und Anforderungen nicht berücksichtigt werden.

GFT erfüllt die Kriterien des Mindestschutzes, indem das Unternehmen über Lösungen und Verfahren verfügt und diese anwendet, um seine Aktivitäten an den Prinzipien und Empfehlungen der wichtigsten Regularien und Empfehlungen auszurichten. Dazu gehören die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie Übereinkommen und Erklärungen zu Menschenrechten und grundlegenden

Arbeitsnormen und -rechten, wie sie in der EU-Taxonomie definiert sind. In den entsprechenden Abschnitten dieses Berichts finden sich weitere Informationen und Richtlinien zu Menschenrechten (S1-1 Strategien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens), Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, sowie der Einhaltung von Vorschriften (G1 Unternehmensführung).

Berechnung der wichtigsten Leistungsindikatoren

Leistungsindikator für Umsatz (Umsatz-KPI)

Für den Anteil des taxonomiekonformen Umsatzes wird der taxonomiekonforme Umsatz ins Verhältnis zum Gesamtumsatz des GFT Konzerns gesetzt. Die Umsatzerlöse werden im Geschäftsbericht 2024 im Konzernanhang im Abschnitt „Umsatzerlöse“ ausgewiesen.

Dabei werden im Nenner alle von den Konzerngesellschaften erzielten Umsätze berücksichtigt. Diese in der konsolidierten Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse beliefen sich im Geschäftsjahr 2024 auf 870.920 Tsd. €.

Auf Tätigkeiten von GFT, die als taxonomiefähig eingestuft werden, einschließlich derer, die Umsatz generieren oder zu den Umsatzerlösen beitragen, entfallen weniger als 4% des Gesamtumsatzes. Deswegen werden diese Tätigkeiten nicht angegeben, da sie den festgelegten Wesentlichkeitsschwellenwert nicht erreichen.

Leistungsindikator für Investitionsausgaben (CapEx-KPI)

Für den Anteil der taxonomiekonformen Investitionsausgaben werden die taxonomiekonformen Investitionsausgaben ins Verhältnis zu den gesamten relevanten Investitionsausgaben des GFT Konzerns gesetzt.

Nach der Taxonomieverordnung werden bei der Berechnung des Nenners der Investitionskennzahl alle Zugänge an immateriellen Vermögenswerten, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie an Nutzungsrechten im Sinne des International Financial Reporting Standard (IFRS) 16 berücksichtigt. Es umfasst außerdem die Zugänge zu materiellen und immateriellen Vermögenswerten, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren. Diese werden im Geschäftsbericht 2024 im Konzernanhang in den Abschnitten „Sonstige immaterielle Vermögenswerte“ und „Sachanlagen“ und „Leasingverhältnisse“ ausgewiesen. Darüber hinaus werden auch die Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen berücksichtigt, die in der Position „Änderungen im Konsolidierungskreis“ enthalten sind.

Erworbene Geschäfts- oder Firmenwerte bleiben dabei unberücksichtigt. Ist eine Veräußerung geplant, werden Investitionen in langfristige Vermögenswerte nur bis zu dem Zeitpunkt berücksichtigt, zu dem sie gemäß IFRS 5 erstmals als zur Veräußerung oder Auszahlung verfügbar klassifiziert wurden. Auf der Grundlage der durchgeführten Überprüfung unserer Wirtschaftsaktivitäten belief sich der Anteil an

taxonomiefähigem CapEx auf 8.761 Tsd. € (19,2% des gesamten CapEx) und der taxonomiekonforme Anteil an CapEx auf 93 Tsd. € (0,2% des gesamten CapEx).

Leistungsindikator für Betriebsausgaben (OpEx-KPI)

Auf der Grundlage der durchgeführten Analyse der Wirtschaftstätigkeiten betrug der Anteil an taxonomiefähigen Betriebsausgaben (OpEx) im Jahr 2024 0%.

Für den Anteil der taxonomiekonformen Betriebsausgaben werden die taxonomiekonformen Betriebsausgaben ins Verhältnis zu den entsprechenden Betriebsausgaben des GFT Konzerns gesetzt.

Zu den im Nenner zu berücksichtigenden betrieblichen Aufwendungen gehören nicht aktivierte Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen und Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverträgen sowie aus Leasingverträgen über geringwertige Wirtschaftsgüter. Darüber hinaus sind Aufwendungen aus Gebäudesanierungsmaßnahmen und bestimmte Instandhaltungs- und Reparaturaufwendungen für Sachanlagen gemäß dem delegierten Rechtsakt zur Konkretisierung von Art. 8 der Taxonomieverordnung enthalten. Die zu berücksichtigenden Betriebsausgaben belaufen sich im Geschäftsjahr 2024 auf 17.434 Tsd. €. OpEx wird im Geschäftsbericht 2024 im Konzernanhang unter „Sonstige betriebliche Aufwendungen“ und „Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen“ ausgewiesen.

Gemäß der Verordnung (EU) 2021/2178 müssen Nicht-Finanzunternehmen und Finanzunternehmen Informationen über die Taxonomiefähigkeit und Angleichung der in den Abschnitten 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 und 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 genannten Tätigkeiten im Zusammenhang mit Kernenergie und Gas offenlegen, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Offenlegung von Informationen über Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas		
1	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmeabgewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

Geschäftsjahr 2024	2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
	Code (a) (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) Umsatz, 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		tsd. EUR	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Keine		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%						0	0	0	0	0	0	0	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)																			
				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Keine		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0,60%		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0,60%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeit		870.920	100,00%																
Gesamt		870.920	100%																

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d.h.

- Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)
- Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water)
- Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and ecosystems)

Die Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1

Bei Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr als einem Ziel leisten können, sind die Codes für alle Ziele anzugeben.

Wenn beispielsweise der Betreiber meldet, dass die Tätigkeit ‚Neubau‘ einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Kreislaufwirtschaft leistet, wäre der Code: CCM 7.1./CE 3.1.

In den Abschnitten A.1 und A.2 dieses Meldebogens sollten dieselben Codes verwendet werden.

b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

c) Trägt eine Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mehreren Umweltzielen bei, so geben Nicht-Finanzunternehmen in Fettdruck das relevanteste Umweltziel für die Berechnung der KPI von Finanzunternehmen an, wobei Doppelzählungen zu vermeiden sind. Wenn die Verwendung der Erlöse aus der Finanzierung nicht bekannt ist, berechnen die Finanzunternehmen in ihren jeweiligen KPI die Finanzierung von Wirtschaftstätigkeiten, die zu mehreren Umweltzielen beitragen, nach dem relevantesten Umweltziel, das von Nicht-Finanzunternehmen in diesem Meldebogen in Fettdruck angegeben ist. Ein Umweltziel kann in einer Zeile nur einmal in Fettdruck angegeben werden, um eine Doppelzählung von Wirtschaftstätigkeiten in den KPI von Finanzunternehmen zu vermeiden. Dies gilt nicht für die Berechnung der Taxonomiekonformität von Wirtschaftstätigkeiten für Finanzprodukte im Sinne des Artikels 2 Nummer 12 der Verordnung (EU) 2019/2088. Nicht-Finanzunternehmen melden auch den Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel, wozu auch die Konformität mit jedem der Umweltziele für Tätigkeiten gehört, die wesentlich zu mehreren Zielen beitragen, unter Verwendung des nachstehenden Musters:

Umsatzanteil/Gesamtumsatz

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

d) Ein und dieselbe Tätigkeit kann nur mit einem oder mehreren Umweltzielen konform sein, für das bzw. die sie taxonomiefähig ist.

e) Dieselbe Tätigkeit kann taxonomiefähig und nicht mit den relevanten Umweltzielen konform sein.

f) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.

N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

g) Tätigkeiten sind nur dann in Abschnitt A.2 dieses Meldebogens anzugeben, wenn sie nicht mit einem Umweltziel konform sind, für das sie taxonomiefähig sind. Tätigkeiten, die mit mindestens einem Umweltziel konform sind, sind in Abschnitt A.1 dieses Meldebogens anzugeben.

h) Für die Meldung einer Tätigkeit in Abschnitt A.1 müssen alle DNSH-Kriterien und Mindestschutzanforderungen erfüllt sein. Für die unter A.2 aufgeführten Tätigkeiten können die Spalten 5 bis 17 von den Nichtfinanzunternehmen auf freiwilliger Basis ausgefüllt werden.

Nicht-Finanzunternehmen können den wesentlichen Beitrag und die DNSH-Kriterien, die sie erfüllen oder nicht erfüllen, in Abschnitt A.2 mit folgenden Codes angeben: a) für den wesentlichen Beitrag: J/N und N/EL anstelle von EL und N/EL sowie b) für DNSH: J/N.

CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

Geschäftsjahr 2024	2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
	Code (a) (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		tsd. EUR	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM7,6	93	0,2%	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0%		
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		93	0,2%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		93	0,2%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%						0	0	0	0	0	0	0	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)																			
				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Verkehr mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM6,5	4.423	9,7%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								28,6%		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM7,7	4.245	9,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		8.668	19,0%	19,0%	0%	0%	0%	0%	0%								28,6%		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		8.761	19,2%	19,2%	0%	0%	0%	0%	0%								28,6%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeit		36.827	80,8%																
Gesamt		45.587	100%																

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d.h.

- Klimaschutz: CCM
- Anpassung an den Klimawandel: CCA
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR
- Kreislaufwirtschaft: CE
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

Die Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1

Bei Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr als einem Ziel leisten können, sind die Codes für alle Ziele anzugeben.

Wenn beispielsweise der Betreiber meldet, dass die Tätigkeit ‚Neubau‘ einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Kreislaufwirtschaft leistet, wäre der Code: CCM 7.1./CE 3.1.

In den Abschnitten A.1 und A.2 dieses Meldebogens sollten dieselben Codes verwendet werden.

b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

c) Trägt eine Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mehreren Umweltzielen bei, so geben Nicht-Finanzunternehmen in Fettdruck das relevanteste Umweltziel für die Berechnung der KPI von Finanzunternehmen an,

wobei Doppelzählungen zu vermeiden sind. Wenn die Verwendung der Erlöse aus der Finanzierung nicht bekannt ist, berechnen die Finanzunternehmen in ihren jeweiligen KPI die Finanzierung von Wirtschaftstätigkeiten, die zu mehreren Umweltzielen beitragen, nach dem relevantesten Umweltziel, das von Nicht-Finanzunternehmen in diesem Meldebogen in Fettdruck angegeben ist. Ein Umweltziel kann in einer Zeile nur einmal in Fettdruck angegeben werden, um eine Doppelzählung von Wirtschaftstätigkeiten in den KPI von Finanzunternehmen zu vermeiden. Dies gilt nicht für die Berechnung der Taxonomiekonformität von Wirtschaftstätigkeiten für Finanzprodukte im Sinne des Artikels 2 Nummer 12 der Verordnung (EU) 2019/2088. Nicht-Finanzunternehmen melden auch den Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität nach Umweltziel, wozu auch die Konformität mit jedem der Umweltziele für Tätigkeiten gehört, die wesentlich zu mehreren Zielen beitragen, unter Verwendung des nachstehenden Musters:

Anteil CapEx/CapEx gesamt

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0,2%	19,2%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

d) Ein und dieselbe Tätigkeit kann nur mit einem oder mehreren Umweltzielen konform sein, für die sie taxonomiefähig ist.

e) Dieselbe Tätigkeit kann taxonomiefähig und nicht mit den relevanten Umweltzielen konform sein.

f) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.

N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

g) Tätigkeiten sind nur dann in Abschnitt A.2 dieses Meldebogens anzugeben, wenn sie nicht mit einem Umweltziel konform sind, für das sie taxonomiefähig sind. Tätigkeiten, die mit mindestens einem Umweltziel konform sind, sind in Abschnitt A.1 dieses Meldebogens anzugeben.

h) Für die Meldung einer Tätigkeit in Abschnitt A.1 müssen alle DNSH-Kriterien und Mindestschutzanforderungen erfüllt sein. Für die unter A.2 aufgeführten Tätigkeiten können die Spalten 5 bis 17 von den Nichtfinanzunternehmen auf freiwilliger Basis ausgefüllt werden.

Nicht-Finanzunternehmen können den wesentlichen Beitrag und die DNSH-Kriterien, die sie erfüllen oder nicht erfüllen, in Abschnitt A.2 mit folgenden Codes angeben: a) für den wesentlichen Beitrag: J/N und N/EL anstelle von EL und N/EL sowie b) für DNSH: J/N.

OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

Geschäftsjahr 2024	2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“) (h)									
	Code (a) (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		tsd. EUR	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Keine		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0%		
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%						0	0	0	0	0	0	0	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (g)																			
				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Keine		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeit		17.434	100%																
Gesamt		17.434	100%																

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d.h.

- Klimaschutz: CCM
- Anpassung an den Klimawandel: CCA
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR
- Kreislaufwirtschaft: CE
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

Die Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1

Bei Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr als einem Ziel leisten können, sind die Codes für alle Ziele anzugeben.

Wenn beispielsweise der Betreiber meldet, dass die Tätigkeit ‚Neubau‘ einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Kreislaufwirtschaft leistet, wäre der Code: CCM 7.1./CE 3.1.

In den Abschnitten A.1 und A.2 dieses Meldebogens sollten dieselben Codes verwendet werden.

b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

c) Trägt eine Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu mehreren Umweltzielen bei, so geben Nicht-Finanzunternehmen in Fettdruck das relevanteste Umweltziel für die Berechnung der KPI von Finanzunternehmen an,

wobei Doppelzählungen zu vermeiden sind. Wenn die Verwendung der Erlöse aus der Finanzierung nicht bekannt ist, berechnen die Finanzunternehmen in ihren jeweiligen KPI die Finanzierung von Wirtschaftstätigkeiten, die zu mehreren Umweltzielen beitragen, nach dem relevantesten Umweltziel, das von Nicht-Finanzunternehmen in diesem Meldebogen in Fettdruck angegeben ist. Ein Umweltziel kann in einer Zeile nur einmal in Fettdruck angegeben werden, um eine Doppelzählung von Wirtschaftstätigkeiten in den KPI von Finanzunternehmen zu vermeiden. Dies gilt nicht für die Berechnung der Taxonomiekonformität von Wirtschaftstätigkeiten für Finanzprodukte im Sinne des Artikels 2 Nummer 12 der Verordnung (EU) 2019/2088. Nicht-Finanzunternehmen melden auch den Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität nach Umweltziel, wozu auch die Konformität mit jedem der Umweltziele für Tätigkeiten gehört, die wesentlich zu mehreren Zielen beitragen, unter Verwendung des nachstehenden Musters:

Anteil OpEx/OpEx gesamt

	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

d) Ein und dieselbe Tätigkeit kann nur mit einem oder mehreren Umweltzielen konform sein, für die sie taxonomiefähig ist.

e) Dieselbe Tätigkeit kann taxonomiefähig und nicht mit den relevanten Umweltzielen konform sein.

f) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.

N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

g) Tätigkeiten sind nur dann in Abschnitt A.2 dieses Meldebogens anzugeben, wenn sie nicht mit einem Umweltziel konform sind, für das sie taxonomiefähig sind. Tätigkeiten, die mit mindestens einem Umweltziel konform sind, sind in Abschnitt A.1 dieses Meldebogens anzugeben.

h) Für die Meldung einer Tätigkeit in Abschnitt A.1 müssen alle DNSH-Kriterien und Mindestschutzanforderungen erfüllt sein. Für die unter A.2 aufgeführten Tätigkeiten können die Spalten 5 bis 17 von den Nichtfinanzunternehmen auf freiwilliger Basis ausgefüllt werden. Nicht-Finanzunternehmen können den wesentlichen Beitrag und die DNSH-Kriterien, die sie erfüllen oder nicht erfüllen, in Abschnitt A.2 mit folgenden Codes angeben: a) für den wesentlichen Beitrag: J/N und N/EL anstelle von EL und N/EL sowie b) für DNSH: J/N.

ESRS 2 IRO-1 E1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

GFT hat robuste Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von tatsächlichen und potenziellen Klimaauswirkungen, einschließlich Treibhausgasemissionen und anderen klimabezogenen Faktoren eingerichtet – innerhalb seiner eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Wertschöpfungskette. GFT setzt ein systematisches Überprüfungsverfahren ein, um aktuelle und künftige Treibhausgasemissionsquellen zu ermitteln. Diese Überprüfung beinhaltet Folgendes:

- Betriebsbedingte Emissionsquellen: Tätigkeiten wie Energieverbrauch im Betrieb von Büroräumen (Erdgas, Strom und Heizung) und die Verwendung von Firmenfahrzeugen (Elektro, Diesel und Benzin) werden jährlich analysiert, um direkte und indirekte Emissionsquellen zu ermitteln. Im Jahr 2024 führte GFT ein internes Projekt durch, das darauf ausgerichtet war, die Genauigkeit von Daten zum Energiemanagement zu verbessern und Lücken in den Daten zum Energieverbrauch und Energiemix zu ermitteln. Diese Initiative war entscheidend für die umfassende Überprüfung von Klimaauswirkungen und half bei der Überprüfung von Energieemissionsquellen im GFT Konzern.
- Emissionen in der Wertschöpfungskette: Indirekte Emissionen im Rahmen von Scope 3 werden in sechs Hauptbereiche unterteilt: erworbene Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten), Geschäftsreisen, pendelnde Mitarbeitende und Verwendung verkaufter Produkte.

GFT führt jedes Jahr umfassende Bewertungen des CO₂-Fußabdrucks durch, um die THG-Gesamtemissionen nach Scope 1, 2 und 3 zu evaluieren. Durch diese Bewertungen können tatsächliche Auswirkungen aus aktuellen Tätigkeiten und potenzielle künftige Auswirkungen, basierend auf Trends bei den betriebsbedingten Emissionen und Emissionen der Wertschöpfungskette, ermittelt werden.

Durch die systematische Überprüfung und Bewertung der Klimaauswirkungen gewinnt GFT ein Verständnis für seine Treibhausgasemissionen und andere Faktoren klimabezogener Auswirkungen. Dank dieser Verfahren kann GFT effektive Strategien zur Verringerung seines CO₂-Fußabdrucks einsetzen und seine Geschäftstätigkeiten auf Klimaziele ausrichten.

Wie gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 erforderlich, hat GFT klimabezogene physische Risikoanalysen der eigenen Geschäftstätigkeit und Lieferkette durchgeführt. Wie in der Verordnung vorgesehen, beinhaltet die Bewertung die Analyse von Klimaszenarien, um die Vorbereitung und Resilienz des Unternehmens auf den Klimawandel zu verbessern. Gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission beinhaltet die Bewertung von Wirtschaftsaktivitäten im Einklang mit anderen technischen Bewertungskriterien auch Erwägungen zu physischen Risiken und Übergangsrisiken, wie in Anhang I der Verordnung aufgeführt.

Das Überprüfungsverfahren konzentrierte sich auf Gebäudeeigentum: den Hauptsitz in Stuttgart und seit 2024 auch das Büro von Sophos in Bogotá, wo Klimagefahren als besonders relevant angesehen werden. Angemietete Büroflächen wurden aufgrund der geringen betriebsbedingten Abhängigkeit und Möglichkeiten des flexiblen Standortwechsels ausgenommen.

Eine Überprüfung von Klimagefahren, wie in ESRS 2 IRO-1 Abs. AR 11 aufgeführt, wurde durchgeführt. Über

diese Auflistung hinaus wurden keine weiteren Klimagefahren ermittelt oder als relevant angesehen. Die aufgeführten chronischen und akuten Klimagefahren wurden überprüft und qualitativ nach den erwarteten Auswirkungen bewertet.

Basierend auf dem Ergebnis des Überprüfungsverfahrens hinsichtlich Auswirkungen wurden starke Niederschläge, Überschwemmungen, Erdbeben und Bodenabsenkungen für das Büro in Bogotá evaluiert, wofür wissenschaftlich anerkannte Klimaindikatoren verwendet wurden. Diese beinhalten:

- Starke Niederschläge, Überschwemmungen und Erdbeben bewertet nach der „durchschnittlich höchsten Niederschlagsabweichung innerhalb eines Tages“.
- Bodenabsenkungen: bewertet nach dem Dürreindex SPEI (Standardised Precipitation Evapotranspiration Index).

Der Umfang der Exposition und Anfälligkeit des Büros in Bogotá gegenüber den ermittelten Klimagefahren, wurde unter Berücksichtigung von Wahrscheinlichkeit, finanziellen Effekten und Dauer bewertet. Zeithorizonte wurden wie folgt festgelegt: kurzfristig (1 Jahr), mittelfristig (>1 und <=5), langfristig (>5 Jahre). Diese Horizonte sorgen für Konsistenz von Bewertungen und Berichterstattung und die strategische Angleichung an betriebliche und finanzielle Planungsverfahren. Die Analysedaten stammen aus Tools wie dem Climate Change Knowledge Portal der Weltbank, das Prognosen auf Stadtebene bietet (für Bogotá wird zum Beispiel eine Fläche von 1.587 km²) abgedeckt. Bestimmte geografische Daten, wie zum Beispiel NUTS-Codes, wurden integriert.

Die Ermittlung der Klimagefahren sowie die Bewertung der Exposition und Anfälligkeit basieren auf Klimaszenarien mit hohen Emissionen, insbesondere

auf dem Szenario SSP5-8.5⁵ des IPCC⁶. Dieses Szenario modelliert potenzielle Ergebnisse unter einem „Business-as-usual“-Pfad und prognostiziert erhebliche Auswirkungen der Erderwärmung.

GFT erkennt an, dass extreme Wetterereignisse Risiken für unsere Lieferkette bedeuten und sich möglicherweise auf unsere Geschäftstätigkeit und die unserer Partner auswirken können. Um für diese Risiken gewappnet zu sein, verlassen wir uns auf ein resilientes Geschäftsmodell, gestützt durch eine diversifizierte Lieferkette, die viele geografische Regionen umfasst. Diese strategische Diversifizierung hilft, potenzielle Störungen zu verringern, indem wir sicherstellen, dass wir über Lieferanten an verschiedenen Standorten mit unterschiedlichen Kapazitäten verfügen.

Die Ergebnisse bestätigten, dass bei den Geschäftstätigkeiten von GFT aufgrund der Möglichkeit, Betriebsstätten umzusiedeln oder auf Homeoffice umzustellen, die Anfälligkeit gering ist. Lokale Umfragen haben ebenfalls geringe historische Auswirkungen auf bedeutsame Standorte gezeigt, was die Bewertung der geringen Anfälligkeit weiter stützt. Die Gesamtergebnisse haben gezeigt, dass nicht davon auszugehen ist, dass physische Klimarisiken wesentliche Auswirkungen auf GFT haben werden. Dies ist eine Bewertung, die auf den aktuell verfügbaren Informationen beruht und regelmäßig überprüft und aktualisiert wird.

Unter Einhaltung der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 führte GFT eine Analyse von Klimaszenarien durch, um Klimarisiken und Chancen des Übergangs für seine Geschäftstätigkeiten unter verschiedenen Klimaszenarien zu bewerten. Die Bewertung beinhaltete die durch die Verordnung vorgeschriebene Analyse von Klimaszenarien, sodass das

Unternehmen für die Bewältigung des Klimawandels gestärkt und resilienter ist.

Für die Analyse wurde die TCFD-Klassifizierung angewendet, auf die in ESRS 2 IRO-1 Abs. AR 12 verwiesen wird. Sie deckt die vier Kategorien der Klimarisiken und Chancen ab: Politik und Recht, Ansehen, Markt und Technologie mit relevanten Beispielen für klimabezogene Übergangereignisse wie:

Risiken:

- Nichteinhaltung gesetzlicher Vorschriften mit der Folge von Geldbußen und Reputationsverlust (Zeithorizont >1 und <=5)
- Aufwendungen in Zusammenhang mit dem Übergang zu emissionsärmeren Technologien (Zeithorizont >5)
- Höhere Energiekosten aufgrund von Versorgungsengpässen (Zeithorizont >5)

Chancen:

- Geringere Betriebskosten durch bessere Ressourceneffizienz (Zeithorizont 1 Jahr)
- Bessere Wettbewerbspositionierung durch Anpassung des Produkt- und Serviceportfolios (Zeithorizont >5)

Folgende Zeithorizonte wurden zur Bewertung von Ereignissen festgelegt: kurzfristig (1 Jahr), mittelfristig (>1 und <=5), langfristig (>5 Jahre). Sie wurden festgelegt, um die Konsistenz der Bewertungen, der Berichterstattung und der strategischen Ausrichtung auf betriebliche und finanzielle Planungsprozesse zu gewährleisten. Der Umfang des Risikos ermittelter Übergangereignisse wurde bewertet durch die Analyse von Wahrscheinlichkeiten, potenziellen finanziellen Auswirkungen und Dauer.

Für die weitere szenariobasierte Analyse der Übergangrisiken und Chancen wird das Net Zero Emissions by 2050 (NZE) der Internationalen Energieagentur (IEA) berücksichtigt, welches im Einklang steht mit dem Übereinkommen von Paris und die Erderwärmung auf 1,5 °C begrenzt, wie in ESRS 2 IRO-1 empfohlen.

Im Zuge der Analyse wurden keine Übergangrisiken oder Chancen als erheblich bewertet. Es wurden gewisse Chancen ermittelt, von denen jedoch keine eine erhebliche positive Auswirkung erwarten lässt.

ESRS 2 SBM-3 E1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Gemäß den im Abschnitt ESRS 2 IRO-1 aufgeführten Informationen wurden keine wesentlichen physischen oder Übergangrisiken in Bezug auf den Klimawandel ermittelt. Im Rahmen des GFT Bewertungsverfahrens wurde die Resilienz bewertet, um die Fähigkeit der Organisation zu beurteilen, sich innerhalb der szenariobasierten Klimaprognose an potenzielle klimabedingte Herausforderungen anzupassen und diese zu managen. In der Bewertung wurden Resilienzfaktoren der Organisation, die Stabilität der Lieferkette und proaktive Maßnahmen zur Verbesserung von Anpassung und Kontinuität berücksichtigt.

2024 führte das Unternehmen im Rahmen des Bewertungsverfahrens von Klimarisiken eine Bewertung der Resilienz durch, um seine Kapazität, sich unter einer szenariobasierten Klimaprognose, auf die in der Angabepflicht im Zusammenhang mit dem ESRS 2

⁵ SSP steht für Shared Socioeconomic Pathways, Deutsch: Gemeinsame sozioökonomische Entwicklungspfade; hier Bezugnahme auf das Standardszenario SSP5-8.5

⁶ Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen (Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC))

IRO-1 und den entsprechenden Anwendungsanforderungen verwiesen wird, an potenzielle klimabezogene Herausforderungen anzupassen und diese zu managen, zu beurteilen. Während der Analyse wurden Strategien zur Reaktion auf die Risiken sowie lokale Maßnahmen berücksichtigt.

Die Ermittlung der Klimagefahren sowie die Bewertung der Exposition und Anfälligkeit basieren auf Klimaszenarien mit hohen Emissionen, insbesondere auf dem IPCC-Szenario SSP5-8.5. Dieses Szenario modelliert potenzielle Ergebnisse unter einem „Business-as-usual“-Pfad und prognostiziert erhebliche Auswirkungen der Erderwärmung. Für die weitere szenariobasierte Analyse der Übergangsrisiken und Chancen wird das Net Zero Emissions by 2050 (NZE) der Internationalen Energieagentur berücksichtigt, das mit dem Übereinkommen von Paris im Einklang steht und die Erderwärmung auf 1,5 °C begrenzt, wie durch die ESRS 2 IRO-1 empfohlen.

Im Jahr 2022 haben wir Zwischenziele für Treibhausgasemissionen (sogenannte „Near Term Targets“) festgelegt, die von der unabhängigen Science Based Targets Initiative (SBTi) bestätigt wurden. Die unabhängige Validierung dieser Ziele durch die SBTi zeigt unser Engagement bei der Verringerung von Risiken in unseren Wertschöpfungsketten und der Ausrichtung auf globale Klimaziele, wie die Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C. Wir wollen diese Ziele erreichen, indem wir die Abhängigkeit von nicht erneuerbaren Energien verringern, die betrieblichen Emissionen in den Blick nehmen und die Nachhaltigkeit in unserer gesamten Wertschöpfungskette sicherstellen.

Analysen der physischen Klimarisiken ergeben, dass GFT und sein Geschäftsmodell innerhalb der szenariobasierten Klimaprognose resilient ist. Es ist nicht davon auszugehen, dass sich erhebliche Risiken oder Chancen wesentlich auf GFT auswirken. Diese auf aktuellen Informationen beruhende Bewertung wird

regelmäßig überprüft und aktualisiert, um eine laufende Klimaresilienz sicherzustellen.

Um die Klimaresilienz aufrechtzuerhalten und zu verbessern, hat GFT die folgenden proaktiven Maßnahmen eingeführt:

- Regelmäßige Bewertungen: Jährliche Überprüfung von Klimarisiken, um aufkommende Probleme zu ermitteln und die Angleichung an sich entwickelnde Klimabedingungen und Vorschriften sicherzustellen.
- Einbeziehung der Interessenträger: Offene Kommunikation mit Kunden, Investoren und Arbeitnehmern, um klimabedingte Bedenken und Erwartungen anzugehen.
- Berichterstattung und Transparenz: Laufende Nachhaltigkeitsberichterstattung, um Vertrauen aufzubauen und das Ansehen des Unternehmens zu verbessern.

Mehrere kritische Faktoren untermauern die Fähigkeit von GFT, sich an klimatische, soziale und wirtschaftliche Veränderungen anzupassen und Geschäftskontinuität und Resilienz zu gewährleisten:

- Global Delivery Model (Globales Bereitstellungsmodell, GDM): Das geografisch verteilte Netzwerk internationaler Entwicklungszentren von GFT unterstützt die Geschäftskontinuität durch Nutzung globaler Kapazitäten.
- Möglichkeit der Remote-Arbeit: Standardisierte Infrastruktur für das Arbeiten von zu Hause sorgt für einen reibungslosen Ablauf bei Unterbrechungen im Büro, unterstützt durch eine zuverlässige und sichere Einrichtung für Remote-Arbeit.
- Cloudbasierte Tools: Moderne, cloudbasierte Anwendungen bieten Zugang zu kritischen

Daten- und Kollaborationstools zur Aufrechterhaltung der Abläufe bei internen technischen Problemen.

- Überwachung der Lieferkette: Unterschiedliche Lieferanten in allen Regionen mit verschiedenen Kapazitäten verringern Risiken in Zusammenhang mit Störungen der Lieferkette.

Diese Faktoren zusammengenommen stärken die Fähigkeit von GFT, sich an kurzfristige (1 Jahr), mittelfristige (>1 und <=5) und langfristige (>5 Jahre) klimatische, soziale und wirtschaftliche Veränderungen anzupassen und Geschäftskontinuität und Resilienz zu gewährleisten. Regelmäßige Aktualisierungen dieser Analyse stellen eine dauerhafte Angleichung an die sich entwickelnde Klimalandschaft sicher.

Bei der Resilienzbewertung wurden, wie bei der Bewertung der Klimarisiken, dieselben Zeithorizonte definiert: kurzfristig (1 Jahr), mittelfristig (>1 und <=5), langfristig (>5 Jahre). Diese Zeitrahmen wurden festgelegt, um die Konsistenz von Bewertungen und Berichterstattung sowie die Angleichung an strategische, operative und finanzielle Planungsverfahren zu gewährleisten.

GFT hat durch proaktive Maßnahmen und einen stabilen Rahmen, der auf den Umgang mit Herausforderungen des Klimawandels ausgelegt ist, bei seiner Strategie und seinem Geschäftsmodell Resilienz und Anpassungsfähigkeit bewiesen. Analysen physischer Klimarisiken, die auf den szenariobasierten Klimaprognosen basieren, zeigen, dass GFT und sein Geschäftsmodell relativ resilient sind und keine erheblichen Risiken oder Chancen erwartet werden, die sich wesentlich auf das Unternehmen auswirken. Die finanziellen Auswirkungen der klimabedingten Risiken und Chancen wurden berücksichtigt, jedoch besteht derzeit kein Bedarf an wesentlichen finanziellen Anpassungen. Diese Bewertung muss regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um eine dauerhafte Klimaresilienz zu gewährleisten.

ESRS 2 GOV–3 E1 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

2024 waren klimabezogene Erwägungen nicht Bestandteil der Vergütung von Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.

E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

GFT hat sich ambitionierte Ziele bei der Verringerung von Emissionen gesetzt, die vollständig auf das Ziel der Verringerung der Erwärmung auf 1,5 °C abgestimmt sind, wie im Übereinkommen von Paris dargelegt. Insbesondere sollen bis 2030 betriebliche Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) im Vergleich zum Basisjahr 2020 um 50% reduziert werden. Dies wird hauptsächlich durch Maßnahmen zur Verringerung der Nutzung von Energie aus nicht erneuerbaren Quellen in den Büros und Unternehmensflotten erreicht. Außerdem ist beabsichtigt, bis 2030, ebenfalls im Vergleich zu 2020, die innerhalb der Lieferkette generierten Emissionen (Scope 3) um 60% pro Euro Wertschöpfung zu verringern. Diese Verringerung wird sich auf bewusste Beschaffungsentscheidungen und eine stärkere Zusammenarbeit innerhalb der Wertschöpfungskette konzentrieren, um nachhaltige Praktiken zu fördern. Ein Übergangsplan für Scope-3-Emissionen wird entwickelt, der einen detaillierten Maßnahmenplan und Reduktionsziele enthält. Die Umsetzung wird im Jahr 2025/2026 beginnen.

Durch die Konzentration auf die Verringerung von Treibhausgasemissionen in allen Bereichen verpflichtet sich GFT zur Unterstützung einer nachhaltigen Zukunft. Die Klimastrategie ist im Rahmen einer umfassenden Corporate Social Responsibility-Agenda gestaltet, die darauf ausgelegt ist, die Unternehmensziele an

nachhaltige Praktiken anzugleichen. Das strategische Klimaschutzziel der CSR-Agenda ist die Erreichung der Einhaltung des 1,5 °C-Ziels durch Verringerung betrieblicher Treibhausgasemissionen.

Der Übergangsplan des Unternehmens ist auf verschiedenen wichtigen Hebeln aufgebaut, die darauf abzielen, Emissionen in mehreren verschiedenen Bereichen zu verringern und insbesondere Scope-1- und Scope-2-Emissionen anzugehen. Der Plan umfasst mehrere kritische Hebel, darunter das Erreichen einer hundertprozentigen Versorgung mit Strom aus erneuerbaren Energien, indem die Abhängigkeit von Erdgas systematisch verringert wird – etwa durch Maßnahmen wie den Abbau von Büroflächen, in denen Erdgas verwendet wird, die Umstellung der Fahrzeugflotte auf Hybrid- und elektrische Modelle, um den Verbrauch von Diesel und Benzin zu reduzieren sowie die Vermeidung einer erhöhten Abhängigkeit von Fernwärme aus nicht erneuerbaren Quellen. Der Hauptfokus liegt auf Strom, der einen erheblichen Anteil des Energieverbrauchs des Unternehmens ausmacht. Außerdem bestehen Pläne, bis 2030 durch grüne Tarife, Herkunftsnachweise und REC-Zertifikate komplett auf Ökostrom umzusteigen. Diese Umstellung ist in Anbetracht des eingeschränkten Spielraums zur Verringerung von Emissionen bei anderen Energiequellen, wie zum Beispiel Erdgas, zentral. Der umfassende Ansatz steht im Einklang mit den übergeordneten Umweltzielen des Unternehmens und zielt darauf ab, CO₂-Emissionen bis 2030 erheblich zu reduzieren. Außerdem konzentrieren sich die Bemühungen darauf, die Datengenauigkeit und das Management von Umweltinformationen zu verbessern, um genauere Berechnungen des CO₂-Fußabdruck zu ermöglichen.

Das Unternehmen plant, im Jahr 2025 Dekarbonisierungshebel für Scope-3-Emissionen zu entwickeln und sein Engagement zur Verringerung von Emissionen in seiner gesamten Wertschöpfungskette weiter auszudehnen.

Aktuell wurde ein Übergangsplan ausschließlich für Scope-1- und Scope-2-Emissionen entwickelt. Aufgrund des Geschäftsmodells von GFT wird das Erreichen der dargelegten Scope-1- und Scope-2-Emissionsziele keine erheblichen Kostensteigerungen verursachen. Zu diesem Zeitpunkt ist nicht davon auszugehen, dass wesentliche zusätzliche Investitionen getätigt oder Mittel bereitgestellt werden müssen, um die Einführung des Übergangsplans zu unterstützen.

Die wichtigsten Vermögenswerte des Unternehmens tragen zu gebundenen Treibhausgasemissionen bei, hauptsächlich durch die Abhängigkeit von Anlagen, die auf fossilen Brennstoffen für Heizung, Elektrizität und Transport basieren. Diese Emissionen sind an bestehende Infrastruktur und betriebliche Abhängigkeiten gebunden, wie stationäre und mobile Verbrennungsquellen, zugekauften Strom und Fernwärme.

Um diese Emissionen anzugehen, plant GFT, bis 2030 zu 100% auf Grünstrom umzusteigen, und zwar durch grüne Tarife, Herkunftsnachweise und REC-Zertifikate. Die Pläne beinhalten den Abbau von Büroflächen, deren Heizung mit Erdgas betrieben wird, die Umstellung der Fahrzeugflotte auf Hybrid- und elektrische Modelle und die Vermeidung der verstärkten Abhängigkeit von Fernwärme aus nicht erneuerbaren Quellen. Diese Maßnahmen zielen auf die Hauptquellen gebundener Emissionen ab und stellen einen kontinuierlichen Fortschritt in Richtung langfristiger Dekarbonisierungsziele dar.

In Bezug auf die ermittelten Risiken für das Erreichen der geplanten Emissionsreduktionen – wie Störungen bei der Verfügbarkeit erneuerbarer Energie, Abhängigkeit von externen Lieferanten beim Ökostrom und Herausforderungen im Übergang der Flotte aufgrund von Behinderungen in der Lieferkette oder Markteinschränkungen – hat GFT die Auswirkungen bewertet und als gering eingestuft. Diese Bewertung spiegelt die betriebliche Flexibilität und proaktive Planung des Unternehmens wider. Insgesamt stellen diese

Maßnahmen und Analysen einen Fortschritt in Richtung langfristiger Dekarbonisierungsziele dar.

Eine qualitative Bewertung der potenziellen gebundenen Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit den wichtigsten Vermögenswerten und Produkten des Unternehmens wird 2025 innerhalb der Dekarbonisierungshebel für Scope-3-Emissionen entwickelt.

Aktuell liegen die meisten Tätigkeiten von GFT außerhalb des Anwendungsbereichs der EU-Taxonomie. Aufgrund der begrenzten Anwendbarkeit der Taxonomie auf GFT Tätigkeiten und der entsprechend geringen Verfügbarkeit von Leistungsindikatoren (KPI) wurden keine bestimmten Ziele festgelegt, um Umsatz, CapEx (Investitionsausgaben) und OpEx (Betriebsausgaben) auf die Taxonomie-Anforderungen auszurichten.

Das Unternehmen ist nicht von den im Pariser Klimaabkommen definierten Referenzwerten ausgenommen.

Unter Anwendung eines ökonomischen Klimawirkungsmodells wurden verschiedene Emissionspfade berechnet, um die Einhaltung der Klimaziele des Übereinkommens von Paris zu gewährleisten. Diese Pfade sind auf die Dekarbonisierungsziele des Unternehmens abgestimmt, die sich auf die Verringerung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen durch zentrale Maßnahmen konzentrieren wie die Umstellung auf 100% erneuerbaren Strom bis 2030, die Verringerung der Abhängigkeit von Erdgas und die Integration von Hybrid- und Elektrofahrzeugen in die Flotte. Des Weiteren unterstreicht die 2025 geplante Entwicklung von Dekarbonisierungshebeln für Scope-3-Emissionen die Verpflichtung des Unternehmens, seine gesamte Wertschöpfungskette auf den im Pariser Klimaabkommen vorgegebenen Kurs abzustimmen.

2024 entwickelte GFT einen Scope-1- und Scope-2-Übergangsplan und integrierte diesen in seine

Geschäftsstrategie und Finanzplanung, um die Ausrichtung an Unternehmensziele und nachhaltiges Wachstum zu gewährleisten. Im Fokus des Übergangsplans standen Dekarbonisierungsmaßnahmen, die strategische Prioritäten wie betriebliche Effizienz und Umweltverantwortung unmittelbar unterstützen. Die Einführung begann Ende 2024, indem systematisch Dekarbonisierungsmaßnahmen in wichtigen Abteilungen umgesetzt oder eingeleitet wurden, unter anderem im Facility Management und im Purchasing. Beispiele für Maßnahmen sind der Übergang zu Verträgen für regenerativen Strom und die Übernahme von emissionsarmen Fahrzeugtechnologien in die Unternehmensflotte.

Fortschritte bei der Einführung des Übergangsplans werden durch klar festgelegte Meilensteine überwacht, um das Erreichte nachzuverfolgen und Herausforderungen anzugehen. Die wichtigsten Erfolge waren unter anderem die Verringerung des Stromverbrauchs aus nicht erneuerbaren Quellen im Jahr 2024 um 29% im Vergleich zu 2023 und um 67% verglichen mit dem Basiswert von 2020. Außerdem stieg der Anteil erneuerbarer Energie am gesamten Stromverbrauch von 34% im Jahr 2020 auf 75% im Jahr 2024, unterstützt durch den Erwerb von grünen Tarifen und Herkunftsnachweisen. Herausforderungen bleiben jedoch bestehen, wie zum Beispiel die Verringerung der Scope-1-Emissionen, die für 73% der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbezogen) im Jahr 2024 verantwortlich sind, verglichen mit 45% der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbezogen) im Basisjahr. Die Übernahmen von targens und Sophos in den Jahren 2023 und 2024 führten zu Unsicherheiten bei den Emissionsdaten, weswegen diese Werte für 2020 geschätzt und für Kategorien stationärer und mobiler Verbrennungsquellen neu berechnet werden mussten. Um diese Herausforderungen anzugehen, werden im Übergangsplan Prioritäten zur Verringerung von Flottenemissionen und Erdgasverbrauch ermittelt, wobei ab 2024 eine durchschnittliche jährliche

Reduzierungsrate von ungefähr 8% erforderlich ist, um die Ziele für 2030 zu erreichen. Beispiele für den Fortschritt bei der Integration erneuerbarer Energie sind unter anderem der gestiegene Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch durch grüne Tarife und Herkunftsnachweise, was den KPI direkt unterstützt und sicherstellen soll, dass 100% des von GFT verbrauchten Stroms bis 2030 aus erneuerbaren Quellen stammt. Wir bleiben der Transparenz und Verantwortung verpflichtet, regelmäßig unseren Fortschritt bezüglich der Erreichung der festgelegten Klimaziele zu bewerten und Bericht zu erstatten. Mit Blick auf die Zukunft sind kontinuierliche Bemühungen erforderlich, um die Ziele für 2030 zu erreichen, unter anderem eine Steigerung der Beschaffung erneuerbarer Energie, eine Verringerung des Erdgasverbrauchs in Büros um 65% verglichen mit 2023 und eine Senkung des Verbrauchs von Diesel und Benzin in der Flotte um 38% verglichen mit 2023.

Der Übergangsplan von GFT integriert Dekarbonisierungsziele in die strategischen Ziele des Unternehmens. Mit Blick auf die Zukunft bereitet sich GFT aktiv für die nächste Phase des Übergangsplans vor, in der die Scope-3-Emissionen angegangen werden. In den kommenden Jahren wird ein Maßnahmenplan entwickelt, um Emissionen in der Wertschöpfungskette zu verringern, was weiter zu den übergeordneten Klimazielen des Unternehmens beitragen wird.

Es gab keine nennenswerten Investitionsausgaben für Wirtschaftsaktivitäten mit Bezug auf Kohle, Öl oder Gas, deswegen entfällt diese Angabe.

Die im Rahmen des Übergangsplans entwickelten Reduktionsziele wurden von den Aufsichtsorganen genehmigt. Diese Ziele und Maßnahmen wurden in die vom Verwaltungsrat genehmigte CSR-Strategie und die vom Group Executive Board akzeptierte Climate Change Policy integriert. So wird die Angleichung an die Ziele zur Nachhaltigkeit und Klimaneutralität der Organisation gewährleistet.

E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

2024 hat GFT eine umfassende Group Climate Change Policy eingeführt, um wesentliche Aspekte umweltbezogener Nachhaltigkeit in Abstimmung mit den in der CSRD aufgeführten Angabepflichten anzugehen. Diese Richtlinie dient als Eckpfeiler der Verpflichtung von GFT zum Klimaschutz und um nachhaltige Praktiken bei den Geschäftstätigkeiten und der Wertschöpfungskette voranzutreiben.

Die Climate Change Policy von GFT befasst sich mit Umweltschutz durch Maßnahmen, die auf Scope-1-, 2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen abzielen:

- **Scope-1- und Scope-2-Emissionen:** GFT konzentriert sich auf die Verringerung direkter Emissionen seiner Standorte und Flotte (Scope 1) und indirekter Emissionen aus erworbener Energie (Scope 2). Die Maßnahmen beinhalten zum Beispiel den Übergang zu erneuerbaren Energiequellen und die Optimierung von Ressourcen in Büros, bei Unternehmensfahrzeugen und in Datenzentren.
- **Scope-3-Emissionen:** Das Unternehmen geht auch Emissionen aus seiner Wertschöpfungskette an, indem es mit Arbeitnehmern, Lieferanten, Kunden und Partnern zusammenarbeitet, um Möglichkeiten zur Verringerung von Emissionen zu ermitteln und umzusetzen.

Der Ansatz unterstreicht die Verpflichtung von GFT zur Verringerung von CO₂-Emissionen bei betrieblichen Bereichen und in der Wertschöpfungskette.

Die Climate Change Policy gilt auf Konzernebene und umfasst alle direkten und indirekten Tochterunternehmen von GFT. Sie ist relevant für alle Arbeitnehmer,

Freiberufler und Interessenträger, die an der Geschäftstätigkeit von GFT beteiligt oder davon betroffen sind, auch innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Die Climate Change Policy wurde vom Group Executive Board des GFT Konzerns überprüft und genehmigt, sodass sichergestellt ist, dass die Richtlinie auf alle strategischen Ziele und Verpflichtungen von GFT bezüglich Nachhaltigkeit abgestimmt ist. Das Group Executive Board des GFT Konzerns hat auf oberster Ebene die Verantwortung für die Einführung der Richtlinie.

Aufgrund des Geschäftsmodells von GFT und der Abwesenheit von wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf den Klimawandel besteht aktuell keine Notwendigkeit zur Einführung adaptiver Maßnahmen. Dennoch wird in der Richtlinie das Management von klimabezogenen Risiken und die proaktive Verbesserung der Resilienz betont. Die Verantwortung für die Überwachung von Risiken, um die Exposition gegenüber Klimarisiken zu vermindern und die Anpassungsfähigkeit der Geschäftstätigkeiten und der Wertschöpfungskette des Unternehmens zu stärken, um langfristige Nachhaltigkeit zu gewährleisten, wird betont.

GFT fördert Energieeffizienz für alle Standorte und Tätigkeiten. Die Bemühungen beinhalten die Modernisierung zu energieeffizienten Systemen, die Rekonfiguration von Büroflächen zur Optimierung des Energieverbrauchs und die Übernahme nachhaltiger Praktiken bei gemieteten Gebäuden und Gebäudeeigentum.

GFT hat sich verpflichtet, die Nutzung von erneuerbaren Energien zu erhöhen, mit dem Ziel 100% Ökostrom bis 2030 zu beziehen. GFT hat sich auch verpflichtet, seinen Anteil an erneuerbaren Energien zu erhöhen und strebt an, bis 2030 100% Ökostrom

durch den Kauf von Herkunftsnachweisen und Energie aus Ökotarifen zu beziehen.

Als Teil seiner Nachhaltigkeitsstrategie fördert GFT aktiv die GreenCoding-Initiative, die Arbeitnehmer und Partner in der Wertschöpfungskette befähigt, Software auf energieeffiziente Weise zu entwickeln und zu betreiben. Die Verringerung von Emissionen im Zusammenhang mit GreenCoding werden nicht nachverfolgt oder quantifiziert, da der Energieverbrauch beim Coding sehr stark schwankt und von individuellen Umständen abhängt, was maßgeschneiderte Berechnungen erfordert.

E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

2024 führte GFT weitere wichtige Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen ein, insbesondere bei den Klassifizierungen Scope 1 und Scope 2. Die Durchführung des Plans beinhaltete einen weiteren Anstieg des Anteils erneuerbarer Energiequellen – ein Prozess, der 2022 begann. Ein kritisches Ziel bleibt das Erreichen von 100% Ökostrom bis 2030 durch Mechanismen, wie grüne Tarife und Herkunftsnachweise. Bis 2024 ist der Anteil an Grünstrom auf 75% gestiegen.

Transportbedingte Emissionen, die 2024 für 57% der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbezogen) verantwortlich waren, unterstreichen die Notwendigkeit der Dekarbonisierung der Flotte als bedeutsame Komponente der Reduktionsstrategie. Die Verringerung der Abhängigkeit von Fernwärme aus nicht erneuerbaren Quellen spielt eine kleinere, aber konstante Rolle und wird 2030 mit einem geschätzten Beitrag von 8% zu den gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen beitragen.

Um die Auswirkungen dieser Maßnahmen besser bewerten zu können, wurden die Kennzahlen des Bezugswerts der Emissionen 2023 neu berechnet, um die Veränderungen bei der Nutzung von Energie und Brennstoff widerzuspiegeln. Das Unternehmen strebt durch erhebliche Verringerung des Verbrauchs fossiler Brennstoffe bis 2030 eine Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50% an.

Mit Blick auf die Zukunft plant das Unternehmen, eine erhebliche Dekarbonisierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 zu erreichen und 2025 einen Plan zur Verringerung der Scope-3-Emissionen zu entwickeln.

Der Zugang zu Finanzmitteln zu wettbewerbsfähigen Kapitalkosten wird bei den klimarelevanten Initiativen von GFT berücksichtigt, stellt aber derzeit kein wesentliches Hindernis für deren Umsetzung dar.

Es wurden keine Abhilfemaßnahmen ergriffen, da keine tatsächlichen wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf Treibhausgasemissionen ermittelt wurden, die derlei Maßnahmen erfordern. Dennoch verpflichten wir uns weiterhin, unsere Tätigkeiten und Emissionen genau zu überwachen, um sicherzustellen, dass wir potenzielle Auswirkungen proaktiv angehen, sollten sie in der Zukunft auftreten.

Die Klimastrategie und der Übergangsplan wurden 2024 entwickelt. Dies bedeutet, dass es in diesem Stadium noch nicht möglich ist, den Fortschritt der Maßnahmen vollständig zu messen. In den kommenden Jahren wird der Fortschritt auf Basis klar definierter Meilensteine und Leistungsindikatoren regelmäßig überwacht und berichtet. Dennoch zeigen sich schon erste Erfolge, unter anderem eine wesentliche Verringerung des Energieverbrauchs aus nicht erneuerbaren Quellen – um 29% im Jahr 2024 verglichen mit 2023 und um 67% verglichen mit dem Basisjahr 2020. Außerdem stieg der Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtelektrizitätsverbrauch von

34% im Jahr 2020 auf 75% im Jahr 2024, was durch den Erwerb von grünen Tarifen und Herkunftsnachweisen erreicht wurde.

Der Aktionsplan stellt eine durchschnittliche jährliche Emissionsverringerung von etwa 4% dar, um die 2030-Ziele zu erreichen. Beispiele für den Fortschritt sind unter anderem die weitere Steigerung des Anteils erneuerbarer Energie. Das unterstützt uns dabei, 100% erneuerbare Energie beim Gesamtstromverbrauch bis 2030 zu erreichen. GFT ist der Transparenz und Verantwortung verpflichtet und berichtet regelmäßig über den Fortschritt hinsichtlich der Klimaziele und die Anpassung des Maßnahmenplans an die sich ändernden Bedingungen.

E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die THG-Emissionsreduktionsziele werden in absoluten Werten als Prozentsatz der Emissionen eines Basisjahres 2020 und wo relevant (Scope 3) in Intensitätswerten angegeben.

Im Jahr 2022 haben wir Zwischenziele für Treibhausgasemissionen (sogenannte „Near Term Targets“) festgelegt, die von der unabhängigen Science Based Targets Initiative (SBTi) bestätigt wurden:

- Scope 1 und Scope 2 (absolutes Ziel, marktbezogen): Bis 2030 sollen die betriebsbedingten Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Basisjahr 2020 um 50% reduziert werden.
- Scope 3 (Intensitätsziel): Bis 2030 sollen die Emissionen entlang der Wertschöpfungskette um 60% pro Euro Wertschöpfung im Vergleich zum Basisjahr 2020 reduziert werden. Die Intensitätskennzahl bezieht sich auf die Summe aus EBITDA und Personalkosten, wie sie in der Konzern-Gewinn- und

Verlustrechnung der GFT Gruppe für das jeweilige Jahr ausgewiesen werden.

Die unabhängige Validierung dieser Ziele durch die SBTi zeigt unser Engagement bei der Verringerung von Risiken in unseren Wertschöpfungsketten und der Ausrichtung auf globale Klimaziele, wie die Begrenzung der Erwärmung auf 1,5 °C. Wir wollen diese Ziele erreichen, indem wir die Abhängigkeit von nicht erneuerbaren Energien verringern, die betrieblichen Emissionen in den Blick nehmen und die Nachhaltigkeit in unserer gesamten Wertschöpfungskette sicherstellen.

Um unsere Ziele bei den Treibhausgasemissionen zu erreichen, konzentrieren wir uns auf die Steigerung des Anteils erneuerbarer Energie beim Stromverbrauch. Unser Ziel ist es, bis 2030 zu 100% erneuerbare Energie zu nutzen. Bis 2024 ist der Anteil regenerativen Stroms auf 75% gestiegen. Wir führen auch einen Plan ein zur Verringerung von Emissionen aus der Verwendung von Erdgas um 24% im Jahr 2025, verglichen mit 2023, und zur Senkung des Brennstoffverbrauchs durch die Flotte um 12% im Jahr 2025, verglichen mit 2023.

Die Organisation plant bis 2030 die vollständige Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien, um die Abhängigkeit von Erdgas und Kraftstoffen erheblich zu reduzieren, sowie das Erreichen einer Verringerung von 50% der gesamten Treibhausgasemissionen verglichen mit dem Basisjahr 2020.

Diese Ziele wurden auf Basis einer neuen Berechnung des Basisjahres festgelegt, unter Berücksichtigung des organischen Wachstums der Organisation, insbesondere durch die Übernahme von Targens in Deutschland und Sophos.

Die Ziele des GFT Konzerns zur Verringerung von Treibhausgasemissionen wurden von der SBTi validiert. Das bestätigt, dass sie den neuesten

Erkenntnissen der Klimawissenschaft entsprechen und mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C vereinbar sind, wie im Übereinkommen von Paris dargelegt. Mit diesen Zielen werden sowohl betriebsbedingte Emissionen (Scope 1 und Scope 2) als auch Emissionen der Wertschöpfungskette (Scope 3) angegangen, was einen umfassenden Dekarbonisierungsansatz widerspiegelt.

Diese Validierung zeigt, dass sich GFT einem wissenschaftlich basierten Pfad verpflichtet fühlt, um sicherzustellen, dass die Klimaziele bedeutsam zu den globalen Bemühungen des Klimaschutzes beitragen und auf den 1,5-Grad- Pfad abgestimmt sind.

GFT Technologies SE hat eine begrenzte Anzahl von Klimaszenarien in ihren Verfahren zur Festlegung von Klimazielen berücksichtigt, darunter den Shared Socioeconomic Pathway 2 (SSP2) für die Prognose von Basisemissionen und das IEA Net Zero by 2050 (NZE 2050). Das ist auf die Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C mit einer Wahrscheinlichkeit von 50% abgestimmt. Das NZE-2050-Szenario wurde hauptsächlich verwendet, um langfristige Emissionsreduktionspfade und sektorspezifische Ziele festzulegen. Es wurden jedoch keine spezifischen Dekarbonisierungshebel entwickelt, die auf Bewertungen diverser Szenarien im Übergangsplan für Scope 1 und Scope 2 basieren.

Um das Reduktionsziel für Treibhausgasemissionen aus Scope 1 und Scope 2 zu erreichen, wurde ein Übergangsplan eingeführt, der sich auf wesentliche Dekarbonisierungsmaßnahmen konzentriert: Umstellung auf erneuerbare Energie, Optimierung des Energieverbrauchs in den Büros, Modernisierung der Fahrzeugflotte und Verringerung der Abhängigkeit von Fernwärme aus nicht erneuerbaren Quellen.

Die größte Auswirkung auf die Verringerung von Emissionen hat die Umstellung auf 100% erneuerbare

Energie, die die Emissionen aus dem Stromverbrauch bis 2030 vollständig eliminieren wird.

Die Vergrößerung von Büroflächen hat zu einem Anstieg der Treibhausgasemissionen aus Erdgas beigetragen, von 9% im Jahr 2020 auf 16% im Jahr 2024 (in Bezug auf Scope 1 und Scope 2 marktbezogen). Flottenemissionen sind ebenfalls von 37% im Jahr 2020 auf 57% im Jahr 2024 gestiegen (in Bezug auf Scope 1 und Scope 2 marktbezogen). Das betont die kritische Rolle der Elektrifizierung im Transport bei der Emissionsverringerung. Die Minimierung der Abhängigkeit von Fernwärme aus nicht erneuerbaren Quellen hat geringere aber konstante Auswirkungen und wird voraussichtlich für 8% der Emissionen im Jahr 2030 verantwortlich sein.

Aufgrund veränderter Energieverbrauchsmuster und 2023 im Vergleich zu 2020 gestiegenen Verbräuchen von Brennstoffen und Erdgas wurden die Bezugswerte für Emissionen im Jahr 2024 neu berechnet. Dieser Ansatz spiegelt die tatsächlichen Auswirkungen der Reduktionsmaßnahmen wider, die darauf abzielen, bis 2030 eine Verringerung von 50% zu erreichen.

Leistungsindikatoren (KPI) für 2025 und 2030 konzentrieren sich auf die Steigerung der Nutzung erneuerbarer Energie und die Verringerung des Brennstoffverbrauchs.

Im Jahr 2022 haben wir Zwischenziele für Treibhausgasemissionen (sogenannte „Near Term Targets“) festgelegt, die von der unabhängigen Science Based Targets Initiative (SBTi) bestätigt wurden:

- Scope 1 und Scope 2 (absolutes Ziel, marktbezogen): Bis 2030 sollen die betriebsbedingten Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Basisjahr 2020 um 50% reduziert werden.

- Scope 3 (Intensitätsziel): Bis 2030 sollen die Emissionen entlang der Wertschöpfungskette um 60% pro Euro Wertschöpfung im Vergleich zum Basisjahr 2020 reduziert werden (die Intensitätsmessung bezieht sich auf die Summe aus EBITDA und Personalkosten).

Die unabhängige Validierung der Emissionsziele durch SBTi ist ein wichtiges Signal an unsere Interessenträger zur Minimierung von Risiken in den Wertschöpfungsketten unserer Kunden und in den Portfolios unserer Investoren.

Im Zusammenhang mit Softwarelösungen fällt der Großteil der Emissionen beim Endnutzer in der Nutzungsphase an. Die SBTi kategorisiert diese als „indirekte Emissionen aus der Nutzungsphase“ und damit als „optionale“ Emissionen. Aus diesem Grund wurde die Kategorie 11 (Verwendung verkaufter Produkte) nicht in das von der SBTi validierte Scope-3-Ziel aufgenommen. Wir gehen über die SBTi-Anforderungen hinaus: Die Treibhausgasemissionen aus der Nutzung unserer Softwarelösungen sind Teil unseres Emissionsinventars.

Mithilfe eines ökonomischen Klimawirkungsmodells wurden verschiedene Emissionspfade berechnet, um die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erfüllen. Diese wissenschaftliche Grundlage ist entscheidend für die Operationalisierung und Steuerung des Reduktionspfades. Im Jahr 2023 haben wir unsere Bemühungen fortgesetzt, unseren Emissionsreduktionspfad zu verfolgen.

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix	2024	2023*
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)**	n/a	n/a
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)**	n/a	n/a
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)**	n/a	n/a
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)**	n/a	n/a
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)**	n/a	n/a
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	8.177	9.228
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	75	78
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh)	394	Nicht verfügbar
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	11	Nicht verfügbar
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	0	0
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	2.649	2.588
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	14	0
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	2.663	2.588
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	25	22
Gesamtenergieverbrauch (MWh) (Summe der Zeilen 6 und 11)	10.840	11.816

* Vorjahreszahlen ungeprüft

** Die Zeilen (1) bis (5) sind für Sektoren mit hoher Klimaauswirkung erforderlich. Da GFT nicht in diese Kategorie fällt, sind sie für GFT nicht anwendbar.

Im Jahr 2024 sank der Gesamtenergieverbrauch wesentlich auf 10.840 MWh verglichen mit 11.816 MWh im Jahr 2023. Der Energieverbrauch aus Prozessen bezieht sich nur auf Unternehmen, die GFT gehören oder von ihr kontrolliert werden. Der Verbrauch fossiler Energie reduzierte sich auf 8.177 MWh, was 75% des gesamten Energiemix ausmacht und eine weitere Reduzierung im Vergleich zum Vorjahreswert von 78% bedeutet. Gleichzeitig stieg der Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtelektrizitätsverbrauch auf 25%, was das fortwährende Engagement der Organisation zum Übergang auf nachhaltige Energiequellen unterstreicht. Die Verringerung der Emissionen wird demnach durch einen gestiegenen Anteil erneuerbarer Energie am Elektrizitätsverbrauch und eine Senkung bei der Verwendung von Erdgas aufgrund struktureller Veränderungen besetzter Standorte angetrieben.

E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Strukturelle und organisatorische Veränderungen trugen im Vergleich mit dem Bezugswert aus dem Jahr 2020 zu einem Anstieg von Energieverbrauch und Emissionen im Jahr 2023 bei. Unter Berücksichtigung der Kennzahlen dieses Anstiegs wurden sie in die

Entwicklung des Übergangsplans aufgenommen. Das Basisjahr wurde entsprechend neu berechnet, was zu Änderungen der angegebenen Emissionszahlen für das Basisjahr führte.

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen*

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2020** (t CO ₂ e)	2023** (t CO ₂ e)	2024 (t CO ₂ e)	% 2024/2023	2025 (t CO ₂ e)	2030 (t CO ₂ e)	2050	Jährlich % des Ziels/ Basisjahr
Scope 1 Treibhausgasemissionen								
Verbrennung in ortsgebundenen Anlagen	138	508	349	-31%	387	179	Kein Ziel gesetzt	3%
Verbrennung in mobilen Anlagen	594	1.196	1.289	8%	1.053	750	Kein Ziel gesetzt	3%
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	732	1.704	1.638	-4%	1.440	929	Kein Ziel gesetzt	3%
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)					n/a			
Scope-2-Treibhausgasemissionen								
Bezogene Fernwärme	Nicht verfügbar	76	92	21%	76	76	Kein Ziel gesetzt	n/a
Bezogene Elektrizität (marktbezogen)	881	524	514	-2%	435	0	Kein Ziel gesetzt	-10%
Bezogene Elektrizität (standortbezogen)	988	1.433	950	-34%	n/a	n/a	Kein Ziel gesetzt	n/a
Standortbezogene Scope-2-THGBruttoemissionen (t CO ₂ e)	988	1.509	1.042	-31%	n/a	n/a	Kein Ziel gesetzt	n/a
Marktbezogene Scope-2-THGBruttoemissionen (t CO ₂ e)	881	600	606	1%	480	76	Kein Ziel gesetzt	-9%
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen								
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	5.014	5.489	6.146	12%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
Optionale Unterkategorie: Cloud-Computing und Rechenzentrumsdienste	Nicht verfügbar	Nicht verfügbar	Nicht verfügbar	n/a	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
2 Investitionsgüter	1.243	934	3.442	269%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	949	789	670	-15%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb					Nicht wesentlich			
5 Abfallaufkommen in Betrieben					Nicht wesentlich			

* GFT erfasst keine THG-Emissionen aus Scope 1,2,3 von assoziierten Unternehmen, Joint Ventures und nicht konsolidierten Tochtergesellschaften, bei denen das Unternehmen die Möglichkeit hat, die betrieblichen Aktivitäten und Beziehungen zu kontrollieren (d.h. betriebliche Kontrolle). THG-Emissionen aus Prozessen beziehen sich nur auf Unternehmen, die GFT gehören oder von ihr kontrolliert werden. In diesem Bericht wurden nur die Daten und Zahlenwerte aus dem Jahr 2024 einer Prüfung unterzogen.

** Vorjahreszahlen ungeprüft

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2020** (t CO ₂ e)	2023** (t CO ₂ e)	2024 (t CO ₂ e)	% 2024/2023	2025 (t CO ₂ e)	2030 (t CO ₂ e)	2050	Jährlich % des Ziels/ Basisjahr
6 Geschäftsreisen	3.269	2.075	2.394	15%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
7 Pendelnde Arbeitnehmer	1.259	2.256	3.217	43%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter					Nicht wesentlich			
9 Nachgelagerter Transport					Nicht wesentlich			
10 Verarbeitung verkaufter Produkte					Nicht wesentlich			
11 Verwendung verkaufter Produkte	Nicht verfügbar	7.114	3.422	-52%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer					Nicht wesentlich			
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter					Nicht wesentlich			
14 Franchises					Nicht wesentlich			
15 Investitionen					Nicht wesentlich			
Indirekte Bruttoemissionen (Scope 3) THG Emissionen (t CO ₂ eq)	11.734	18.658	19.292	3%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	13.453	21.871	21.972	0,5%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	13.347	20.962	21.536	3%	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Keine Daten unmittelbar verfügbar	Kein Ziel gesetzt	Keine Daten unmittelbar verfügbar

** Vorjahreszahlen ungeprüft

Die Berechnung der Scope-1-Emissionen (Verbrennung von stationären und mobilen Brennstoffen) basiert auf den Emissionsfaktoren der DEFRA-Datenbank (zeitlicher Zusammenhang mit den anzugebenden Tätigkeitsdaten) und wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen des GHG-Protokolls durchgeführt (Greenhouse Gas Protocol. (2004). A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition). World Resources Institute (WRI)&World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)).

Die Scope-1-THG-Bruttoemissionen betragen 1.638 t CO₂e im Jahr 2024 (2023: 1.704 t CO₂e). Insgesamt wurden 1.625 Tonnen CO₂, 0,12 Tonnen CH₄ (3 t CO₂e)

und 0,04 Tonnen N₂O (10 t CO₂e) emittiert. Die Verringerung der Scope-1-Emissionen ist teilweise auf einen Rückgang des Erdgasverbrauchs zurückzuführen (Wechsel der Anlage).

Aufgrund der Verwendung von Kraftstoffen mit zugesetzten Biokraftstoffen (Benzin und Diesel) erfassen wir die angegebenen biogenen Emissionen als Emissionen außerhalb des Geltungsbereichs. Im Jahr 2024 betrug der Verbrauch von in Zusammenhang mit Kraftstoffen generierten biogenen Emissionen 81 t CO₂e.

Basierend auf den Leitlinien des THG-Protokolls für Scope-2-Treibhausgasemissionen werden

Scope-2-Emissionen aus dem Strom- und Fernwärmeverbrauch gemäß den standortbezogenen und marktbezogenen Methoden berechnet und zeitgleich angegeben. Bei der standortbezogenen Methode werden die durchschnittlichen Emissionsfaktoren pro Land berücksichtigt. Standortbezogene Emissionen für das Jahr 2024 werden auf der Grundlage der IEA-Emissionsfaktoren berechnet (IEA-Datenbank Fassung von 2024).

Die standortbezogenen Scope-2-Emissionen betragen im Jahr 2024 1.042 t CO₂e (2023: 1.509 t CO₂e). Der Rückgang der standortbezogenen Scope-2-Emissionen im Jahr 2024 ist auf den verringerten

Stromverbrauch in Ländern wie Brasilien, Kanada, Italien, Spanien und Deutschland zurückzuführen. Diese Verringerung steht teilweise in Verbindung mit einem Rückgang von Büroflächen, angetrieben durch Bemühungen, die Nutzungseffizienz zu verbessern.

Brutto-THG-Emissionen standortbezogen

	2024
Brutto Scope 1	1.638
Brutto Scope 2 standortbezogen	1.042
Brutto Scope 3 Total	19.292
THG-Bruttoemissionen (standortbezogen) (tCO₂e)	21.972

Bei der marktbezogenen Methode wird der individuelle Strommix der Büros berücksichtigt, wobei der Erwerb erneuerbarer Energie eine emissionsverringende Wirkung hat. Herkunftsnachweise und grüne Tarife wurden an Standorten berücksichtigt, die diese Instrumente nutzen. In anderen Fällen wurden, falls möglich, die tatsächlichen Emissionen, die von den entsprechenden Energieproduzenten, welche die Energie bereitstellen, generiert wurden, angesetzt. Ist der Lieferantenfaktor nicht verfügbar, so wird der sogenannte Residualmix des AIB (Association of Issuing Bodies, Dachverband der Herkunftsnachweisregister in Europa) verwendet.

Die marktbezogenen Scope-2-Emissionen betragen im Jahr 2024 606 t CO₂e (2023: 600 t CO₂e). Der Anstieg an (marktbezogenen) Scope-2-Emissionen im Jahr 2024 liegt daran, dass besagte Instrumente zur Verringerung des Energieverbrauchs aus nicht erneuerbaren Energiequellen noch nicht im gesamten Konzern eingeführt worden sind. Die Annahme des Übergangsplans für Scope 1 und Scope 2 dient als Fahrplan für die kommenden Jahre, um Stromemissionen im marktbezogenen Ansatz zu reduzieren.

Der Anteil vertraglicher Instrumente für Scope-2-Treibhausgasemissionen einschließlich Herkunftsnachweisen und grünen Tarifen beträgt 75%.

THG-Bruttoemissionen marktbezogen

	2024
Brutto Scope 1	1.638
Brutto Scope 2 marktbezogen	606
Brutto Scope 3	19.292
THG-Bruttoemissionen (marktbezogen) (tCO₂e)	21.536

Die Scope-3-Bruttoemissionen betragen im Jahr 2024 19,292 t CO₂e (2023: 18.658 t CO₂e).

GFT berücksichtigt keine indirekten Scope-3-THG-Emissionen von assoziierten Unternehmen, Joint Ventures und nicht konsolidierten Tochtergesellschaften, bei denen das Unternehmen die Möglichkeit hat, die betrieblichen Aktivitäten und Beziehungen zu kontrollieren (d.h. die betriebliche Kontrolle).

Die Hauptunterschiede in Scope 3 im Vergleich zum Vorjahr betreffen zwei Kategorien – Investitionsgüter (Kategorie 2) und Verwendung verkaufter Produkte (Kategorie 11). In Kategorie 2 führte die Integration von Sophos in GFT zu einem signifikanten Anstieg der Emissionen um 269% aufgrund des Erwerbs von Gütern. In Kategorie 11 ist der deutliche Rückgang der Emissionen im Vergleich zum Vorjahr hauptsächlich auf die geringere Anzahl von Projekten zurückzuführen, die in die Emissionsberechnungen dieser Kategorie einbezogen wurden. Dies resultierte aus einer begrenzten Verfügbarkeit von Daten und Kennzahlen, die für die Emissionsschätzung erforderlich sind.

Auch die Emissionen in den Kategorien, die sich auf erworbene Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen sowie das Pendeln der Arbeitnehmer beziehen, sind gestiegen.

Der GFT Konzern berechnet Treibhausgasemissionen (THG) aus Scope 3 gemäß den Anforderungen des Treibhausgasprotokolls (GHG-Protocol): Rechnungslegungs- und Berichterstattungsstandard für die Wertschöpfungskette von Unternehmen (Scope 3); Ergänzung zum Rechnungslegungs- und Berichterstattungsstandard des GHG-Protocol (2011), technische Leitlinien zur Berechnung von Scope-3-Emissionen (Fassung 1.0); Ergänzung zum Rechnungslegungs- und Berichterstattungsstandard für die Wertschöpfungskette von Unternehmen (Scope 3) (2013).

Unsere Berechnung der Scope-3-Treibhausgasemissionen umfasst sechs Kategorien: erworbene Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten), Geschäftsreisen, pendelnde Arbeitnehmer und Verwendung verkaufter Produkte.

Die organisatorischen Grenzen zur Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks werden durch die operative Steuerung für alle in den Berechnungen enthaltenen Standorte festgelegt. Eine Wesentlichkeitsbewertung des CO₂-Fußabdrucks wurde zusammen mit Group Purchasing durchgeführt, wobei das Niveau der Treibhausgasemissionen für einzelne Tochterunternehmen geschätzt wurde, und die Wesentlichkeit der Emissionskategorien, die unter Scope 3 fallen, bestätigt wurde. Das Basisjahr für unsere Berechnungen ist 2020. Wir verbessern weiterhin den Prozess der Datenerfassung und beziehen jedes Jahr weitere unserer Standorte in die Berechnung von Treibhausgasemissionen ein.

In dem Bericht werden GWP-Werte eines Zeitraums von 100 Jahren ohne Feedbackschleifen des fünften Sachstandsberichts des zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen (AR5) verwendet. Die Berechnungen der Treibhausgasemissionen enthalten sieben unter das Kyoto-Protokoll fallende

Treibhausgase: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Die Ergebnisse der Berechnung des CO₂-Fußabdrucks der Organisation sind in Tonnen Kohlendioxidäquivalent CO₂e angegeben.

Die Berechnung des Prozentsatzes der Scope-3-Treibhausgasemissionen unter Verwendung von Primärdaten betrug 0%. Die Berechnungen basieren auf Emissionsfaktoren aus Datenbanken und Schätzungsmodellen.

Vorgelagerte Treibhausgasemissionen

Kategorie 1 Erworbene Waren und Dienstleistungen enthält die vorgelagerten (Cradle-to-Gate) Emissionen erworbener Waren und Dienstleistungen. Die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit erworbenen Waren und Dienstleistungen betragen 6.146 t CO₂e im Jahr 2024 und 5.489 t CO₂e im Jahr 2023.

Zur Berechnung der Emissionen aus Kategorie 1 wurde die ausgabenbasierte Methode angewandt. Das heißt, die Emissionen für Waren und Dienstleistungen wurden geschätzt, indem Daten über den wirtschaftlichen Wert der erworbenen Waren und Dienstleistungen erhoben und mit Emissionsfaktoren multipliziert wurden (durchschnittliche Emissionen pro monetärem Warenwert gemäß DEFRA).

Die Besonderheit unseres Geschäftsmodells trägt dazu bei, dass die Emissionen der Kategorie 1 größtenteils im Zusammenhang mit dem Erwerb von Dienstleistungen entstehen. Im Jahr 2024 war das Volumen der Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit erworbenen Produkten und Dienstleistungen um 12% höher als im Jahr 2023. Die berücksichtigten Ausgaben waren dementsprechend um 10% höher.

Kategorie 2 Investitionsgüter umfasst die vorgelagerten (Cradle-to-Gate) Emissionen aus der Produktion

von Investitionsgütern, die vom berichtenden Unternehmen im Berichtsjahr erworben wurden (einschließlich Software, Hardware, Gebäude, Gebäudeausrüstung und Fahrzeuge). Die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit erworbenen Anlagegütern beliefen sich im Jahr 2024 auf 3.442 t CO₂e und im Jahr 2023 auf 934 t CO₂e). Im Jahr 2024 entfielen 62% der Emissionen in dieser Kategorie auf die immateriellen Vermögenswerte – Konzessionen, und 21% der Emissionen in dieser Kategorie auf die Produktion der von uns erworbenen Hardware. Alle unsere Standorte sind in dieser Kategorie enthalten.

Zur Berechnung der Emissionen aus Kategorie 2 wurde die auf den durchschnittlichen Ausgaben basierende Methode verwendet, bei der die Emissionen für Waren geschätzt werden, indem Daten über den wirtschaftlichen Wert der gekauften Waren gesammelt und mit Emissionsfaktoren (DEFRA Indirekte Emissionen aus der Lieferkette unter Berücksichtigung der Inflationsrate und der Währungsumrechnung) multipliziert werden. Der für die Berechnung verwendete Investitionsaufwand war im Jahr 2024 durch die Sophos Akquisition 560% höher als im Vorjahr. Kategorie 2 ist durch eine relativ geringe Wiederholbarkeit des Kaufwertes von Jahr zu Jahr gekennzeichnet, das heißt, die Anschaffungen erfolgen nach Bedarf, der von Jahr zu Jahr schwankt.

Kategorie 3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie betrifft Emissionen im Zusammenhang mit der Produktion von Brennstoffen und Energie, die vom berichtenden Unternehmen im Berichtsjahr erworben und verbraucht wurden und nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind. Die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit Well-to-Tank (WTT) beliefen sich im Jahr 2024 auf 670 t CO₂e und im Jahr 2023 auf 789 t CO₂e.

Zur Berechnung der Emissionen in Kategorie 3 wurde die Methode der Durchschnittsdaten verwendet, bei der die Emissionen anhand von sekundären

Emissionsfaktoren für vorgelagerte Emissionen pro Verbrauchseinheit der IEA geschätzt werden.

Die Berechnungen umfassten den Strom- und Wärmeverbrauch in Büros und Datenzentren (konventioneller Strom und Ökostrom). Darüber hinaus wurden die Treibhausgasemissionen Cradle-to-Gate für gekaufte Brennstoffe berücksichtigt: Erdgas, Diesel (Generatoren), Diesel (Fuhrpark) und Benzin.

Für die Berechnung der WTT-Emissionen im Zusammenhang mit Strom wurden die neuesten verfügbaren Emissionsfaktoren für den gesamten vorgelagerten Bereich (2022) und WTT T&D (2022) verwendet (Ausgabe 2024). Für die Berechnungen der WTT- und T&D-Emissionen für Wärme wurden die DEFRA-Emissionsfaktoren von 2024 verwendet.

Die Emissionen von **Geschäftsreisen der Kategorie 6** umfassen Flüge, Züge, Taxis, die für Geschäftsreisen genutzten eigenen Autos der Arbeitnehmer und die Unterbringung in Hotels. Entfernungsbasierte Daten für Flüge, Züge und eigene Autos wurden für alle Standorte verwendet, außer für Kanada, Frankreich, Singapur, Vietnam und Hongkong SAR. Für diese Länder wurde eine Extrapolation auf der Grundlage der verfügbaren Daten für unsere anderen Standorte durchgeführt. Für Reisen per Taxi oder Mietwagen sowie für Hoteldienstleistungen wurden Emissionen anhand der ausgabenbasierten Methode geschätzt, da sie vollständigere Daten liefert. Wir bemühen uns weiterhin, unsere Methode zur Datensammlung in diesem Bereich zu verbessern und ermittelte Datenlücken zu beheben.

Im Jahr 2024 beliefen sich die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit Geschäftsreisen auf 2.394 t CO₂e, was einen Anstieg von 2.075 t CO₂e im Vergleich zu 2023 bedeutet. Dieser Anstieg ist auf höhere Ausgaben bei den Geschäftsreisen und eine verbesserte Methodik zur Erfassung aller Komponenten von

bei Geschäftsreisen entstehenden Emissionen zurückzuführen.

Emissionen aus **Kategorie 7 Pendeln der Arbeitnehmer** werden auf der Grundlage eines hybriden Modells berechnet, das den Pendelverkehr der Mitarbeitenden zu unseren Büros und die Arbeit im Homeoffice einschließt. Alle unsere Standorte sind in dieser Kategorie enthalten.

Im Jahr 2024, waren pendelnde Mitarbeitende für 3.217 t CO₂e und im Jahr 2023 für 2.256 t CO₂e der Treibhausgasemissionen verantwortlich. Ab 2023 basieren die Berechnungen auf einem Hybridmodell. Es wurde davon ausgegangen, dass 90% der Arbeit in den Jahren 2023 und 2024 remote und 10% der Arbeit in den GFT Büros geleistet wurde, wobei die Mitarbeitenden pendeln müssen (Annahme auf der Grundlage des Schreibtisch-Reservierungssystems).

Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen pendelnder Mitarbeitender wurde die Methode der Durchschnittsdaten angewandt. Wir schätzten die Emissionen auf der Grundlage durchschnittlicher (statistischer) Daten zum Pendelverhalten. Die Emissionen aus der Arbeit im Homeoffice wurden anhand eines Modells berechnet, das die Anzahl der elektronischen Geräte, den Energieverbrauch, die Anzahl der Mitarbeitenden und die Arbeitstage berücksichtigt. Es wurden die IEA-Faktoren zur Berechnung der Emissionen von Heimarbeitsplätzen verwendet.

Nachgelagerte Treibhausgasemissionen

Kategorie 11 Verwendung verkaufter Produkte umfasst Emissionen aus der Nutzungsphase unserer Softwarelösungen. Im Jahr 2021 haben wir unser eigenes Tool entwickelt, mit dem wir die Emissionen unter Berücksichtigung grundlegender Parameter und unter Verwendung von Referenzwerten bis auf Projektebene genau berechnen können. Bisher nutzen wir diese Methode nur für Projekte, bei denen wir vollen Einfluss auf Architektur und Software

haben, was gemessen am Gesamtumsatz 4,4% im Jahr 2024 und 8,2% im Jahr 2023 ausmachte. Die folgenden Projekte wurden in das Berechnungstool einbezogen: Web- und mobile Nutzung, Backend und Mainframe.

Aufbauend auf der in vorherigen Jahren entwickelten Methodik verwendeten wir diesen Ansatz weiterhin im Jahr 2024. So konnten wir gewährleisten, dass die Parameter, die sich aus der Produktspezifikation ergeben und Energieverbrauch sowie den erwarteten Lebenszyklus des Produkts beeinflussen, genau berücksichtigt wurden. Für die Berechnung der Emissionen der Kategorie 11 wurden IEA-Faktoren verwendet.

Die Treibhausgasemissionen der Kategorie 11, die auf der Grundlage der Methodik aus 2024 berechnet wurden, belaufen sich auf 3.422 t CO₂e im Jahr 2024 und 7.114 t CO₂e im Jahr 2023. Die Veränderung der Emissionen im Jahr 2024 im Vergleich zu 2023 steht im Zusammenhang damit, dass detaillierte Daten zu Projektparametern von einer kleineren Anzahl an Projekten bezogen wurden. Diese Zahlen sind Schätzungen. In den kommenden Jahren planen wir, unsere Berechnungsmethode zu verbessern und streben größtmögliche Transparenz an. Außerdem gehen wir von weiteren Entwicklungen im methodischen Rahmen für diese Kategorie aus, angetrieben durch Überprüfungen von Standards wie dem GHG-Protocol.

Gemäß den Leitlinien des GHG-Protocol haben wir Emissionen innerhalb von Scope 1, 2 und 3 bewertet, um für unsere Geschäftstätigkeit Quellen zu ermitteln, die relevant und in unserem aktuellen Rahmen messbar sind. Bestimmte Kategorien wurden auf Grundlage ihrer Relevanz, Wesentlichkeit oder der Machbarkeit einer genauen Datensammlung ausgeschlossen oder teilweise quantifiziert.

Scope 1: Direkte Emissionen:

- Direkte Emissionen aus Verfahrensquellen: Ausgenommen aufgrund der serviceorientierten Art unserer Geschäftstätigkeit und aufgrund der Tatsache, dass keine Emissionsquellen ermittelt werden konnten.
- Direkte Emissionen aus flüchtigen Quellen: Noch nicht ermittelt; als nicht relevant bewertet.
- Direkte Emissionen aus landwirtschaftlichen Quellen: Nicht relevant, da keine landwirtschaftlichen Tätigkeiten involviert sind.

Scope 3: Sonstige indirekte Emissionen:

- Vorgelagerter Transport und Vertrieb: Ausgenommen aufgrund nicht wesentlicher Auswirkungen.
- Abfallaufkommen in Betrieben: Als unwesentlich erachtet, deswegen ausgenommen.
- Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter: Noch nicht ermittelt, interne Prüfung empfohlen.
- Nachgelagerter Transport und Vertrieb: Nicht relevant.
- Verarbeitung verkaufter Produkte: Nicht relevant, da keine Verarbeitung nach dem Verkauf eintritt.
- Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer: Für unsere Geschäftstätigkeit nicht relevant.
- Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter: Nicht relevant.
- Franchises: Ausgenommen, da wir nicht im Franchise tätig sind.
- Investitionen: Nicht ermittelt, interne Prüfung zur künftigen Bewertung.

Diese Ausnahmen basieren auf Relevanz, Wesentlichkeit und der Machbarkeit genauer Quantifizierung, wobei geplant ist, Bewertungen bei Bedarf zu verfeinern.

Im Zusammenhang mit Softwarelösungen fällt der Großteil der Emissionen beim Endnutzer in der Nutzungsphase an. Die SBTi kategorisiert diese als „indirekte Emissionen aus der Nutzungsphase“ und damit als „optionale“ Emissionen. Aus diesem Grund wurde die Kategorie 11 (Verwendung verkaufter Produkte) nicht in das von der SBTi validierte Scope-3-Ziel aufgenommen. GFT ging über die SBTi-Anforderungen hinaus. Die THG-Emissionen aus der Nutzung unserer Softwarelösungen sind Teil unseres Emissionsinventars.

THG-Intensität pro Nettoerlös

THG-Intensität pro Nettoerlös	2023*	2024	%2024/2023
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Währungseinheit (EUR))	27,7	25,2	-9%
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (t CO ₂ e/Währungseinheit (EUR))	26,6	24,7	-7%

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Der Nenner für die Berechnung der Treibhausgasemissionsintensität ist der Umsatz in Millionen Euro. Der Wert der Einnahmen für das Jahr 2024 ist: 870,92 Mio. €. Die Intensität wurde berechnet als das Verhältnis der gesamten Treibhausgasemissionen (standortbezogen) (21.972 tCO₂e) pro Million Euro Umsatz und das Verhältnis der gesamten Treibhausgasemissionen (marktbezogen) (21.536 tCO₂e) pro Million Euro Umsatz. Die Umsatzerlöse wurden in Übereinstimmung mit IFRS 15 berechnet, um die Einhaltung der Grundsätze des Standards zur Umsatzrealisierung zu gewährleisten.

E1-9 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Um sich auf das vollständige und präzise Zusammenstellen aller verlangten Informationen zu konzentrieren, entschied sich GFT dafür, die Option der schrittweisen Einführung zu nutzen, um Kenntnisse zu erweitern und noch aufkommende Themen zu strukturieren.

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

56	ESRS 2 SBM-3 S1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
57	S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
58	S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
60	S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
61	S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen
65	S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
66	S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
67	S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
68	S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
68	S1-9 Diversitätskennzahlen
68	S1-10 Angemessene Entlohnung
68	S1-11 Soziale Absicherung
68	S1-12 Menschen mit Behinderungen
69	S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
69	S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
69	S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
70	S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS 2 SBM-3 S1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Arbeitskräfte von GFT umfassen alle Arbeitnehmer, die nach nationalem Recht oder nationaler Praxis in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen stehen. Dies beinhaltet alle Arten von Arbeitnehmern, befristete und dauerhafte Arbeitskräfte, und andere Vertragsarten. Die Arbeitskräfte von GFT umfassen auch nicht angestellte Arbeitnehmer, insbesondere Freiberufler, die beauftragt wurden, um Arbeiten/Dienstleistungen direkt am Arbeitsort eines GFT Kunden durchzuführen, sowie Subunternehmer.

Jede Gruppe ist für unsere Geschäftstätigkeiten bedeutsam und wird maßgeblich von unserem Anspruch geprägt, ein sicheres, integratives und wirtschaftlich unterstützendes Arbeitsumfeld zu bieten. Tatsächliche und potenziell positive und negative Auswirkungen wurden für den gesamten GFT Konzern bewertet, das heißt für die gesamten Arbeitskräfte in allen Ländern und Regionen.

Im Rahmen der Analyse der doppelten Wesentlichkeit wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Struktur der Arbeitskräfte des Unternehmens
- Struktur der Lieferkette

- Geschäftsmodell und Art der bereitgestellten Dienstleistungen
- Bürostandorte
- Einhaltung lokaler und nationaler Gesetze und Verordnungen

Es wurden keine Arten von Geschäftstätigkeiten ermittelt, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit besteht. GFT ist nicht in Ländern oder geografischen Regionen tätig, für die ein erhebliches Risiko für solche Vorfälle besteht.

Ebenso ergeben sich keine wesentlichen Risiken und Chancen aus den Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Personen unter den eigenen Arbeitskräften, die sich auf bestimmte Personengruppen beziehen.

Die Analyse des Geschäftsmodells von GFT und die IRO-Analyse führte uns zu der Annahme, dass keine Personen mit bestimmten Merkmalen, die in einem bestimmten Umfeld arbeiten oder bestimmte Tätigkeiten durchführen, stärker gefährdet sein könnten.

GFT ist ein Anbieter zukunftsweisender Technologie und deswegen sind unsere Arbeitnehmer unser wertvollstes Gut. Während der eingehenden Analyse der doppelten Wesentlichkeit haben wir nach Bereichen mit Effekten (positiven und negativen) gesucht sowie nach Geschäftsrisiken und Chancen. Wir haben alle ermittelten Aspekte im Rahmen einer Ausmaß-, Umfangs-, Abhilfe- und Wahrscheinlichkeitsanalyse kritisch hinterfragt. Außerdem haben wir die finanziellen Auswirkungen für ermittelte Risiken und Chancen bewertet. Das Gesamtverfahren der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist im Kapitel ESRS2 IRO-1 dieses Berichts beschrieben.

Die ermittelten wesentlichen negativen Auswirkungen sind:

- **Mangelnde Gleichstellung bezüglich der Rechte von Minderheiten** – wachsende Kluft im Verdienstunterschied bei Geschlechtern und Minderheiten. Den Arbeitskräften des Unternehmens und den eigenen Geschäftstätigkeiten von GFT im kurzfristigen Zeithorizont zugeordnet.
- **Sozialer Ausschluss von Arbeitnehmern** (zum Beispiel durch Diskriminierungsvorfälle). Den Arbeitskräften des Unternehmens und den eigenen Geschäftstätigkeiten von GFT im kurzfristigen Zeithorizont zugeordnet.

Die ermittelten wesentlichen positiven Auswirkungen sind:

- **Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter.** Den Arbeitskräften des Unternehmens, einschließlich allen Arbeitnehmern und nicht angestellten Arbeitnehmern im kurzfristigen Zeithorizont zugeordnet.

Aktivitäten wie globale und lokale Initiativen zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sowie das WomenTech-Mentoring-Programm von GFT, die zu den positiven Auswirkungen führen, werden in S1-4 beschrieben.

Die ermittelten wesentlichen Risiken sind:

- **Verlust von Geschäftsmöglichkeiten und demnach Umsatz aufgrund von fehlendem Fachwissen** im mittelfristigen Zeithorizont.
- **Steigende Kosten für Weiterbildungen, da die Arbeitskräfte weiterhin hoch qualifiziert bleiben müssen** (bei einem generellen Fachkräftemangel), was im mittelfristigen Zeithorizont für unser Geschäftsmodell bedeutsam ist.

- **Verlust von Geschäftsmöglichkeiten** aufgrund hoher Arbeitnehmerfluktuation im mittelfristigen Zeithorizont.

Es wurden keine wesentlichen Chancen in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens ermittelt.

Durch die Übergangspläne, die auf eine Verringerung negativer Umweltauswirkungen abzielen, werden keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens erwartet. Die Pläne und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens in Ausrichtung auf das Übereinkommen von Paris sehen keine wesentliche Umstrukturierung oder Verluste von Arbeitnehmern vor.

S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Richtlinien des GFT Konzerns, die für alle Arbeitnehmer in allen Regionen und Standorten gelten, insbesondere unsere Diversity&Inclusion Policy und unser Code of Ethics&Code of Conduct, wurden eingeführt, um Diskriminierung zu beseitigen.

Basierend auf unseren Unternehmenswerten, beschäftigt sich der **GFT Code of Ethics&Code of Conduct** mit folgenden positiven und negativen Auswirkungen:

- Mangelnde Gleichstellung bezüglich der Rechte von Minderheiten – wachsende Kluft im Verdienstunterschied bei Geschlechtern und Minderheiten
- Sozialer Ausschluss von Arbeitnehmern (zum Beispiel durch Diskriminierungsvorfälle)
- Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter

In diesen Richtlinien werden die ethischen Prinzipien und Verhaltensregeln für den GFT Konzern zusammengefasst. Diese Regeln und Leitlinien sind für alle Arbeitnehmer in allen Unternehmen und Ländern verpflichtend. Uns ist wichtig, dass alle Arbeitnehmer diese Leitlinien kennen und verstehen, weswegen die Richtlinie Bestandteil unserer verpflichtenden Weiterbildungen ist. Die geschäftsführenden Direktoren von GFT tragen die gesamte Verantwortung für diese Richtlinie und dafür, zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer, für die sie verantwortlich sind, diese einhalten. Das Compliance Office ist wesentlich für die tagtägliche Umsetzung dieser Richtlinie verantwortlich und dafür, die Anwendung und Wirksamkeit zu überwachen.

Gemäß unserem konzernweit geltenden Code of Ethics&Code of Conduct verpflichtet sich GFT, internationale Arbeits- und Sozialstandards weltweit einzuhalten. GFT respektiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Die Sorgfaltspflicht des GFT Konzerns zum Schutz der Menschenrechte ist in unserem Code of Ethics&Code of Conduct verankert. Wir verpflichten uns, die international proklamierten Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Internationalen Charta der Menschenrechte, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte zu wahren, zu achten und zu respektieren, einschließlich der Erklärung über „Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ und weiteren wesentlichen Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns auch zur Einhaltung und Förderung der zehn UNGC-Prinzipien.

Der Code of Ethics&Code of Conduct von GFT soll sicherstellen, dass jeder Arbeitnehmer vor

nachteiliger Behandlung oder Vergeltungshandlungen im Falle von regelkonformen Verhalten geschützt ist.

GFT hat eine Richtlinie für Hinweisgeber eingeführt, um die globalen Meldemechanismen als ein relevantes Element zur Aufdeckung illegalen Verhaltens oder sonstiger Umstände zu stärken.

Das Unternehmen wird jeden Hinweisgeber vor nachteiliger Behandlung oder Vergeltung beschützen, wenn Vorfälle in gutem Glauben gemeldet werden. Nachteilige Behandlung beinhaltet jede Art von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit.

Jeder über die Kanäle für Hinweisgeber übermittelte Fall wird auf globaler Ebene durch das Sanctions Advisory Committee gehandhabt, das aus dem Chief Compliance Office, dem Global Head of HR und dem Head of Group Legal besteht. Dieses Committee bearbeitet die Fälle konzernweit und entscheidet über verhältnismäßige und angemessene Disziplinarmaßnahmen in Übereinstimmung mit der jeweiligen lokalen Gesetzgebung. Weitere Informationen über die Mechanismen zur Meldung von Bedenken oder Problemen finden sich unter G1-1.

Das Unternehmen duldet keinerlei Art von Menschenhandel, moderner Sklaverei oder Zwangs-/Kinderarbeit, ungeachtet der Tatsache, ob dies intern oder innerhalb unserer Lieferkette auftritt. Die Management- und Einkaufsteams sind sich der Risiken moderner Sklaverei bewusst. Deswegen dürfen weder Arbeitnehmer noch Lieferanten ohne einen schriftlichen Vertrag für das Unternehmen arbeiten, um zu gewährleisten, dass Menschenrechte nicht verletzt werden. Der Code of Ethics&Code of Conduct umfasst all diese Aspekte und ist Bestandteil der Vertragsbedingungen der Lieferanten.

Für uns sind Integrität, Diversität, Inklusion und eine konstante berufliche Entwicklung wesentliche Voraussetzungen für langfristigen Erfolg.

Zur Gewährleistung des Beitrags zum langfristigen sozialen Nachhaltigkeitsziel, zu Diversität und zufriedenen Arbeitnehmern hat sich GFT verpflichtet, mit einer globalen DE&I (Diversity, Equality&Inclusion) -Strategie einen vielfältigen, gerechten und integrativen Arbeitsplatz zu schaffen.

Wir möchten, dass die Arbeit jeder Person objektiv anhand ihrer Leistung und ihres Verhaltens bewertet wird, unabhängig von individuellen Faktoren wie Alter, Behinderung, Geschlecht oder Geschlechtsidentität und Äußerung, sexuelle Ausrichtung, ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Religion oder politischer Anschauung.

Grundlage dafür ist unsere **konzernweite** Diversity&Inclusion Policy und der Code of Ethics & Code of Conduct des Konzerns, der auch eine ausdrückliche Verpflichtung zur proaktiven Bekämpfung und Beseitigung aller Formen von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung enthält. Diesbezüglich haben wir unter unseren Arbeitnehmern keine Menschen aus Gruppen ermittelt, die besonders gefährdet sind.

Der Global Head of HR ist verantwortlich für den Themenbereich DE&I. Darunter verstehen wir, ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Menschen im Unternehmen die gleichen Chancen zur Weiterentwicklung bietet.

Die geschäftsführenden Direktoren von GFT tragen die gesamte Verantwortung für die Diversity&Inclusion Policy und dafür, zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer, für die sie verantwortlich sind, diese einhalten. Die Personalabteilungen sind wesentlich für die tagtägliche Umsetzung dieser Richtlinie verantwortlich und dafür, die Anwendung und Wirksamkeit zu überwachen.

Wir setzen uns dafür ein, die **Mitarbeitererfahrung bei GFT zu verbessern**, indem wir dafür sorgen, dass sich unsere Arbeitnehmer durch Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl wertgeschätzt als auch herausgefordert fühlen. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das die berufliche Entwicklung unterstützt, um die **Arbeitnehmerfluktuation zu reduzieren**, da sich Arbeitnehmer eher wertgeschätzt fühlen, wenn das Unternehmen in sie investiert und sie entsprechend weniger geneigt sind, das Unternehmen zu verlassen. Diese Bemühungen zur Bindung der Mitarbeitenden führen auch zur Verringerung der Personalbeschaffungskosten.

Die **Global Learning&Development (L&D) Principles and Fundamentals** wurden entwickelt, um zu gewährleisten, dass die Lern- und Entwicklungsaktivitäten die strategische und operative Planung von GFT durch die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten von Einzelnen und Teams unterstützen. Die Führungskräfte von GFT genehmigen den jährlichen globalen L&D-Plan, und die lokalen L&D-Teams sind dafür verantwortlich, die GFT-Strategie zu integrieren und an die lokalen Geschäftsanforderungen anzupassen, indem sie ihren eigenen lokalen L&D-Plan erstellen.

Um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Arbeitnehmer zu fördern und gesundheitlichen Risiken vorzubeugen, hat GFT eine konzernweite **Health&Safety Policy** eingeführt. Aufgrund unterschiedlicher nationaler Regelungen gibt es kein konzernweites Gesundheitsmanagement, aber alle Landesgesellschaften bieten **gesundheitsbezogene Maßnahmen** an, darunter Zuschüsse zu Versicherungen, Vorsorgeuntersuchungen, medizinische Leistungen und Angebote für externe Sportanlagen. Die geschäftsführenden Direktoren von GFT tragen die gesamte Verantwortung für diese Richtlinie und dafür, zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer, für die sie verantwortlich sind, diese einhalten.

Alle Konzernrichtlinien müssen jedem Arbeitnehmer (von der obersten Führungsebene bis zu den Mitarbeitenden) in jedem Land des GFT Konzerns bekannt sein und von jedem Arbeitnehmer befolgt werden. Jede dieser Richtlinien wird vom Group Executive Board des GFT Konzerns genehmigt. Alle inhaltlichen Änderungen müssen vom Group Executive Board genehmigt und dem Management des Konzerns mitgeteilt werden, um in den entsprechenden Ländern/Regionen ordnungsgemäß eingeführt zu werden. Jede Konzernrichtlinie beinhaltet die Beschreibung von Governance und Management der Richtlinienänderungen.

Alle unsere Richtlinien und Verpflichtungen zu Menschenrechten stehen unseren Arbeitnehmern im GFT Intranet zur Verfügung. Feedback von Interessenträgern ist willkommen, wie eindeutig im Abschnitt „Governance und Management von Richtlinienänderungen“ jeder Konzernrichtlinie angegeben ist.

S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Das Engagement der Arbeitnehmer – sowohl von Angesicht zu Angesicht als auch online – ist entscheidend für den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit. Die virtuellen Kommunikationskanäle wurden ständig erweitert und verbessert, um allen Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, Vorschläge, Bedenken und Fragen einzubringen. Dazu gehören Chats und Kommentarfunktionen in zahlreichen internen Blogs und im Intranet sowie Online-Veranstaltungen. Der CEO informiert vierteljährlich in einem Townhall-Livestream über aktuelle Entwicklungen des Konzerns und ein Schwerpunktthema, zum Beispiel die Unternehmensstrategie oder die Ergebnisse der Personalbefragung.

Mehrere Tausend Arbeitnehmer nehmen regelmäßig daran teil. Per Chat können, wahlweise auch anonym, Fragen gestellt werden, die der CEO während des Livestreams beantwortet.

Die GFT Länder verfügen über eigene lokale Kommunikationskanäle und -instrumente, die das Engagement der Arbeitnehmer und einen transparenten internen Dialog mit Interessenträgern sicherstellen. Zum Beispiel Townhalls, die Ask Me Anything-Initiative bei GFT in Polen (eine offene Fragestunde mit dem lokalen Führungsteam, die alle zwei Monate stattfindet), „Meet the President“ (vierteljährliche persönliche Treffen mit dem Geschäftsführer der brasilianischen Landesgesellschaft) oder Online Blue Boxes, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, anonym Fragen zu stellen und Feedback zu geben.

Die vorstehend aufgeführten Kommunikationskanäle stellen für alle Arbeitnehmer Zugänglichkeit und Transparenz sicher, unter Berücksichtigung ihres Behinderungsgrades, ihrer Sprachkenntnisse etc.

Die Kommunikation wird in die lokale Sprache des entsprechenden GFT Landes übersetzt, wobei Online-Meetings eine Option für Untertitel in einer bevorzugten Sprache beinhalten, und Antworten auf Fragen sowohl schriftlich als auch mündlich bereitgestellt werden. Arbeitnehmer können an den Meetings entweder vom Büro oder online von zu Hause aus teilnehmen.

Arbeitnehmer können ihre Fragen an das Management des Unternehmens, die Personalabteilungen und die Arbeitnehmervertretung auch anonym stellen.

Ein weiteres wichtiges Managementinstrument für einen transparenten Dialog mit Interessenträgern ist unsere jährliche Personalbefragung, die durch das

unabhängige Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work (GPTW) durchgeführt wird. Diese Umfrage wurde vom Head of HR des Konzerns eingeführt und wird auf GFT Konzernebene gemanagt. Sie dient als Stimmungsbarometer und hilft uns zu verstehen, wie wir uns als Arbeitgeber verbessern können.

Ein Drittanbieter garantiert, dass Antworten auf die GPTW-Umfrage vollständig anonym sind, was offenes Feedback von Minderheiten ermöglicht, die potenziell marginalisiert werden könnten.

Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit bestehen aus einem einheitlichen Fragenkatalog zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, den Entwicklungsmöglichkeiten, dem Betriebsklima und dem Management, um die Vergleichbarkeit auf Konzernebene zu gewährleisten. Mindestens eine Umfrage pro Land soll jährlich durchgeführt werden. Im Jahr 2024 führte GPTW zum dritten Mal die Personalbefragung in den Landesgesellschaften von GFT durch.

Detaillierte Aktualisierungen der Ergebnisse der GPTW-Umfrage werden vom lokalen GFT Management auf den NewsForYou-Websites und Townhalls der einzelnen GFT Länder kommuniziert.

Globale Ergebnisse und geplante Maßnahmen werden allen Arbeitnehmern beim ersten CEO Townhall nach der Umfrage mitgeteilt.

Alle zusätzlichen Fragen können lokalen HR- oder Managementteams jederzeit gestellt werden.

Das Feedback der Arbeitnehmer ist wertvoll, da wir so auf Probleme frühzeitig eingehen und so ein unterstützendes und integratives Arbeitsumfeld für alle schaffen können. Die Stimmen unserer Arbeitnehmer sind wichtig und ihr Feedback treibt unseren Erfolg

voran. GFT verpflichtet sich, dieses Feedback zu verstehen und danach zu handeln, um unsere Arbeitsplätze zu verbessern. Die Ergebnisse der Personalbefragung und des Kultur-Audits werden analysiert und mit den GPTW-Benchmark-Daten verglichen. Nur Unternehmen, die eine bestimmte Punktzahl erreichen und im Vergleich mit anderen Unternehmen gut abschneiden, kommen für eine Auszeichnung infrage.

Die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen können unabhängig mit den Arbeitnehmern durch Veröffentlichung von Informationen im Intranet kommunizieren, interne Kommunikationskanäle nutzen und Meetings in den GFT Büros abhalten.

Die Arbeitnehmervertretungen repräsentieren 75% (2023: 85%) der Belegschaft im GFT Konzern⁷. Die Mitbestimmung der Arbeitskräfte richtet sich nach den jeweiligen nationalen Regelungen. In einigen Fällen gibt es in den Landesgesellschaften Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen. GFT Technologies SE verfügt aufgrund ihrer Rechtsform über einen SE-Betriebsrat, der die Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien) vertritt.

Weitere Informationen finden sich in der Tabelle unter S1-8 „Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog“.

⁷ In Costa Rica, Großbritannien, Hongkong, Kanada, Mexiko, der Schweiz, Singapur, den USA, Chile, Kolumbien, Panama, Peru und Indien gibt es keine Arbeitnehmervertretungen.

S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Wir fördern eine Kultur von Respekt und Würde und gehen Herausforderungen bezüglich Diskriminierung aktiv an, wenn es dazu kommen sollte. GFT verpflichtet sich, Chancengleichheit zu gewährleisten, egal ob bei der Einstellung, bei Schulungen, Vergütung oder Mitarbeiterentwicklung, und Diskriminierung proaktiv anzugehen und zu beseitigen. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, in dem Würde, Gerechtigkeit und Respekt für alle gefördert werden. Entgeltgleichheit (Equal Pay) ist ein Menschenrecht. Es bedeutet, dass alle Menschen das Recht auf den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit haben.

Die Arbeitnehmer sind aufgefordert, Verstöße gegen Gesetze und Konzernrichtlinien über die internen Kanäle zu melden. Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten leitet das Compliance Office die Untersuchung. Spezielle Kanäle, durch die Arbeitnehmer ihre Bedenken oder Bedürfnisse direkt beim Unternehmen äußern können, damit diese angegangen werden, werden im Abschnitt G1 Unternehmensführung beschrieben.

Die Arbeitnehmer sind aufgefordert, das Compliance Office zu kontaktieren und sich Hilfe und Beratung zu jeder Compliance-Angelegenheit zu suchen, über die sie sich Gedanken machen, oder wenn sie missbräuchliche Praktiken vermuten. Der wichtigste Whistleblowing-Mechanismus „TellUs!“ ist von Arbeitnehmern zu verwenden, wenn andere Meldemechanismen, wie die jeweiligen Vorgesetzten, die Personalabteilung etc. zu kontaktieren, gescheitert sind, unangemessen erscheinen oder Anonymität gewünscht ist.

Das Compliance Office ist zu strikter Vertraulichkeit gegenüber allen Abteilungen, Ausschüssen und Arbeitnehmern von GFT verpflichtet. Die jeweilige für das Fallmanagement zuständige Person analysiert die bereitgestellten Informationen und führt eine Plausibilitätsprüfung durch. Sind die bereitgestellten Informationen Compliance-relevant, wird eine risikobasierte Bewertung vorgenommen und die nächsten Schritte werden vorbereitet, bevor eine Untersuchung durchgeführt wird. Stellt sich heraus, dass die Informationen nicht Compliance-relevant sind, aber ein wesentliches Risiko für das Unternehmen darstellen, können sie an die entsprechende Stelle/Abteilung zur Risikoverringung weitergeleitet werden. Dies wird dem Meldenden (falls möglich) mitgeteilt. Können die bereitgestellten Informationen nicht überprüft werden, sind nicht Compliance-relevant oder bergen keine zusätzlichen Risiken, wird der Fall dokumentiert, abgelehnt und geschlossen.

Der Mechanismus im Umgang mit Beschwerden ist im GFT Intranet beschrieben und für alle Arbeitnehmer und Subunternehmer verfügbar.

Um die Verfügbarkeit von Beschwerdekännen sicherzustellen, sind Kommunikations- und Schulungsmaterialien in der bevorzugten Sprache der Arbeitnehmer zugänglich. Der wichtigste Whistleblowing-Mechanismus „TellUs!“ bietet verschiedene Kommunikationskanäle (persönlich oder telefonisch, per Brief oder E-Mail), um das Compliance Office zu kontaktieren.

Die Aufbewahrungs- und Beseitigungsfristen sind von Fall zu Fall verschieden und basieren auf bestimmten Faktoren, wie zum Beispiel Land, Art der Meldung und der bereitgestellten Informationen, Klage etc. Das Compliance Office des Konzerns behandelt, speichert und vernichtet Daten gemäß den GFT Data Protection Rules.

Falls erforderlich, werden die Abhilfemaßnahmen auf lokaler Ebene in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Vorschriften festgelegt.

Die GFT Tochterunternehmen haben zudem auch ihre eigenen Mechanismen im Umgang mit Vorfällen eingeführt.

Das Compliance Office nutzt regelmäßig interne Kommunikationskanäle, um die Arbeitnehmer zu sensibilisieren. Für alle Arbeitnehmer gibt es eine verpflichtende Online-Schulung, die alle Compliance-relevanten Bereiche abdeckt, wie etwa den Aufbau des Compliance-Management-Systems, Richtlinien und Dokumente, Grundsätze und Vorgaben sowie Compliance-Risiken. Darüber hinaus wird anhand von Beispielen erläutert, wann, warum und wie eine Kontaktaufnahme mit dem Compliance Office abläuft. Arbeitnehmer müssen die Compliance-Schulung innerhalb von 30 Tagen nach ihrem Eintritt bei GFT absolvieren und danach in einem zweijährigen Zyklus wiederholen. Im Jahr 2024 lag die Schulungsrate bei 98% (2023: 96%). Das Compliance Office schult bei Bedarf auch relevante Gruppen von Arbeitnehmern und Compliance-Inhalte sind Teil des gesonderten Schulungsprogramms für GFT Führungskräfte.

Der Code of Ethics & Code of Conduct von GFT gewährleistet, dass alle Arbeitnehmer vor schädlicher Behandlung oder Vergeltung geschützt sind, wenn sie sich korrekt verhalten oder Vorfälle in gutem Glauben melden.

S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Die Abteilungen der nationalen Landesgesellschaften sind verantwortlich für die Einführung der **Personalstrategie von GFT**. Ressourcen werden ihnen je nach Größe und Bedarf zugewiesen. Die übergreifende Personalstrategie definiert Schlüsselthemen, welche die nationalen Landesgesellschaften dann implementieren. Diese Themen werden anhand einer Reihe von Faktoren ausgewählt, von denen die wichtigsten die ermittelten IROs sind. Alle Maßnahmen zu wesentlichen Auswirkungen beziehen sich auf die gesamten Arbeitskräfte des Unternehmens von GFT in allen Regionen und Standorten und werden für jedes Jahr geplant und absolviert. Wir haben unsere Praktiken bewertet und sind zu dem Schluss gekommen, dass sie keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte haben oder zu solchen beitragen.

Jedes Land hat seine eigenen Maßnahmen entwickelt, die sich auf die wichtigsten relevanten Themen konzentrieren um die in den Ergebnissen genannten Defizite und andere Themen anzugehen. Die Arbeitnehmer werden halbjährlich über verschiedene Kanäle, wie CEO Townhall Meetings, lokale Townhalls oder Internet- und E-Mail-Kommunikation über den Umsetzungsstand informiert.

Die Stimme unserer Arbeitnehmer ist unsere wertvollste Informationsquelle, wenn es darum geht, wie wir kontinuierlich ein attraktives Arbeitsumfeld für alle Arbeitnehmer schaffen können, in dem sie sich frei äußern, entwickeln und ihre Arbeitsbedingungen wirklich mitgestalten können.

Great Place to Work (GPTW)

Wir schätzen kooperative und effektive Teamarbeit, bewusste Führung, eine gesunde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Fairness und gegenseitige Anerkennung. Wir wollen ein erfolgreiches Arbeitsumfeld schaffen. Daher ist es wichtig, dass sich unsere Talente mit unserer Kultur und unseren Grundwerten identifizieren können. Wir sind stolz darauf, im Jahr 2024 **zum dritten Mal in Folge als „Great Place to Work“** ausgezeichnet worden zu sein. Darüber hinaus haben Great Place to Work und das Fortune-Magazin uns als einen der besten Arbeitgeber der Welt ausgezeichnet, indem sie uns 2024 in die Fortune World's Best Workplaces™ aufgenommen haben.

Die GPTW-Auszeichnung erfolgte nach einer eingehenden Personalbefragung, die aktuelle Themen berücksichtigt. Sie besteht aus einem einheitlichen Fragenkatalog zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, den Entwicklungsmöglichkeiten und dem Betriebsklima, und das Management gewährleistet die Vergleichbarkeit auf Konzernebene.

Zusätzlich zu der Personalbefragung führt GPTW ein Kultur-Audit durch, bei dem das Unternehmen seine Programme, Richtlinien und Praktiken zur Förderung einer positiven Kultur am Arbeitsplatz beschreibt. Die Ergebnisse der Personalbefragung und des Kultur-Audits werden ebenfalls analysiert und mit den GPTW-Benchmark-Daten verglichen.

Mindestens eine Umfrage pro Land soll jährlich durchgeführt werden. Im Jahr 2024 führte das GPTW zum dritten Mal die Personalbefragung in den Landesgesellschaften von **GFT** durch.⁸

Um sicherzustellen, dass die Umfrage aussagekräftig ist, messen wir ihre Wirksamkeit, indem wir die Beteiligung und die Anzahl der Kommentare pro Jahr vergleichen. Eine höhere Beteiligung und eine höhere Anzahl von Kommentaren deuten auf ein wachsendes Vertrauen der Arbeitnehmer in die Umfrage hin.

- Die Beteiligung im gesamten Konzern blieb mit 70% stark (2023: 71%).
- Die Zahl der Kommentare stieg auf fast 16.500 (2023: 14.000).

Laut GPTW gilt ein Unternehmen als „Great Place to Work“, wenn mindestens 65% der Arbeitnehmern dies bezeugen (der sogenannte Vertrauensindex, auch Trust Index). Dieser Schwellenwert wurde von den GFT Tochtergesellschaften erreicht oder übertroffen: 81% (2023: 84%) unserer Arbeitnehmer halten GFT für einen guten Arbeitgeber. Die Spitzenreiter sind Respekt und Kollegialität, Glaubwürdigkeit, Fairness sowie Arbeitsplatz und Diversität.

Gleichzeitig werden auch Verbesserungspotenziale identifiziert und eine Benchmark im Vergleich mit anderen Unternehmen erstellt. So können wir, zum Beispiel, Vergleiche mit der Arbeitgeberleistung innerhalb der IT-Branche ziehen.

Aus der Sicht der Arbeitnehmer waren die wichtigsten, positiv bewerteten Punkte im Jahr 2024:

- die unseren Arbeitnehmern bereitgestellte Infrastruktur.
- Respekt für Diversität und Inklusion.

⁸ Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, können nur Unternehmen mit mehr als zehn Arbeitnehmern teilnehmen.

- Aufnahme neuer Kollegen und Kolleginnen bei Eintritt in das Unternehmen.

Unsere Arbeitnehmer teilten uns auch ihre größten Bedenken mit. Diese waren im Jahr 2024:

- Beteiligung an taktischen Entscheidungen, die sich auf ihre eigenen Tätigkeiten und die Arbeitsumgebung auswirken.
- Die besondere Bedeutung ihrer Arbeit.

Wir verwenden die Informationen und messen sie an unseren strategischen Zielen und IROs, um angemessene Maßnahmen festzulegen, die uns ermöglichen, potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu verringern oder (je nach Möglichkeit) zu beenden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird anhand der Ergebnisse der im folgenden Jahr durchgeführten Umfrage bewertet.

Im Jahr 2024 waren die wichtigsten HR-Themen und anschließenden Maßnahmen die Vorbereitung und Nachbereitung der **Great-Place-to-Work**-Arbeitnehmerbefragung, die Analyse der wichtigsten Learnings, die Unterstützung bei der Einführung lokaler **DE&I-Programme 2024**, die **Make your mark-Kampagne** und die Anwendung von **GFT Kernkompetenzen**.

Karriereförderung

Die Karriere und die persönliche Entwicklung unserer Arbeitnehmer sind für den GFT Konzern von großer Bedeutung. Deshalb pflegt GFT ein klares und definiertes Karrieremodell, das die Grundlage für die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer bildet und zu ihren Aufgaben und ihrer Rolle bei GFT passt.

Das konzernweite Karrieremodell* definiert Erfahrungsstufen für die erforderlichen Qualifikationen und

Kompetenzen: „Skilled“ umfasst Absolventinnen und Absolventen, Young Professionals und ausgebildete Fachkräfte. „Senior“ bezieht sich auf hoch qualifizierte und erfahrene Fachkräfte. „Leader“ nehmen Führungsaufgaben mit und ohne Personalverantwortung wahr. Fach- und Führungskarrieren betrachten wir als gleichwertige Entwicklungswege.

Wir wissen, dass Kompetenzen einen enormen Einfluss auf unsere Leistung, unsere Denkweise, unsere Einstellungen und unser Verhalten haben können und wir wollen sicherstellen, dass unsere Arbeitnehmer mit allen Kernkompetenzen ausgestattet sind, die sie jetzt und in Zukunft benötigen.

Als Teil des unternehmerischen Engagements für die kontinuierliche persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmer bei GFT haben wir das neue **GFT Core Skills Framework** entwickelt, das sowohl für Fach- als auch für Führungslaufbahnen gilt.

Das Framework schafft eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Verständnis von Kompetenzen bei GFT. Es ist eine Weiterentwicklung unserer derzeitigen Leistungsmanagementprozesse. Es verbindet das, was wir tun, damit wie wir es tun, indem es das GFT Karrieremodell mit unseren GFT Grundwerten und GFT Kernkompetenzen in Einklang bringt. Dies spiegelt sich auch in unserem an den Mitarbeitenden orientierten Ansatz zur **Leistungsbeurteilung** wider. Statt sich allein auf die Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte zu verlassen, wollen wir, dass unsere Arbeitnehmer ihre persönlichen und beruflichen Ziele selbst entwickeln (Individual Development Plan) und in Gesprächen mit ihren Kolleginnen und Kollegen reflektieren (Multi Source Group). Ein weiteres Merkmal ist eine freiwillige Selbsteinschätzung der Ziele und Kompetenzen. Die Arbeitnehmer werden in ihrer persönlichen und beruflichen

Entwicklung von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren begleitet. Im Jahr 2024 wurden 94%⁹ aller Arbeitnehmer durch das Performance-Management-Modell erfasst (2023: 89%). Weitere Informationen finden sich im Abschnitt S1-13.

Im Jahr 2024 integrierten wir die GFT Kernkompetenzen in unser verpflichtendes Bewertungsverfahren für Vorgesetzte zum Jahresende.

Kontinuierliches Lernen

Eine Kultur des kontinuierlichen Lernens* bedeutet, dass wir alle unsere Arbeitnehmer als Talente betrachten. Jeder lernt und wächst in jeder Phase seiner Karriere. Wir wollen jeden dazu ermutigen, andere und sich selbst zum Lernen zu inspirieren.

Um Verlust von Geschäftsmöglichkeiten und demnach Umsatz aufgrund von fehlendem Fachwissen zu vermeiden, ist Lernen für uns der Grundstein jeder Transformation. Technologietrends frühzeitig zu erkennen, sie zu evaluieren und in marktfähige IT-Lösungen umzusetzen, erfordert kontinuierliches Lernen. Dies ist in unseren Learning&Development (L&D) Principles and Fundamentals verankert. Sie enthalten Richtlinien für die jährliche Schulungsplanung in den jeweiligen Ländern. Pläne und Programme müssen in die GFT Geschäfts- und HR-Strategien integriert werden und diese unterstützen.

Es ist wichtig, **kurz- und mittelfristige GFT Kompetenzanforderungen** zu ermitteln, und Lern- und Entwicklungspläne festzulegen, die auf die gewünschten **GFT Ergebnisse** ausgerichtet sind. Dies trägt dazu bei, hohe Weiterbildungskosten zu vermeiden, da unsere Mitarbeiter gezielte Weiterbildungen erhalten, die auf unsere Geschäftsziele abgestimmt sind.

* Internetlink ungeprüft

⁹ Ausgenommen ehemaliger Sophos Solutions S.A.S Arbeitnehmern und Deutschland, deren Leistungsbewertung 2024 nicht im zentralen System von GFT erfasst wurde..

Der Bedarf für von GFT angebotene IT-Lösungen hängt hauptsächlich von Markt- und Sektortrends im Finanzdienstleistungssektor und der strategischen Ausrichtung unserer Hauptkunden ab. Der GFT Konzern stellt seinen zukünftigen Markterfolg durch frühzeitige Ermittlung technologischer Trends sicher und investiert umgehend in die entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten für seine Arbeitnehmer, um einen Mangel an Fachkräften innerhalb der Arbeitskräfte des Unternehmens zu vermeiden.

Um den Verlust von Geschäftsmöglichkeiten aufgrund hoher Arbeitnehmerfluktuation zu verhindern, sorgen wir mit einem breiten Angebot an Schulungen zu Technologien, Gestaltungsprinzipien und -methoden für ein hohes Maß an technologischem Fachwissen bei unseren Arbeitnehmern. Das GFT Accelerated Leadership Programme* (ALP) bereitet Arbeitnehmer auf Führungsaufgaben vor. NEXTEGEN Leaders richtet sich an High Potentials im oberen Managementbereich. GFT fördert die kontinuierliche Weiterbildung aller Arbeitnehmer mit Sprachkursen, Seminaren zu Soft Skills und berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen. Verpflichtend sind Schulungen zu Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit, GFT Methodik und Open-Source-Software. Im Berichtszeitraum absolvierte jeder Arbeitnehmer im Durchschnitt rund 16¹⁰ Schulungsstunden (2023: 19), womit das jährliche Schulungsziel (siehe Abschnitt „Ziele“) erreicht wurde.

Lebenslanges Lernen ist Teil unserer Unternehmenswerte. Unser Programm für kontinuierliches Lernen und Entwicklung stattet alle unsere Talente mit den Kernkompetenzen aus, die sie benötigen, um in dem sich wandelnden Geschäftsumfeld von heute erfolgreich zu sein.

Im letzten Jahr hat GFT den GFT Learning HUB eingeführt, um die den Arbeitnehmern zur Verfügung stehenden Lerneinheiten leichter zu finden und zu überwachen. Im Jahr 2024 wurde der GFT Learning HUB um lokale Schulungskataloge ergänzt.

Diversität, Chancengleichheit, Inklusion

Mangelnde Diversität ist für IT-Unternehmen ein zentrales Thema. Bei GFT gehen wir mit unseren DE&I-Programmen, die vom Global Head of HR geleitet werden, entschieden dagegen vor.

Zur Gewährleistung des Beitrags zum langfristigen sozialen Nachhaltigkeitsziel, zu Diversität und zu friedenen Arbeitnehmern hat sich GFT verpflichtet, mit seiner globalen DE&I-Strategie einen vielfältigen, gerechten und integrativen Arbeitsplatz zu schaffen. Dies verhindert den sozialen Ausschluss von Arbeitnehmern und trägt zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter, bei.

Wir verfolgen den Ansatz, dass alle GFT Länder **ihre lokalen DE&I-Strategien jährlich mit Global HR** teilen. Fortschritte werden in der Jahresmitte und für das gesamte Jahr bewertet.

Im Jahr 2024 beinhalteten die lokalen DE&I-Programme folgende Punkte:

- Abbilden aller bestehenden DE&I-Ausschüsse (oder Affinitätsgruppen) und Ermutigung aller Länder, einen solchen Ausschuss zu bilden.
- Mindestens eine Promotion-Veranstaltung (für interne oder externe Zielgruppen oder beide) im Juni (Diversitätsmonat) in jedem dieser Länder, falls diese nicht zu klein (weniger als 100 VZÄ) oder zu neu (jünger als zwei Geschäftsjahre) sind.

Alle Veranstaltungen und Initiativen werden über unsere globalen Kommunikationskanäle beworben.

Im Jahr 2024 beinhalteten die globalen DE&I-Initiativen folgende Punkte:

- Entwicklung eines Schulungsprogramms basierend auf unserer DE&I-Policy, das für alle Arbeitnehmer verfügbar ist.
- Veröffentlichung einer Reihe von DE&I-Artikeln, (ein Artikel pro Quartal) für die interne Zielgruppe, gefolgt von externen Blog-Artikeln zu dem Thema.

Die 2023 **eingeführte Feedback-Schulung** ist darauf ausgelegt, Führungskräften die Kompetenzen zu vermitteln, Inklusion zu fördern, effektiv mit Feedback umzugehen und eine positive Teamdynamik zu fördern.

Im Jahr 2024 schlossen 635 Arbeitnehmer diese optionale Schulung ab. Zusätzlich wurde ein neues globales Schulungsprogramm („Your role as a line manager“) eingeführt und im letzten Jahr von **252 GFT Führungskräften** absolviert.

Als Teil unseres Engagements und unserer Strategie, die geschlechtsspezifische Diskrepanz im IT-Markt zu verringern, hat GFT das WomenTech Mentoring Programme* im Jahr 2022 eingeführt. Die interne Initiative richtet sich ausschließlich an weibliche GFT Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Sichtbarkeit unserer weiblichen IT-Kollegen sowohl intern bei GFT als auch extern in der Technologiebranche zu erhöhen. Die Initiative hilft Frauen, sich selbstbewusst und selbstsicher zu fühlen und ihre Sichtbarkeit in einer Branche zu erhöhen, die überwiegend von Männern geprägt ist. Weitere Beispiele zur Förderung von Frauen sind unter anderem monatliche Streaming-Talks in Spanien,

* Internetlink ungeprüft

¹⁰ Ausgenommen ehemaliger Sophos Solutions S.A.S Arbeitnehmern, deren Leistungsbewertung nicht im zentralen System von GFT erfasst wurde.

Großbritannien und den USA, um das Networking unter Frauen zu bestärken.

Im Einklang mit unserem Ziel, Spitzentalente zu gewinnen, wurden bewährte Praktiken für DE&I in unsere globalen Richtlinien für die Talentakquise integriert. Dies ermöglicht uns, vielfältige Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen und eine integrative Belegschaft zu fördern.

„Choose your own name at work“ ist ein weiteres Beispiel für eine DE&I-Initiative. Sie wurde als Reaktion auf eine Anregung von Arbeitnehmern ins Leben gerufen. Die Funktion „Bevorzugter Name“ ermöglicht es ihnen, den in ihrem Profil angezeigten Vornamen einfach zu ändern. Eine Genehmigung oder ein Nachweis ist dafür nicht erforderlich. Die Änderung wird in den Systemen im Hintergrund angepasst und eine neue E-Mail-Adresse generiert. Auf diese Weise tragen wir als Arbeitgeber dazu bei, das Selbstbestimmungsrecht unserer Arbeitnehmer zu stärken.

Arbeitsumfeld

Gesundheit und Work-Life-Balance

GFT schenkt dem Thema Mitarbeiterbindung hohe Aufmerksamkeit, da eine hohe Fluktuation ein wesentliches Risiko für uns bedeutet. Aus diesem Grund werden Trends in der Arbeitswelt beobachtet und angemessene Maßnahmen ergriffen, um die Attraktivität unseres Unternehmens für Arbeitnehmer kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu erhöhen. Für GFT ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ihrer Arbeitnehmer besonders wichtig, weswegen Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeitnehmer eingeführt wurden.

Zu diesen Maßnahmen gehören eine regelmäßige Überprüfung von lokalen Arbeitszeit- und Gehaltsmodellen, die Weiterentwicklung unseres Karrieremodells, die Leistungsbewertung unserer Arbeitnehmer und die Förderung von Arbeitnehmern über intern initiierte Programme zur Talententwicklung.

Um die in der **GFT Health&Safety Policy** aufgeführten Ziele zu erreichen, integriert GFT Ziele und Vorgaben für Gesundheit und Sicherheit in ihre Verfahren zur Unternehmensplanung, Entscheidungsfindung, Leistungsmessung und Governance. Wichtige gesundheitsbezogene Themen in der Mitarbeiterkommunikation waren 2024 unter anderem psychische Gesundheit und Achtsamkeit, Bewegung und Krebsvorsorge.

Um eine gute **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** zu gewährleisten, bietet GFT ein hohes Maß an Freiheit und Flexibilität in Bezug auf Arbeitsumfang und Arbeitszeiten. Die Etablierung von Homeoffice wird von vielen Arbeitnehmern als eine der wichtigsten Errungenschaften angesehen, zumal es keine Verpflichtung gibt, ins Büro zurückzukehren, wie es in vielen anderen Unternehmen der Fall ist.

Wir sorgen auch dafür, dass unser ständig wachsender Katalog der Benefits bei GFT attraktiv ist und den Bedürfnissen der GFT Arbeitnehmer entspricht.

Die GFT Arbeitnehmer haben außerdem Anspruch auf **Elternzeit** – entweder gesetzlich garantiert oder als Leistung des Arbeitgebers. Weitere Informationen finden Sie in der Tabelle unter S1-15 „Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“.

Das Hauptziel von GFT ist es, Entgeltgleichheit (Equal Pay) zu erreichen, um Ungleichheit bei den Rechten von Minderheiten zu verhindern.

Entgeltgleichheit ist ein Menschenrecht. Es bedeutet, dass alle Menschen das Recht auf den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit haben.

Die Berechnung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ basiert auf den Job-Familien und Karrierestufen des GFT Karrieremodells. In die Analyse wurden bisher männliche und weibliche Arbeitnehmer einbezogen. Das Durchschnittsgehalt aller Männer bei GFT wird

mit dem Durchschnittsgehalt aller Frauen bei GFT verglichen. Der Begriff „Gehalt“ umfasst das Jahresbruttogehalt und das Bonusziel. Die Landesgesellschaften von GFT haben einen konzernweiten Prozess zur Entgeltgleichheit etabliert. In einigen GFT Ländern ist dies auch gesetzlich geregelt. Falls erforderlich, werden Korrekturmaßnahmen auf lokaler Ebene durchgeführt. Die Berichte werden pro Land in der jeweiligen Landeswährung erstellt. Bisher gibt es keine Berechnung der Entgeltgleichheit auf Gruppenebene.

Eine Abweichung bei der Entgeltgleichheit wird auch als „bereinigter Gender Pay Gap“ bezeichnet. Das zugrunde liegende „unbereinigte Gender Pay Gap“ berücksichtigt nur die durchschnittliche Differenz (Mean) 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 von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in % des männlichen Bruttoverdienstes dargestellt.

Weitere Informationen zu einem unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle finden sich im Abschnitt S1-16 „Vergütungskennzahlen“.

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Um mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf unsere Arbeitskräfte transparent umgehen zu können, hat GFT bestimmte langfristige Ziele und Bewertungen für den Fortschritt gesetzt.

GFT Arbeitnehmer und externe Interessenträger sind nur indirekt an der Festlegung der Ziele beteiligt. Das Feedback der Beschäftigten aus der GPTW-Umfrage wird bei der Festlegung der Ziele berücksichtigt.

Die langfristigen strategischen Ziele des GFT Konzerns sind die Förderung von Tech-Talenten weltweit (sowohl intern als auch extern) sowie die Sicherstellung der Diversität und Zufriedenheit von Arbeitnehmern und Kunden.

Im Rahmen der Umsetzung der langfristigen Strategie legt der Verwaltungsrat des GFT Konzerns jedes Jahr eine CSR-Agenda mit konkreten Aktivitäten, Zielen und Kennzahlen fest, die für jedes GFT Land und alle Arbeitskräfte von GFT gelten. Es wird kein Basiswert oder Basisjahr festgelegt, da die Ziele jedes Jahr erreicht werden müssen.

Diese waren im Jahr 2024:

- Grow tech talent worldwide

Richtlinie: Bezieht sich auf die Global Learning&Development Principles and Fundamentals.

Geltungsbereich: Arbeitskräfte des Unternehmens, regionaler Arbeitsmarkt.

Maßnahmen: Weitere Informationen finden sich im Kapitel S1-4 unter „Kontinuierliches Lernen“.

IROs: Verlust von Geschäftsmöglichkeiten und demnach Umsatz aufgrund von fehlendem Fachwissen; steigende Kosten für Weiterbildungen, da die Belegschaft weiterhin hoch qualifiziert bleiben muss, was für das Geschäftsmodell wesentlich ist; Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter.

In Bezug auf das langfristige strategische Ziel sind die jährlich überprüften Ziele:

- **IT-Talente intern aufbauen:** Gemessen an dem Prozentsatz der Zeit der Arbeitnehmer, die für Schulungen verwendet wird, mit einem Ziel von **0,7% bis 0,8%** ihrer Gesamtarbeitsstunden.
- Förderung von externen IT-Talenten weltweit: Gemessen an den durchgeführten Veranstaltungen oder Initiativen mit Konzentration auf den gesamten Arbeitsmarkt, mit dem Ziel, Tech-Talente zu schaffen und zu fördern. Das Ziel ist

zumindest eine Veranstaltung je Kategorie in jedem GFT Land durchzuführen, es sei denn, das Land ist zu klein (weniger als 100 VZÄ) oder zu neu (jünger als zwei Geschäftsjahre). Jede Veranstaltung ist mit Themenschwerpunkt und Anzahl externer Teilnehmenden zu dokumentieren.¹¹

- Diversität sicherstellen

Richtlinie: Bezieht sich auf Diversity&Inclusion Policy und den Code of Ethics&Code of Conduct.

Geltungsbereich: Arbeitskräfte des Unternehmens.

Maßnahmen: Weitere Informationen über das Verfahren finden sich im Kapitel S1-4 „Equal Pay Gap (Verdienstgefälle)“.

IRO: Mangelnde Gleichstellung bezüglich der Rechte von Minderheiten – wachsende Kluft im Verdienstunterschied bei Geschlechtern und Minderheiten; Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich Gleichstellung der Geschlechter

In Bezug auf das langfristige strategische Ziel sind die jährlich überprüften Ziele:

- **Auf das Verdienstgefälle (Equal Pay Gap) bezogenes Ziel: Hauptziel ist ein Verdienstunterschied = 0.** Jede Abweichung von diesem Ziel muss begründet werden.

¹¹ Unsere Initiative „Grow tech talent worldwide“ zielt darauf ab, externe Tech-Talente zu fördern, neue Talente für den IT-Sektor zu gewinnen und Tech-Communities zu unterstützen. Unsere beiden Schwerpunktbereiche sind: „Creating tech talent“, das sich an Kinder und Jugendliche sowie an Erwachsene ohne technischen Hintergrund richtet. Durch Aktivitäten wie Programmierworkshops und Hackathons wollen wir den Erwerb grundlegender technologischer Fähigkeiten unterstützen. „Empowering tech talent“ richtet sich mit Konferenzen, Webinaren und Hochschulpartnerschaften an die globale Tech-Community und zielt darauf ab, die Entwicklung von Technologiekompetenzen zu fördern. Mit insgesamt 238 Initiativen, darunter Kooperationen mit Universitäten oder anderen Partnern, eigenständige GFT-Veranstaltungen und Sponsoring, ist die Anzahl im Vergleich zum Vorjahr (255 Initiativen im Jahr 2023) leicht um 7 % gesunken.

Wir wollen insbesondere Mädchen und Frauen ermutigen, eine Karriere im Technologiebereich anzustreben. Durch verschiedene Mentoring-Programme für Frauen und Mädchen, Initiativen wie Programmierworkshops, Hackathons und Sponsoring von Technologiekonferenzen vermittelt GFT ihnen das Wissen, die technischen und sozialen Fähigkeiten, die sie benötigen, um in der IT-Branche zu wachsen und erfolgreich zu sein. Mit 58 Veranstaltungen stieg die Zahl der Veranstaltungen, die sich an Frauen richten, im Jahr 2024 um 31% im Vergleich zu 2023 (44 Veranstaltungen im Jahr 2023).

- Das Ziel bezogen auf die wesentliche negative Auswirkung „Sozialer Ausschluss von Arbeitnehmern“ wird 2025 definiert.

- Mitarbeiterzufriedenheit

Richtlinie: Bezieht sich auf die Health&Safety Policy und den Code of Ethics&Code of Conduct.

Geltungsbereich: Arbeitskräfte des Unternehmens.

Maßnahmen: Weitere Informationen über die Umfrage finden sich im Kapitel S1-4 „Great Place to Work“.

IRO: Verlust von Geschäftsmöglichkeiten aufgrund hoher Arbeitnehmerfluktuation; sozialer Ausschluss von Arbeitnehmern (zum Beispiel durch Diskriminierungsvorfälle).

In Bezug auf das langfristige strategische Ziel sind die jährlich überprüften Ziele:

- **Hohe Mitarbeiterzufriedenheit:** Gemessen durch den **Trust Index™** von **Great Place to Work®** mit dem Ziel, einen **Vertrauensindex** von **mindestens 85%** zu erreichen.

Die Leistung in Bezug auf diese Ziele wird vom Verwaltungsrat der GFT Technologies SE am Ende jedes Jahres bewertet und genehmigt. Im Jahr 2024 wurden alle Ziele auf Konzernebene erreicht, mit Ausnahme des Trust Index™ von Great Place to Work® welcher mit 81% unter unserem internen Ziel von 85% lag.

Verbesserungspotenzial wird durch Analyse der Ergebnisse der jährlichen Umfrage zur Personalbefragung ermittelt (siehe Abschnitt „Great Place to Work“). Außerdem ermöglicht eine Überprüfung des Benchmarks mit anderen Unternehmen, einen Vergleich zwischen der Arbeitgeberleistung im IT-Sektor zu ziehen.

S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Alle nachfolgend angegebenen Personenzahlen beinhalten Arbeitnehmer von GFT mit aktivem Beschäftigungsstatus und wurden auf Basis der Personenzahlen am Ende des Berichtsjahres (31. Dezember 2024) berechnet.

Die Zahlen zum **31.12.2023** enthalten die ehemaligen Arbeitnehmer der Sophos Solutions S.A.S in folgenden Ländern nicht: **Chile, Kolumbien, Indien, Panama und Peru**, da die Übernahme von Sophos Solutions S.A.S. erst 2024 erfolgte.

Die **Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Vertragsart** entspricht Abschnitt 9.4 Arbeitnehmer im Konzernanhang des Geschäftsberichts **2024**.

Gesamtanzahl der Arbeitnehmer aufgeschlüsselt nach Personenzahl und nach Geschlecht und Land zum 31.12.2024

Geschlecht	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)	
	31.12.2024	31.12.2023*
Männlich	8.766	6.938
Weiblich	2.802	2.250
Divers	6	3
Keine Angaben	0	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	11.574	9.191

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)

Land	31.12.2024	31.12.2023*
Brasilien	4.085	2.970
Spanien	2.149	2.148
Kolumbien	1.412	–
Italien	971	902
Polen	762	886
Deutschland	622	637
Mexiko	409	446
Kanada	403	402
Großbritannien	205	295
Vietnam	194	178
Costa Rica	156	179
Frankreich	51	52
Indien	51	–
USA	43	46
Schweiz	25	30
Chile	13	–
Singapur	9	11
Hong Kong	6	7
Panama	4	–
Belgien	2	2
Peru	2	–

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Vertragsart zum 31.12.2024

	31.12.2024					31.12.2023*				
	Weiblich	Männlich	Sonstige**	Keine Angaben	Gesamt	Weiblich	Männlich	Sonstige**	Keine Angaben	Gesamt
Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl/VZÄ)	2.802	8.766	6	0	11.574	2.250	6.938	3	0	9.191
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl/VZÄ)	2.732	8.573	6	0	11.311	2.194	6.781	3	0	8.978
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl/VZÄ)	70	193	0	0	263	157	56	0	0	213
Zahl der Abrufrkräfte (Personenzahl/VZÄ)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Zahl der Vollzeitkräfte (Personenzahl/VZÄ)	2.614	8.671	6	0	11.291	2.073	6.843	3	0	8.919
Zahl der Teilzeitkräfte (Personenzahl/VZÄ)	188	95	0	0	283	95	177	0	0	272

* Vorjahreszahlen ungeprüft

** Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Maßnahmen wie befristete Verträge, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung setzen wir nur in Einzelfällen ein. Im Berichtsjahr hatten 2% unserer Mitarbeiter befristete Verträge (2023: 2%).

Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben und die Quote der Arbeitnehmerfluktuation im Berichtszeitraum

	31.12.2024	31.12.2023*
Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben	2.412	2.148
Arbeitnehmerfluktuation	23%	23%
Durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer im Berichtszeitraum	10.456	9.204

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Die Formel zur Kalkulation der Arbeitnehmerfluktuation ist: alle Ausscheidenden/durchschnittliche Personenzahl der letzten 12 Monate × 100.

S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Anzahl der nicht angestellten Arbeitnehmer in der eigenen Belegschaft zum 31.12.2024

	31.12.2024	31.12.2023*
Anzahl der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens (nach Personenzahl) zum 31.12.2024	1.217	1.116

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Die Arbeitskräfte des Unternehmens von GFT umfassen auch nicht angestellte Arbeitnehmer, insbesondere Freiberufler, die beauftragt wurden, um Arbeiten/Dienstleistungen direkt am Arbeitsort eines GFT Kunden durchzuführen, sowie Subunternehmer. Die Daten wurden aus einem internen HR-System extrahiert und intern validiert.

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Berichterstattung über die tarifvertragliche Abdeckung und den sozialen Dialog

2024		
Abdeckungsquote	Arbeitnehmer – EWR	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR)
0–19%		
20–39%		
40–59%		
60–79%		
80–100%	Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien	Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Polen, Spanien

Die Arbeitnehmervertretungen repräsentieren 75 % (2023: 85 %) der Belegschaft im GFT Konzern.

GFT Technologies SE verfügt aufgrund seiner Rechtsform über einen SE-Betriebsrat, der die Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien) vertritt.

S1-9 Diversitätskennzahlen

Die Daten wurden aus einem internen HR-System extrahiert und intern validiert.

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und Altersverteilung unter Arbeitnehmern

	31.12.2024		31.12.2023*	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Oberste Führungsebene	239	2%	222	2%
Männlich	191	80%	185	83%
Weiblich	48	20%	37	17%

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Das GFT Karrieremodell umfasst eine Vielzahl von Job-Familien und Stufen. Es gibt sieben Stufen in jeder Familie – von L1 bis L7. Daneben gibt es L0 (Praktikanten/Auszubildende) und LD (Executive Directors). Die oberste Führungsebene von GFT umfasst: Executive Directors (LD) und L7-Management.

Age distribution amongst employees

Alter in Jahren	31.12.2024	31.12.2023*
<30	2.637	2.135
30–50	7.650	6.040
>50	1.287	1.016

* Vorjahreszahlen ungeprüft

S1-10 Angemessene Entlohnung

Alle Arbeitnehmer erhalten einen angemessenen Lohn in Übereinstimmung mit anwendbaren Benchmarks.

S1-11 Soziale Absicherung

Alle Arbeitnehmer von GFT sind durch öffentliche Programme oder Leistungen abgesichert gegen Einkommensverluste aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskraft des Unternehmens für dieses tätig ist, Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub, und Ruhestand.

In einigen Ländern gelten aufgrund lokaler Vorschriften Ausnahmen:

Krankheit – In der Schweiz ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, eine individuelle Krankenversicherung abzuschließen und die Kosten zu übernehmen.

Arbeitslosigkeit – In Belgien und Frankreich haben Arbeitnehmer, die kündigen, keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. In Kanada haben Arbeitnehmer, die wegen Fehlverhaltens kündigen oder entlassen werden, keinen Anspruch. In der Schweiz haben Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie mindestens 12 Monate lang in die Versicherung eingezahlt haben, einschließlich der Beiträge aus früheren Beschäftigungsverhältnissen.

Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit – In Peru sind die Arbeitnehmer nicht durch den Sozialschutz gegen diese Ereignisse abgesichert.

Elternurlaub – In der Schweiz müssen Arbeitnehmer, um Anspruch auf Elternurlaub zu haben, mindestens 9 Monate vor der Geburt Beiträge zur Versicherung entrichtet haben.

S1-12 Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen

	31.12.2024	31.12.2023*
Prozentsatz der Arbeitnehmer mit Behinderung	1%	1%

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Ohne Großbritannien, wo die Zahl der Arbeitnehmer mit Behinderungen nicht erfasst wurde.

S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die Daten wurden aus einem internen HR-System extrahiert und intern validiert.

Prozentsatz der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

	31.12.2024			31.12.2023*		
	Männlich	Weiblich	Divers	Männlich	Weiblich	Divers
Prozentsatz der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	94%	97%	83%	87%	94%	67%

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Ausgenommen ehemalige Sophos Solutions S.A.S Arbeitnehmer und Deutschland, deren Leistungsbeurteilung 2024 nicht im zentralen System von GFT erfasst wurde. Im Jahr 2025 werden Datenerhebungsverfahren harmonisiert.

Die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Arbeitnehmer, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

	31.12.2024			31.12.2023*		
	Männlich	Weiblich	Divers	Männlich	Weiblich	Divers
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer	17	21	19	17	20	36

* Vorjahreszahlen ungeprüft

Ausgenommen ehemalige Sophos Solutions S.A.S Arbeitnehmer, deren Weiterbildungen in 2024 noch nicht im zentralen System von GFT erfasst wurden.

S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Alle GFT Arbeitnehmer haben das Recht, Urlaub aus familiären Gründen zu nehmen. Die Daten wurden aus einem internen HR-System extrahiert und intern validiert.

Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

	31.12.2024	31.12.2023*
Prozentsatz der Arbeitnehmer die Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen haben	100%	100%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	Insgesamt	6%
	Männlich	5%
	Weiblich	9%
	Sonstige	0%

* Vorjahreszahlen ungeprüft

S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Gender Pay Gap und Vergütungsquote

	2024
Verdienstunterschied	15%
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	38

Der „unbereinigte Gender Pay Gap“ wird als Prozentsatz der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in % des männlichen Bruttoverdienstes (ohne Sophos Arbeitnehmer) dargestellt. Das Durchschnittsgehalt berücksichtigt keine Merkmale von Gleichwertigkeit wie Job-Familie und Karrierestufe.

Die Gesamtvergütungsquote wird berechnet aus dem Verhältnis zwischen der jährlichen CEO-Vergütung und der durchschnittlichen jährlichen Arbeitnehmervergütung.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

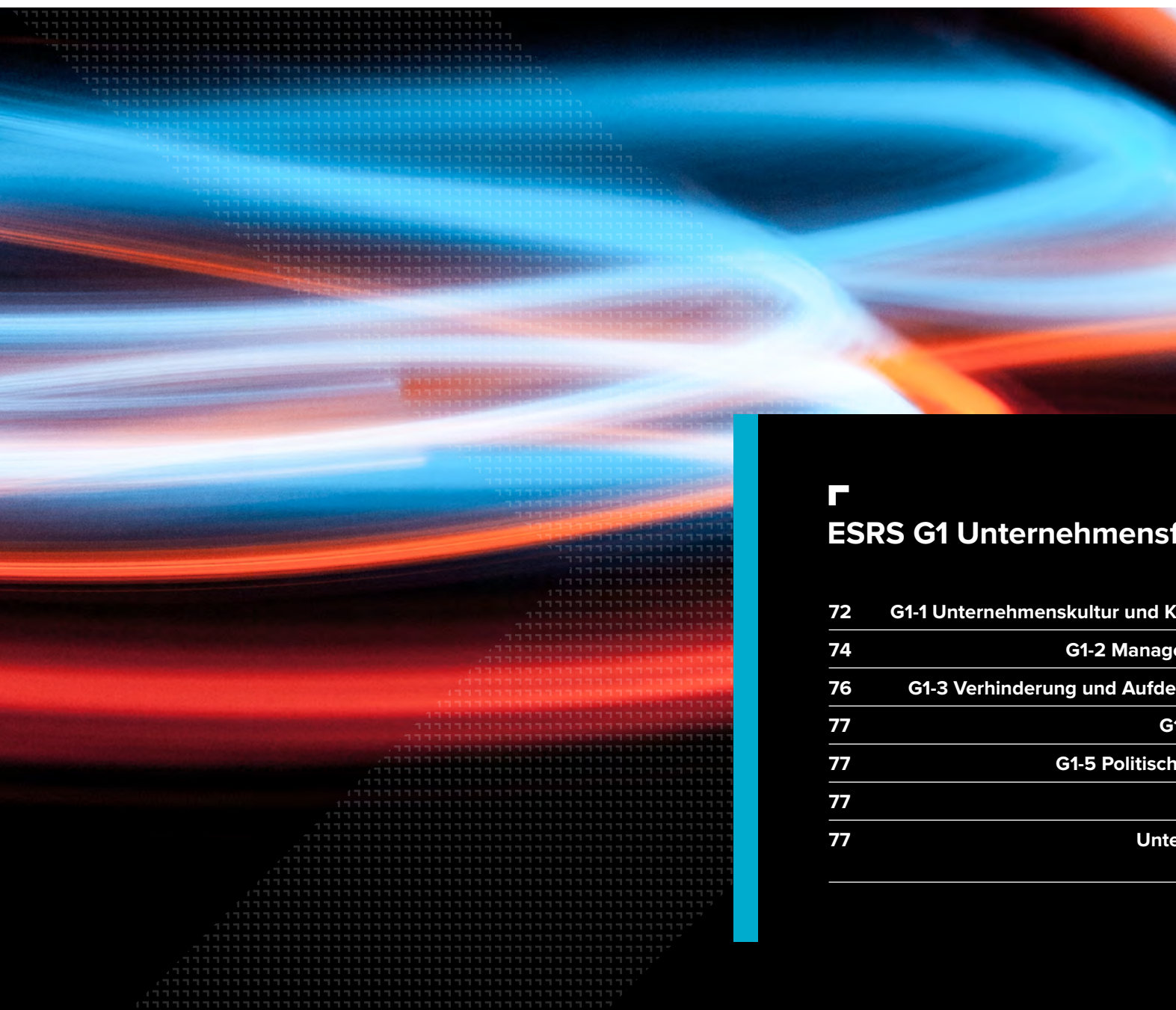
Weltweit wurden 5 Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, gemeldet.

15 Beschwerden wurden über Kanäle eingereicht, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können. Im Jahr 2025 wird der Prozess der Datenerfassung harmonisiert.

Es sind keine wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Vorfällen und Beschwerden aufgetreten.

Es sind keine schwerwiegenden Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens aufgetreten.

Es sind keine Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen eingetreten.



┌ ESRS G1 Unternehmensführung

72	G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung
74	G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten
76	G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
77	G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle
77	G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten
77	G1-6 Zahlungspraktiken
77	Unternehmensspezifisch: Informationen zu Cybersicherheit und Resilienz

ESRS G1 Unternehmens- führung

GFT hat Schaden für Interessenträger (Kunden, Mitarbeiter, Partner, Lieferanten, Arbeitnehmer) und Verluste des Gemeinwohls aufgrund unethischen Geschäftsverhaltens nach Bestechung/Korruption als ein Risiko im Bereich der Unternehmensführung ermittelt.

GFT verwendet einen strukturierten Prozess, der auf Best Practices der Branche basiert, um Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmensführung zu identifizieren. Diese Bewertungen stufen die operativen Auswirkungen und Reputationsrisiken von unethischem Geschäftsverhalten aufgrund der potenziellen finanziellen Auswirkungen und der Eintrittswahrscheinlichkeit als wesentlich ein.

Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen oder den internen Richtlinien von GFT haben nur sehr geringe Auswirkungen auf die Umwelt und potenziell geringe Auswirkungen auf die Interessengruppen/Menschen.

Selbst geringfügige Bestechungs- oder Korruptionsvorfälle können indirekt zur Destabilisierung von Gesellschaften beitragen.

GFT ist ein mittelgroßes IT-Unternehmen mit Standorten in 20 Ländern, was die potenziellen Auswirkungen von Bestechung und Korruption auf die Gesellschaft und die Interessenträger aufgrund der Größe des Unternehmens begrenzt. Der IT-Sektor ist nicht

als ein Hotspot für Bestechung und Korruption bekannt. GFT hat einen sehr geringen Anteil an Kunden aus dem öffentlichen Sektor.

Das Ausmaß der Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen oder den internen Richtlinien von GFT wird als mittleres Risiko eingestuft, da weniger Menschen von falschem Verhalten betroffen wären, die Wertschöpfung jedoch auf Landes- bzw. Gesellschaftsebene beeinträchtigt wäre. Die Bestechungs- und Korruptionsrisiken variieren in den einzelnen Landesgesellschaften.

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Der Verwaltungsrat trägt die Gesamtverantwortung für die Einrichtung der Corporate-Governance-Systeme, einschließlich der Einrichtung und Überwachung der internen Kontrollsysteme, des Risikomanagementsystems und der Compliance-Management-Systems. Er ist an allen wesentlichen Entscheidungen bezüglich der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen direkt beteiligt. Der Verwaltungsrat erhält regelmäßige und umfassende Berichte der geschäftsführenden Direktoren zu zentralen Angelegenheiten, wie Planung, Risiken in der Geschäftsentwicklung und der Einführung von Risikomanagement- und Compliance-Systemen gemäß der Geschäftsordnung für geschäftsführende Direktoren.

Der Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats stellt insbesondere die Effektivität und Funktionalität des internen Kontroll-, Risikomanagement-, Compliance-Management- und internen Auditsystems sicher. Er überwacht ebenfalls die für die Erhebung und Verarbeitung von nachhaltigkeitsbezogenen Daten eingesetzten Verfahren und Systeme.

Die geschäftsführenden Direktoren überwachen die Geschäftstätigkeit des Unternehmens und setzen vom

Verwaltungsrat festgelegte Strategien um. Sie sind unter anderem verantwortlich für die operative Führung, das Controlling und die Umsetzung des vom Verwaltungsrat beschlossenen Risikomanagementsystems.

Weitere Informationen zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats finden sich in ESRS 2 GOV-1.

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Mechanismen zur Identifizierung, Meldung und Untersuchung von Bedenken

Der Verwaltungsrat von GFT Technologies SE ist für die Unternehmensstrategie und alle bedeutsamen Entscheidungen, einschließlich wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen, verantwortlich. Er berücksichtigt Umwelt- und soziale Ziele und identifiziert und bewertet systematisch die Risiken und Chancen in Zusammenhang mit sozialen Faktoren und Umweltfaktoren sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Außerdem überprüft der Verwaltungsrat den jährlichen nichtfinanziellen Bericht.

Für die konzernweite Umsetzung des Compliance Management Systems hat der Verwaltungsrat das Compliance Office eingesetzt. Der Chief Compliance Officer (CCO) berichtet regelmäßig an den CFO, in Form von Quartalsberichten an die geschäftsführenden Direktoren, sowie mindestens einmal jährlich an den Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats.

Arbeitnehmer, Auftragnehmer und gegebenenfalls Dritte¹² können Bedenken oder Probleme anonym über verschiedene Kanäle für Hinweisgeber (Whistleblower) melden. Neben der Möglichkeit, das Compliance Office direkt telefonisch, per E-Mail oder

¹² Die Möglichkeit hängt von lokalen Richtlinien ab und wird in den lokalen Richtlinien für Hinweisgeber (Whistleblower Policies) definiert.

persönlich zu kontaktieren, können Arbeitnehmer auch anonyme Wege, wie das Whistleblowing Tool „TellUs“ oder eine temporäre E-Mail-Adresse nutzen. Das Whistleblowing Tool von GFT ist ein webbasierter Kanal, der anonyme Meldungen über Zwei-Wege-Kommunikation gewährleistet.

Nach Übermittlung einer Meldung analysiert der jeweilige Fallmanager die bereitgestellten Informationen und führt eine Plausibilitätsprüfung durch.

Sind die bereitgestellten Informationen Compliance-relevant, wird eine risikobasierte Bewertung vorgenommen und die nächsten Schritte werden vorbereitet, bevor eine Untersuchung durchgeführt wird.

Im Rahmen dieses Prozesses wird eine erste Bewertung vorgenommen, in der die Meldung mit internen Regeln, dem Gesetz, Ad-hoc-Informationen und sonstigen Angaben abgeglichen wird. Anschließend wird eine Untersuchung durchgeführt, in deren Rahmen weitere Informationen über den Fall gesammelt werden. Nach einer endgültigen Bewertung, in der die Informationen über die Meldung überprüft und analysiert werden, wird ein Ergebnis festgestellt und eine Empfehlung ausgesprochen. Dies ist die Grundlage zur Festlegung eines angemessenen Umgangs mit den gemeldeten Bedenken.

Stellt sich heraus, dass die bereitgestellten Informationen nicht Compliance-relevant sind, aber ein wesentliches Risiko für das Unternehmen oder Arbeitnehmer ersichtlich ist, können diese an die entsprechende Stelle/Abteilung zur Risikoverringerung weitergeleitet werden. Dies wird dem Meldenden (falls möglich) mitgeteilt.

Können die bereitgestellten Informationen nicht überprüft werden oder sind nicht Compliance-relevant und bergen keine zusätzlichen Risiken, wird der Fall dokumentiert, abgelehnt und geschlossen.

Richtlinien zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

GFT Technologies SE verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption. Dies ist in der Anti-Bribery and Corruption Policy angegeben, die sowohl auf der Website von GFT als auch im Intranet verfügbar ist. Die Richtlinie ist auch im Code of Ethics&Code of Conduct enthalten. Der Zweck des Kodex ist es, sicherzustellen, dass unsere Geschäftsaktivitäten frei von Bestechung und Korruption sind, entsprechend dem oben beschriebenen Risiko.

Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower) durch GFT

Im Code of Ethics&Code of Conduct von GFT ist angegeben, dass GFT jeden Hinweisgeber vor Benachteiligung oder Vergeltung, wie zum Beispiel Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder anderen Formen von Benachteiligung, schützt, wenn Vorfälle in gutem Glauben gemeldet werden. Die Anonymität der Meldenden wird über verschiedene Kanäle für Hinweisgeber sichergestellt, wenn die Meldenden lieber anonym bleiben möchten. Diese Kanäle für Hinweisgebende wurden lokal eingerichtet, um der lokalen Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zu entsprechen.

Zusätzlich zu dem globalen Kanal für Hinweisgeber des Konzerns wurden länderspezifische Kanäle für Hinweisgeber in Italien, Spanien und Brasilien eingerichtet.

Richtlinien zum Schutz von Hinweisgebenden

Der Code of Ethics&Code of Conduct von GFT soll sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer vor Ungleichbehandlung oder Vergeltung aufgrund ihres regelkonformen Verhaltens geschützt sind. So ist garantiert, dass alle Arbeitnehmer, die in gutem Glauben einen Vorfall melden oder Bedenken äußern, vor Bedrohungen oder Einschüchterungen durch Führungskräfte, Kollegen oder Dritte geschützt sind.

Das Unternehmen wird alle Arbeitnehmer vor Ungleichbehandlung oder Vergeltung schützen, wenn diese in gutem Glauben eine Meldung machen.

Dieser Schutz ist im Code of Ethics&Code of Conduct von GFT verankert und seit diesem Berichtsjahr in einer gesonderten und internen Konzernrichtlinie für Hinweisgeber (Whistleblowing Policy). Unter den verschiedenen von GFT für Hinweisgeber eingerichteten Kanälen ist seit 2018 auch eine internetbasierte Lösung verfügbar, durch die Arbeitnehmer des GFT Konzerns anonyme Meldungen machen und mit den Compliance-Beauftragten kommunizieren können. Einige Länder mit zusätzlichen lokalen Kanälen für Hinweisgeber haben unter Bezugnahme auf die globale Richtlinie lokale Richtlinien für Hinweisgeber herausgegeben, die unter Einhaltung lokaler Gesetzgebung extern verfügbar sein könnten.

Um Hinweisgeber während der Untersuchungen zu schützen, ist das Compliance Office berechtigt, Empfehlungen auf allen Ebenen auszusprechen. Angemessene Maßnahmen werden von Fall zu Fall und unter Zustimmung der Hinweisgeber getroffen.

Bei GFT erwarten wir von allen Personen, die im Unternehmen arbeiten, die Grundwerte, ethischen Standards und professionelle Unternehmensführung von GFT aufrechtzuerhalten.

Verfahren zur Untersuchung von Vorfällen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung, einschließlich Fällen von Korruption und Bestechung

Jeder über die Kanäle für Hinweisgeber gemeldete Fall wird auf globaler Ebene durch das Sanctions Advisory Committee bearbeitet, das aus dem Chief Compliance Office, dem Global Head of HR und dem Head of Group Legal besteht. Dieses Committee bearbeitet die Fälle konzernweit und entscheidet über verhältnismäßige und angemessene Disziplinarmaßnahmen in Übereinstimmung mit der lokalen

Gesetzgebung. Da er auf globaler Ebene tätig ist, ist er von lokalen Hierarchien unabhängig.

Strategie für Weiterbildungen zur Unternehmensführung bei GFT

Das Compliance Office nutzt regelmäßig interne Kommunikationskanäle, um das Bewusstsein der Arbeitnehmer zu schärfen. Für alle Arbeitnehmer gibt es eine verpflichtende Online-Schulung, die alle Compliance-relevanten Bereiche abdeckt, zum Beispiel den Aufbau des Compliance Management Systems, Leitlinien und Dokumente, Grundsätze und Vorgaben sowie Compliance-Risiken. Darüber hinaus wird anhand von Beispielen erläutert, wann, warum und wie eine Kontaktaufnahme mit dem Compliance Office abläuft. Arbeitnehmer müssen die Compliance-Schulung innerhalb von 30 Tagen nach ihrem Eintritt bei GFT absolvieren und danach in einem zweijährigen Zyklus wiederholen. Die Schulungsquote lag im Jahr 2024 bei 98% (2023: 96%; 2022: 81%). Das Compliance Office schult bei Bedarf auch relevante Gruppen von Arbeitnehmern. Compliance-Inhalte sind außerdem Teil des Schulungsprogramms für GFT Führungskräfte. Alle Arbeitnehmer sind verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte intern offenzulegen, um tatsächliche Interessenkonflikte zu vermeiden.

Am stärksten gefährdete Funktionen in Bezug auf Korruption und Bestechung

In bestimmten Funktionen bei GFT sind Einladungen, Bewirtungen und Geschenke von Geschäftspartnern üblich, weswegen hier ein höheres Risiko für Korruption und Bestechung besteht. Um dieses Risiko zu verringern, sind Detailregelungen und Schwellenwerte in der Business Benefits Policy definiert. Arbeitnehmer in den Rollen Finance, Purchasing, Sales, Marketing, Business Development und das GFT Management müssen strenge Regeln befolgen. Beispielsweise müssen sie unter bestimmten Umständen die vorherige Genehmigung des Compliance Office einholen, um die Einhaltung unserer Richtlinien

sicherzustellen und unethische Praktiken zu verhindern.

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.

Entwicklung, Förderung und Bewertung der GFT Unternehmenskultur

GFT legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung. Wir arbeiten in einem disruptiven und multikulturellen Umfeld, das sich schnell verändert. Deswegen verstehen wir Corporate Governance nicht als starres Regelwerk, sondern als einen Prozess, den wir kontinuierlich auf Basis unserer Unternehmenswerte verbessern.

Diese Werte bilden die Grundlage für unseren Ansatz zu nachhaltiger Unternehmensführung: Das Erreichen eines langfristigen, profitablen Wachstums im Einklang mit unseren ökologischen und sozialen Zielen und in Zusammenarbeit mit unseren Interessenträgern. Unsere Grundwerte sind die Grundlage für den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie für unseren täglichen Umgang miteinander.

Unsere Werte sind in unserem Code of Ethics&Code of Conduct aufgeführt, welcher die Basis für alle anderen Compliance-Strategien bei GFT darstellt. Er ist essenziell zur Aufrechterhaltung der ethischen Standards und der Grundwerte von GFT. Der Verhaltenskodex gilt für alle Arbeitnehmer auf allen Ebenen und für Dritte, die mit und für GFT arbeiten sowie in jedem Land, in dem GFT tätig ist. Von allen bei GFT neu eingestellten Arbeitnehmern wird erwartet, eine verpflichtende Schulung zu absolvieren, zu deren

Inhalten auch unsere Werte und Standards gehören. Im Abschnitt „Strategie für Schulungen zur Unternehmensführung bei GFT“ finden Sie weitere Informationen zu den verpflichtenden Schulungen.

G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

Ansatz von GFT hinsichtlich der Beziehungen zu Lieferanten

GFT verfolgt eine Einkaufsstrategie, die unsere Beziehungen mit Lieferanten durch ein klares, unparteiisches Auswahlverfahren regelt und die Einhaltung bestimmter betrieblicher und gesetzlicher Standards gewährleistet. Durch dieses in der Einkaufsstrategie aufgeführte Verfahren wird erwartet, dass Anbieter zu wettbewerbsfähigen Preisen Waren und Dienstleistungen bereitstellen, die den erforderlichen Qualitätsstandards entsprechen, und diese fristgemäß liefern. Lieferanten müssen sich an gesetzliche Vorgaben halten. Außerdem ist die Einhaltung des Code of Ethics&Code of Conduct von GFT oder ähnlichen Standards wie des EICC Code of Conduct (Verhaltenskodex der Elektronikindustrie) verpflichtend, wodurch sich Lieferanten auf unsere Werte in Bezug auf Menschenrechte und Umweltbewusstsein ausrichten. Für weitere Informationen zu den Lieferanten siehe unten.

Unsere Beschaffungspraktiken werden durch strenge Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht gestützt, wie in ESRS2 Kapitel GOV-4 zur Sorgfaltspflicht aufgeführt. Dies beinhaltet länderspezifische Risikoanalysen, bevor neue Geschäftsbeziehungen eingegangen oder neue Standorte eröffnet werden, systematische Bewertungen bestehender Beziehungen durch regelmäßigen Abgleich von Sanktions- und Terrorismuslisten und kontinuierliche Überprüfung Compliance-bezogener Risiken.

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen von GFT stellen durch strenge Einhaltung klar definierter

Bedingungen im Zusammenspiel mit Lieferanten Fairness und Transparenz sicher. Diese Bedingungen verhindern, dass ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung von vereinbarten Standards abgewichen wird, sodass die Grundsätze der Unternehmensführung eingehalten werden. In den Bedingungen wird außerdem die pünktliche Lieferung besonders betont, mit bestimmten Klauseln, die sich mit den Auswirkungen von Verzögerungen und Verstößen befassen. Dieser Ansatz unterstreicht die Verpflichtung von GFT, faire und ethische Beschaffungspraktiken einzuhalten und stellt ein verantwortungsvolles und effizientes Lieferketten-Management sicher.

Wir verfügen über einen automatisierten Prozess, der die zeitnahe Erfassung und Weiterverarbeitung von Lieferantenrechnungen in unser ERP-System (SAP S/4HANA) ermöglicht. Mit dem ERP-System haben wir offene Rechnungen jederzeit im Blick und sind in der Lage ausstehende Zahlungen zu planen. Neben einem automatisierten Zahlungsprozess stimmen wir eingehende und ausgehende Zahlungen aufeinander ab. So verfügen wir stets über genügend Kapital, um offene Lieferantenrechnungen begleichen zu können. Ferner tätigen wir Bestellungen bei Lieferanten nur dann, wenn es tatsächlich nötig ist. Ohne Bestellung gibt es auch keine offene Rechnung – und dementsprechend auch keinen möglichen Zahlungsverzug. Sollten wir trotz aller Vorkehrungen in Zahlungsverzug geraten, gehen wir im Sinne einer verantwortungsvollen Partnerschaft auf unsere Lieferanten zu und suchen das Gespräch, um dem Problem Abhilfe zu schaffen. Dabei behandeln wir unsere Lieferanten gleich.

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des GFT Konzerns, in denen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen und die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für den Einkauf von IT-Dienstleistungen enthalten sind, beinhalten Leitlinien für jedes Land, in dem GFT tätig ist. Sie enthalten einen Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister, der den ethischen Rahmen, in

dem unsere Lieferanten und Dienstleister tätig sein müssen, untermauert.

In Summe sollen diese Strategien sicherstellen, dass unsere Lieferkettenpraktiken ethische Standards und Gesetze einhalten, welche die Verpflichtung von GFT bezüglich verantwortungsvoller und effizienter Geschäftstätigkeiten widerspiegeln. Dieser strukturierte Ansatz hinsichtlich Lieferantenmanagement und Beschaffung, untermauert durch Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, stellt Transparenz und Rechenschaftspflicht und die Verringerung potenzieller Risiken bei unseren Geschäftstätigkeiten sicher.

Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien bei der Lieferantenauswahl durch GFT

Als Teil unserer Verpflichtung für verantwortungsvolle Beschaffung integriert GFT soziale und ökologische Kriterien in das Lieferantenauswahlverfahren. Gemäß unserer konzernweiten Einkaufsstrategie haben die Lieferanten Priorität, die arbeitsrechtliche und soziale Standards einhalten sowie die Achtung der Menschenrechte und Umweltbewusstsein aktiv fördern.

Unsere Beschaffungstätigkeiten sind darauf ausgelegt, Chancengleichheit für alle Lieferanten sicherzustellen und die Nachhaltigkeitsziele des Konzerns zu fördern, mit besonderem Augenmerk auf Umwelt, Menschenrechte und Compliance.

Hinsichtlich Umwelterwägungen ist in der Group Environmental Policy angegeben, dass unsere Beschaffungstätigkeiten die einbezogenen Praktiken und die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten berücksichtigen. Durch diese Strategie werden jedoch keine bestimmten Umweltstandards auferlegt, es sei denn, diese sind direkt auf rechtliche oder betriebliche Anforderungen ausgelegt. Dies spiegelt einen praktischen Ansatz zur Integration von Umwelterwägungen im Rahmen der Anforderungen an die betriebliche Leistungsfähigkeit und die Einhaltung von Gesetzen wider.

Außerdem befinden wir uns mit der Einführung unserer Climate Change Policy Ende 2024 in der Anfangsphase, verstärkt klimabezogene Erwägungen in unser Beschaffungsverfahren einzubeziehen. Durch diese Strategie werden Leitlinien festgelegt, die das Verhalten unserer Arbeitnehmer im Einkauf schrittweise dahingehend beeinflussen werden, dass sie verstärkt Lieferanten auswählen, die sich an Umweltstandards halten. Diese Strategie soll die proaktive Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten fördern, um Möglichkeiten zur Emissionsreduzierung zu identifizieren und umzusetzen. Da diese Richtlinie erst vor Kurzem eingeführt wurde, sind die beschriebenen spezifischen Praktiken und Maßnahmen noch nicht vollumfänglich aktiv, sie sind jedoch darauf ausgelegt, zukünftige Maßnahmen und Erwartungen innerhalb unserer Beschaffungsstrategie zu lenken.

Praktiken zur Unterstützung schutzbedürftiger Lieferanten und Verbesserung ihrer sozialen und ökologischen Leistung

GFT behandelt alle Lieferanten gleich, ohne zwischen Größe, Sektor oder Herkunftsland zu unterscheiden (unter Einhaltung von Compliance-Verfahren des Konzerns ist die Zusammenarbeit mit Lieferanten aus bestimmten Ländern aufgrund von Sanktionen, die durch das Compliance Office überwacht werden, eventuell nicht erlaubt). Alle Lieferantenbeziehungen unterliegen denselben konzernweiten Verfahren und Vorgehensweisen und werden in denselben global eingesetzten unterstützenden Systemen verarbeitet.

Für unsere produktiven Einkäufe (Auftragnehmer) bieten wir verpflichtende Schulungen an, die hauptsächlich Compliance-bezogen sind, sowie optionale Schulungen über den Inhalt der Projekte.

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorwürfen oder Vorfällen in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Wir haben klare interne Kontrollen und Prozesse eingerichtet, um mit geschäftlichen Situationen umzugehen. Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption und stellen so sicher, dass alle Geschäftstätigkeiten auf ehrliche und ethische Weise geführt werden.

Die konzernweiten Compliance-Leitlinien sind im Intranet verfügbar. Zusätzlich zum Code of Ethics & Code of Conduct enthalten sie die Anti-Bribery & Corruption Policy, die Business Benefits Policy, die Conflict of Interest Policy und die Anti-Fraud Policy. Darüber hinaus gilt für Arbeitnehmer in den Bereichen Einkauf und Angebotserstellung die Antitrust Policy. Arbeitnehmer, die mit Spenden und Sponsoringverträgen betraut sind, unterliegen den Regelungen der Donation & Sponsorship Policy.

Die Compliance-Beauftragten stellen durch verpflichtende Schulungen, die innerhalb von 30 Tagen nach Eintritt in das Unternehmen zu absolvieren und anschließend alle zwei Jahre zu wiederholen sind, sicher, das Bewusstsein hierfür zu schärfen. Genauere Angaben finden Sie unter G1-1.

Für Funktionen mit hohem Risiko, in denen Einladungen, Bewirtungen oder Geschenke üblich sind, hat GFT bestimmte Strategien und Vorgehensweisen festgelegt. Genauere Angaben befinden sich weiter unten im Kapitel.

Untersuchungsbeauftragte, Untersuchungsausschuss und Management-Kette

Das Compliance Office ist unabhängig von wirtschaftlichen, administrativen oder Kontrollfunktionen

innerhalb des GFT Konzerns, damit es seine Aufgaben frei und objektiv erfüllen kann. Das Sanctions Advisory Committee ist ebenfalls unabhängig vom lokalen Management, um Unabhängigkeit von lokalen Hierarchien zu gewährleisten. Weitere Angaben zum Sanctions Advisory Committee, finden Sie im Abschnitt „Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung“.

Meldung von Ergebnissen an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Meldungen von Hinweisgebenden werden vertraulich behandelt. Der GEB erhält vierteljährlich sowie in speziellen Sitzungen mit dem Verwaltungsrat und dem Compliance Office eine Übersicht über die Fälle, jedoch ohne detaillierte Informationen. Die Einzelheiten zu den Ergebnissen der einzelnen Fälle werden dabei auf ein Minimum beschränkt.

Mitteilung von Strategien gegenüber relevanten Personen

Richtlinien von GFT Technologies SE sind für alle Arbeitnehmer auf einer für Konzernrichtlinien vorgesehenen Intranetseite verfügbar. Zusätzlich werden Arbeitnehmer über Sensibilisierungskampagnen informiert, in denen Manager bezüglich neuer Strategien unterwiesen und beauftragt werden, diese an ihre entsprechenden Abteilungen und Teams per E-Mail zu übermitteln. Um zu gewährleisten, dass die Konzepte/Strategien gut verstanden werden, finden regelmäßige Schulungen (mit zu absolvierenden Tests) statt. Im Intranet wird außerdem unterstützender Inhalt mit kontinuierlichen weiteren Anleitungen bereitgestellt.

Weiterbildungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Ethische Standards und grundlegende Richtlinien werden jedem Arbeitnehmer bei Eintritt in das Unternehmen durch verpflichtendes E-Learning nahegebracht. Dies beinhaltet ebenfalls Schulungen zur Verhinderung von Bestechung und Korruption und stellt

ein ausgeprägtes Verständnis durch hohe Teilnahmequoten sicher (siehe G1-1 für genauere Angaben).

Derzeit werden die Schulungsabdeckungsdaten für Risikofunktionen aus dem globalen verpflichtenden Compliance-Schulungsprogramm abgeleitet, das die wesentlichen Aspekte der Korruptions- und Bestechungsprävention abdeckt und eine Teilnahmequote von 98% aufweist. Zusätzlich werden spezifische Schulungen je nach regionalen oder funktionalen Anforderungen angeboten.

Derzeit wird eine Implementierung zur Standardisierung der Abdeckungskriterien sowie zur Etablierung eines zuverlässigen Nachverfolgungssystems durchgeführt, indem diese Risikofunktionen innerhalb des verpflichtenden Schulungsprogramms identifiziert werden. Als Risikofunktionen gelten Finance, Purchasing, Sales, Marketing, Business Development und GFT Management.

Weiterbildungen für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Neu ernannte Manager müssen ein Programm für Führungskräfte durchlaufen, in dem sie umfassende Unterweisungen erhalten, die sie auf ihre neuen Verantwortungsbereiche vorbereiten. Dies beinhaltet alle Führungsaspekte bei GFT, einschließlich Informationen darüber, wie man Korruptions- oder Bestechungsversuche verhindert oder damit umgeht. Dieses Programm beinhaltet, dass Manager bei ihrer Ernennung und anschließend alle zwei Jahre einen E-Learning-Kurs absolvieren müssen.

Das Compliance Office schult bei Bedarf auch relevante Gruppen von Arbeitnehmern, und Compliance-Inhalte sind Teil des Schulungsprogramms für GFT Führungskräfte.

G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle

Innerhalb des Berichtszeitraums verzeichnete GFT keine Korruptions- oder Bestechungsfälle.

G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Lobbytätigkeiten von GFT

Das Lobby-Engagement von GFT wurde als nicht wesentlich identifiziert und ist lediglich indirekter Natur, beispielsweise durch Mitgliedschaften in Branchenverbänden und lokalen Wirtschaftsvereinigungen. Die Auswirkungen auf lokale politische Parteien und Unternehmensinteressengruppen sind beschränkt.

Die Lobbytätigkeiten von GFT konzentrieren sich auf Technologie, digitale Innovationen, Governance, Datenschutz und nachhaltige Entwicklung. Dies bezieht das Engagement in Bereichen wie Industriestandards, Forschung und Wirtschaftspolitik mit ein. Diese Bemühungen unterstützen Fortschritte in der digitalen Transformation, der Wettbewerbsfähigkeit der Branche, der Unternehmensverantwortung sowie einem günstigen geschäftlichen Umfeld.

Im Einklang mit dem Lobbyregistergesetz in Deutschland ist GFT im öffentlichen Lobbyregister des Deutschen Bundestags eingetragen: Registereintrag „GFT Technologies SE“ mit der Registernummer R004568.

Zusätzlich zum nationalen Lobbyregister in Deutschland hat der Konzern ein internes Register eingerichtet, das die Lobbytätigkeiten jeder GFT Tochtergesellschaft dokumentiert. Das interne Register basiert konzeptionell auf dem deutschen Lobbyregister.

Finanzielle oder in Form von Sachleistungen geleistete politische Zuwendungen

GFT hat im Jahr 2024 keine politischen Zuwendungen in finanzieller Form oder in Form von Sachleistungen geleistet.

G1-6 Zahlungspraktiken

GFT beabsichtigt, Rechnungen gemäß den vereinbarten Zahlungsbedingungen zu zahlen, üblicherweise innerhalb von 30 Tagen. Vertragsbedingungen können jedoch je nach Vereinbarung verschieden sein.

Hauptkategorien für Lieferanten

GFT ordnet ihre Lieferanten in zwei Hauptkategorien ein: IT und Professional Services, die für ihre Wertschöpfungskette von der Beschaffung von Ressourcen bis zur Bereitstellung der Dienstleistung essenziell sind.

Die IT-Kategorie wird von Lieferanten von Unternehmenssoftware mit zusätzlichen Leistungen aus den Sektoren Hardware, Cloud Services und IT-Beratung dominiert. Diese Lieferanten sind zur Aufrechterhaltung der technologischen Infrastruktur und Innovationsfähigkeit von GFT wichtig.

Bei den Professional Services besteht die größte Gruppe der Lieferanten aus Auftragnehmern und Freiberuflern, gestützt durch Sektoren wie Mitarbeiterleistungen und Schulungen, Versicherung, Beratung und Marketing.

Standardzahlungsbedingungen von GFT

Gemäß den Allgemeinen Einkaufsbedingungen von GFT sind die Standardzahlungsbedingungen auf Konzernebene 30 Tagen netto mit der Option auf 3% Skonto bei Zahlung innerhalb von 14 Tagen. Sie können fallweise an die lokale Gesetzgebung und Vereinbarungen mit Lieferanten angepasst werden. Lokale GFT (Länder)-Organisationen legen ihre eigenen Zahlungsbedingungen gemäß der lokalen Gesetzgebung fest.

Aktuell anhängige Gerichtsverfahren aufgrund von Zahlungsverzug

Aktuell sind keine Gerichtsverfahren aufgrund von Zahlungsverzug gegen GFT anhängig.

Unternehmensspezifisch: Informationen zu Cybersicherheit und Resilienz

GFT hat Cybersicherheit und Resilienz als ein unternehmensspezifisches Nachhaltigkeitsrisiko ermittelt.

ESRS 2 SBM-3 G1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell basiert stark auf der Entwicklung von Code und digitalen Lösungen für eine Vielzahl heterogener IT-Dienstleistungen für Kunden und komplexe Cloud-Systeme. Durch die Einrichtung eines robusten Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS), von Cybersicherheitsmaßnahmen und Resilienzstrategien stellen wir sicher, dass wir innovative, datengesteuerte Lösungen bereitstellen können und gleichzeitig den strengen Branchenvorschriften entsprechen. Dies ist nicht nur für die Geschäftskontinuität von entscheidender Bedeutung, sondern auch für den Schutz von Kundendaten, die Reputation des Unternehmens und das Vertrauen der Interessenträger in einem zunehmend digitalen und vernetzten Geschäftsumfeld.

ESRS 2 IRO-1 G1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

GFT verwendet einen strukturierten Prozess, der auf Best Practices der Branche basiert, um Risiken im Zusammenhang mit Cybersicherheit und Resilienz zu identifizieren. Diese Bewertungen stufen die operativen Auswirkungen und Reputationsrisiken von Cyberangriffen aufgrund ihrer erheblichen potenziellen

finanziellen Auswirkungen und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit als wesentlich ein.

Diese Risiken sind in unserer Nachhaltigkeitsklärung berücksichtigt, da Störungen der Geschäftstätigkeit unsere Fähigkeit, Dienstleistungen zu erbringen, den Cashflow zu verwalten und die Produktivität aufrechtzuerhalten, direkt beeinträchtigen könnten, wohingegen Reputationsschäden zu einem Vertrauensverlust bei Kunden und zu Umsatzeinbußen führen können.

Umgekehrt wurden potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer aufgrund unserer bestehenden robusten Cybersicherheitsmaßnahmen, die diese

Risiken wirksam reduzieren, als nicht wesentlich eingestuft.

Darüber hinaus hat die Cybersicherheit zwar positive Auswirkungen, wie die Stärkung des Kundenvertrauens und die Einhaltung von Regulierungsstandards, doch wurden diese ebenfalls als nicht wesentlich eingestuft, da die Rolle von GFT bei der Bereitstellung von Cybersicherheitsdiensten begrenzt ist.

Diese Erkenntnisse fließen unmittelbar in die **Cybersecurity-&Resilience-Strategie von GFT** ein und stellen sicher, dass wesentliche Risiken in die unternehmerische Entscheidungsfindung integriert werden.

Governance und Schutzkonzept

GFT betreibt ein umfassendes Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS), das vom Chief Information Security Officer geleitet und von Information Security Managern unterstützt wird. GFT setzt strenge Datenschutzstandards durch, die unter der Leitung unseres Chief Privacy Officer verwaltet werden.

GFT hält sich an Standards wie die Norm ISO/IEC 27001:2022, TISAX und die DSGVO und bekräftigt damit sein Bekenntnis zum Schutz von Informationen. Das Business Continuity Management System (BCMS) von GFT, in Übereinstimmung mit der Norm ISO 22301:2019, gewährleistet die betriebliche Ausfallsicherheit, indem es wichtige Dienste identifiziert und schützt, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicherstellt und ein robustes Incident-Management ermöglicht.

Das Group Executive Board ist für die Umsetzung verantwortlich und wird dabei von Fachausschüssen unterstützt, die eine zeitnahe Reaktion auf Cybersicherheitsrisiken gewährleisten. Wir setzen ein Zero-Trust-Sicherheitsmodell, regelmäßige Schwachstellenanalysen und simulierte Cyberangriffsübungen ein.

Unsere Resilienz wird weiter gestärkt durch geografisch verteilte Lieferprozesse, cloudbasierte virtuelle Desktops und hybride Arbeitsstandards, die effiziente Work-from-Anywhere-Szenarien unterstützen.

GFT managt jedes Jahr mehrere Tausend unterschiedlicher Projekte, die ein flexibles Sicherheitskonzept erfordern, das globale Compliance-Standards mit maßgeschneiderten projektspezifischen Anforderungen in Einklang bringt.

Die Abstimmung mit internen und externen Interessenträgern, einschließlich Kunden, Lieferanten, Partnern und Aufsichtsbehörden, ist für die Aufrechterhaltung der Informationssicherheit und der

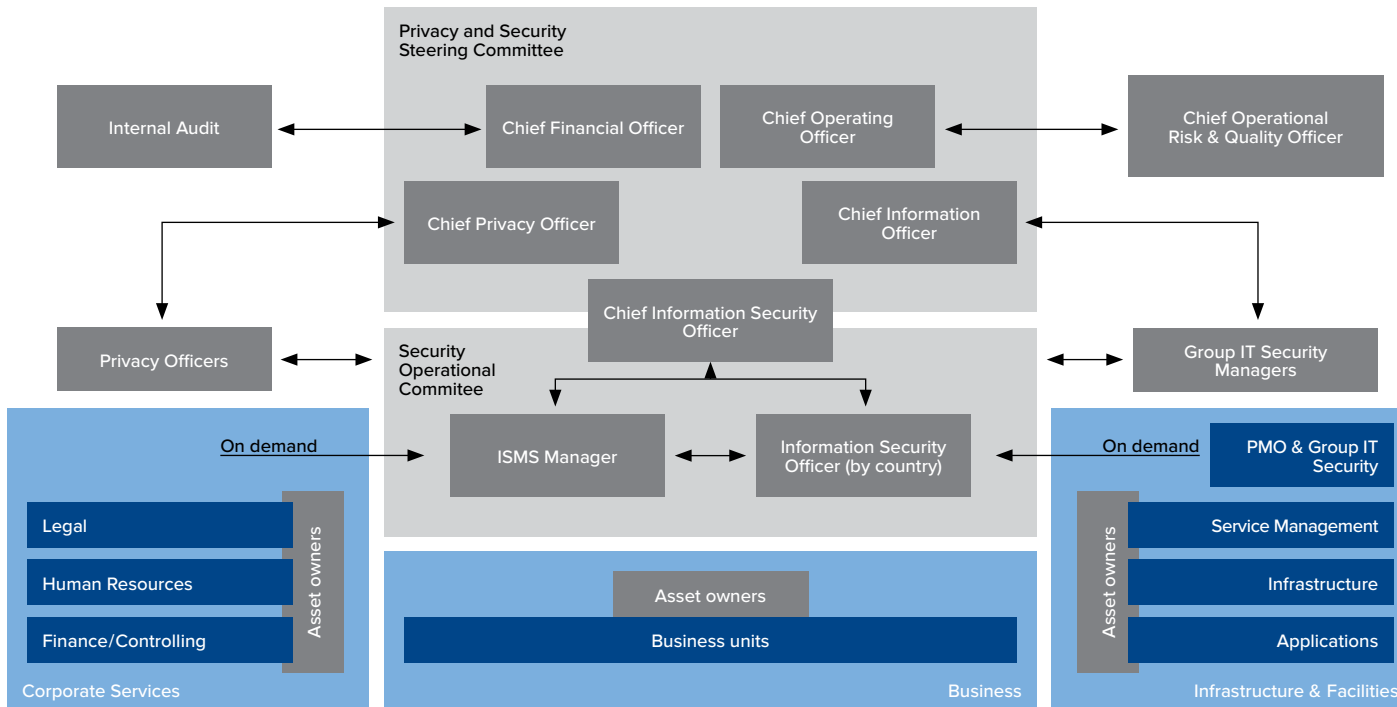


Abbildung 1: Das GFT Privacy&Security Framework

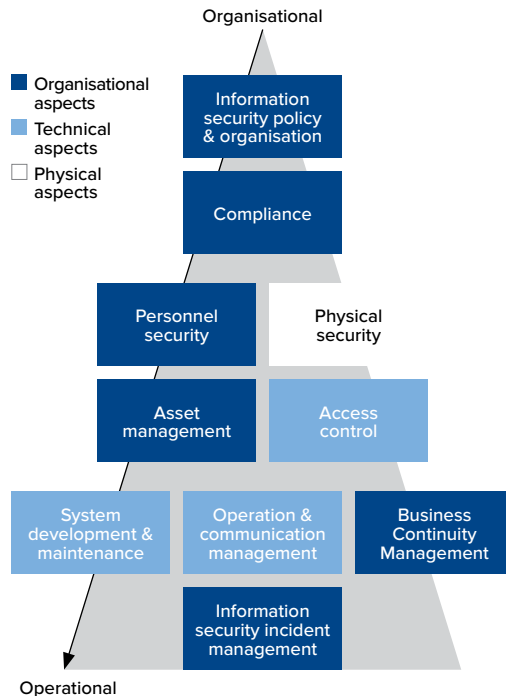


Abbildung 2: ISMS Dokumentationsbereiche und Struktur

Business-Continuity-Managementsysteme von entscheidender Bedeutung.

Maßnahmen und Fortschritte

GFT ergreift verschiedene zentrale Maßnahmen zur Stärkung der Cybersicherheit und Resilienz, darunter jährliche Recovery-Übungen für Cyberangriffe, IT-Recovery-Tests für kritische Geschäftssysteme und kontinuierliche Mitarbeiterschulungen.

Wir messen unseren Fortschritt sowohl quantitativ als auch qualitativ. Die quantitative Auswertung umfasst die Überwachung der Teilnahmequoten an Schulungen und der Reaktion auf Vorfälle durch unser 24/7 Security Operations Centre, das die sofortige Aktivierung von Reaktionsplänen in Übereinstimmung mit den Recovery-Zielen sicherstellt. Zu den qualitativen

Verbesserungen gehören eine verstärkte Sensibilisierung der Mitarbeitenden für aktuelle Bedrohungen, verbesserte Reaktionsfähigkeiten durch jährliche Tests und regelmäßige Überprüfungen der Richtlinien in Übereinstimmung mit den geschäftlichen Anforderungen. Wir haben in mehreren Ländern die ISO 27001:2022-Zertifizierung erhalten und länderspezifische Zertifizierungen wie TISAX in Deutschland und ENS in Spanien eingeführt.

KPIs und Ziele

Angesichts der Komplexität unserer Geschäftstätigkeit verwendet GFT sowohl qualitative als auch quantitative KPIs, um die Effektivität der Geschäftskontinuität zu messen. Unser KPI für Schulung und Sensibilisierung überwacht die Teilnahme an den verpflichtenden jährlichen Schulungen zu Informationssicherheit und BCMS mit einem Ziel von 95% Erfüllung. Im Berichtsjahr wurde die Zielvorgabe knapp verfehlt. Während beim einmaligen Grundlagentraining, das bei Unternehmenseintritt zu absolvieren ist, die Zielvorgabe mit einer Quote von 95% erreicht wurde, lag sie bei der jährlichen Auffrischungsschulung mit 93% leicht darunter.

Der **Microsoft Secure Score** bietet eine extern gemessene quantitative Sicherheitsbewertung auf der Grundlage von Identitätsschutz, Gerätesicherheit und Cloud-Sicherheit. Ziel ist es, permanent einen Wert von über 80 zu halten. Im Berichtsjahr lag der Wert bei durchschnittlich 88,8.

Unsere Ziele sind global ausgerichtet und decken alle Aspekte der Cybersicherheit und Resilienz sowohl in vor- als auch nachgelagerten Prozessen ab.

- Schutz der persönlichen Daten von Kunden und Arbeitnehmern
- Unterstützung nachhaltiger IT-Praktiken durch effiziente Cybersicherheitsarchitekturen
- Vermeidung eines missbräuchlichen Energieverbrauchs durch unautorisierte Aktionen

- Schaffung von Transparenz im Umgang mit Daten und bei der Kommunikation von Datenschutzverletzungen
- Sicherstellung der Informationsintegrität zum Schutz von Kunden und Arbeitnehmern vor Social-Engineering-Angriffen und Cyber-Mobbing
- Entwicklung von Programmen zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins, die die Arbeitnehmer gegen Cyberrisiken wappnen

Sie werden jährlich überprüft und auf der Grundlage von Testergebnissen, Kontrolldaten, Mitarbeiterfeedback und Compliance-Anforderungen angepasst.

Das GFT ISMS, basierend auf der Norm ISO 27001:2022, wurde 2014 eingerichtet und das Cyberattack Resilience Framework (CARE) im Jahr 2023. Wir investieren fortlaufend in Technologien, Schulungen und Compliance, um unsere Cybersicherheit aufrechtzuerhalten und zu verbessern sowie den Schutz unserer Betriebsabläufe, unserer Reputation und der Interessen unserer Interessenträger in einer sich ständig weiterentwickelnden Bedrohungslandschaft zu gewährleisten.

Stuttgart, den 27. März 2025

GFT Technologies SE
Die geschäftsführenden Direktoren

Marco Santos
Global Chief Executive Officer (CEO)

Dr. Jochen Ruetz
Chief Financial Officer (CFO) & stellvertretender Chief Executive Officer (stv. CEO)

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

An die GFT Technologies SE, Stuttgart

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die im gesonderten nichtfinanziellen Bericht enthaltene nichtfinanzielle Konzernnachhaltigkeitserklärung

Prüfungsurteil

Wir haben die im gesonderten nichtfinanziellen Bericht enthaltene nichtfinanzielle Konzernnachhaltigkeitserklärung der GFT Technologies SE, Stuttgart, zur Erfüllung der §§315b und 315c HGB einschließlich der in dieser nichtfinanziellen Konzernnachhaltigkeitserklärung enthaltenen Angaben zur Erfüllung der Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 (nachfolgend die „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren

- die als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahresangaben
- die als ungeprüft gekennzeichneten Verweise auf Informationen der Gesellschaft außerhalb des Konzernlageberichts

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigelegte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit §§315b und 315c HGB und den Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu den als ungeprüft gekennzeichneten Bestandteilen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung

zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen der IDW Qualitätsmanagementstandards angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Hervorhebung eines Sachverhalts – Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beschrieben werden. Danach hat die Gesellschaft die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) in dem im Abschnitt „Über diesen Bericht“ der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angegebenen Umfang nicht angewendet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats für die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist. Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Die gesetzlichen Vertreter haben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung Auslegungen solcher Formulierungen und Begriffe vorgenommen. Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegungen. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher. Auch die Quantifizierung von nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angegeben wurden, unterliegt inhärenten Unsicherheiten.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien

aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angewandten Prozess einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus

der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.

- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.

- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt. Wenn die gesetzlichen Vertreter in Übereinstimmung mit den ESRS die zu berichtenden Informationen über die Wertschöpfungskette für einen Fall schätzen, in dem die gesetzlichen Vertreter nicht in der Lage sind, die Informationen aus der Wertschöpfungskette trotz angemessener Anstrengungen einzuholen, ist unsere Prüfung darauf begrenzt zu beurteilen, ob die gesetzlichen Vertreter diese Schätzungen in Übereinstimmung mit den ESRS vorgenommen haben, und die Vertretbarkeit dieser Schätzungen zu beurteilen, aber nicht Informationen über die Wertschöpfungskette zu ermitteln, die die gesetzlichen Vertreter nicht einholen konnten.
- analytische Prüfungshandlungen bzw. Einzelfallprüfungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.
- den Prozess zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen den Vermerk auf Grundlage unserer mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung (einschließlich der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in

Deutschland e.V.). Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Stuttgart, den 27. März 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco Koch
Wirtschaftsprüfer

Manuel Beyer
Wirtschaftsprüfer



Service

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

Impressum

Konzeption

GFT Technologies SE, Stuttgart
www.gft.com

Text

GFT Technologies SE, Stuttgart
www.gft.com

Konzept, Design und Satz

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

Fotografie

Cover: Adobe Stock, Orod
Seite 2: Adobe Stock, Olena
Seite 3: Tom Maurer Photography
Seite 5: Adobe Stock, Yurok Aleksandrovich
Seite 6: Adobe Stock, Idelfoto
Seite 29: Adobe Stock, jamesteohart
Seite 55: Adobe Stock, Curioso.Photography
Seite 70: Adobe Stock, master1305
Seite 79: Gettyimages, golubovy

Weitere Informationen

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

Der nichtfinanzielle Konzernbericht 2024 liegt auch in englischer Sprache vor und ist unter www.gft.com/sustainability verfügbar.

Copyright 2024: GFT Technologies SE, Stuttgart

Veröffentlicht am 28. März 2025

