



Mittwoch, 1. Juni 2022

Anlage und Bericht

Anlage zu Tagesordnungspunkt 6 –
Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

Vergütungsbericht 2021 der GFT Technologies SE

Der Vergütungsbericht nach § 22 Abs. 6 SE-Ausführungsgesetz (SEAG) i. V. m. § 162 Aktiengesetz (AktG) stellt klar und verständlich die den Mitgliedern des Verwaltungsrats und den geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese.

Die GFT Technologies SE hat eine monistische Unternehmensführungs- und Kontrollstruktur. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass die Führung der Gesellschaft einem einheitlichen Leitungsorgan, dem Verwaltungsrat, obliegt. Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung durch die geschäftsführenden Direktoren. Die geschäftsführenden Direktoren führen die Geschäfte der Gesellschaft, vertreten die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich und sind an Weisungen des Verwaltungsrats gebunden. Die GFT Technologies SE überträgt die Angabepflichten nach § 162 Abs. 1 AktG für

die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats auf die geschäftsführenden Direktoren und den Verwaltungsrat und diejenigen für den Vorstand nach § 162 Abs. 2 AktG auf ihre geschäftsführenden Direktoren.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE sind auf der Internetseite der Gesellschaft www.gft.de/governance verfügbar.

In diesem Bericht wird bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie inkludiert Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht exakt die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.



Mittwoch, 1. Juni 2022

I. Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

01.

Vergütungsfestsetzung

Am 10. Juni 2021 hat die Hauptversammlung der GFT Technologies SE das vorgelegte Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren gebilligt.

Die Festlegung der konkreten Vergütung der geschäftsführenden Direktoren entspricht dem von der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem. Der Anstellungsvertrag mit der Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren, Marika Lulay, weicht in den unter 02.a genannten Punkten vom Vergütungssystem ab.

Der Verwaltungsrat hat vor Abschluss der Anstellungsverträge die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren auf ihre Angemessenheit und Marktüblichkeit überprüft. Dabei hat er dem Vergütungssystem entsprechend die Vergütung im Vergleich zu börsennotierten Unternehmen, die eine vergleichbare Marktstellung (insbesondere Branche, Größe, Land) und Komplexität haben, beurteilt (horizontaler Vergütungsvergleich).

Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat bei der Überprüfung auch die Entwicklung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Verhältnis zur Vergütung des obersten Führungskreises und der Belegschaft des GFT Konzerns bewertet. Der oberste Führungskreis besteht aus der Vertragsgruppe der Executive Directors. Die Belegschaft des GFT Konzerns setzt sich zusammen aus allen festangestellten Mitarbeitern des GFT Konzerns. Neben einer Status-quo-Betrachtung hat der vertikale Vergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf berücksichtigt.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2021 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

02.

Das Vergütungssystem und die Umsetzung im Geschäftsjahr 2021

a. Abweichung vom Vergütungssystem bei der Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren

Der Anstellungsvertrag mit Marika Lulay, der im Jahr 2019, also bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II), abgeschlossen wurde, weicht in folgenden Punkten von dem Vergütungssystem

ab, das die Hauptversammlung am 10. Juni 2021 gebilligt hat: Es ist keine Maximalvergütung festgelegt und das im Vergütungssystem vorgesehene Nachhaltigkeitsziel als Teil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen. Zudem ist der Auszahlungszeitpunkt der langfristigen variablen Vergütung im Falle des Ausscheidens infolge eines Widerrufs der Bestellung als geschäftsführende Direktorin durch die Gesellschaft abweichend festgelegt.



Mittwoch, 1. Juni 2022

b. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren sind die monatlichen Gehaltszahlungen und Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind die

einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung.

In der nachfolgenden Übersicht sind die im Vergütungssystem vorgesehenen Vergütungsbestandteile genannt.

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



Mittwoch, 1. Juni 2022

c. Feste Vergütung

Die feste Vergütung besteht aus dem Jahresfestgehalt und den Nebenleistungen. Das Jahresfestgehalt wird in monatlichen Teilbeträgen bezahlt. Die Nebenleistungen können personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen. Sie enthalten den geldwerten Vorteil für einen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen, Prämien für eine angemessene Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur Altersversorgung und zur Kranken- und Pflegeversicherung im üblichen Umfang.

Das Jahresfestgehalt beträgt 450.000 € für die Vorsitzende der geschäftsführenden Direktoren (CEO), 370.000 € für den für Finanzen zuständigen geschäftsführenden Direktor (CFO) und 350.000 € für den für die Region Zentral- und Westeuropa zuständigen geschäftsführenden Direktor.

d. Variable Vergütung

Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr (Gewährungsgeschäftsjahr) setzt sich zusammen aus drei Bestandteilen mit einjähriger Bemessungsgrundlage (Short Term Incentive STI 1, STI 2 und STI 3) und einem daraus – teilweise – abgeleiteten Vergütungsbestandteil mit dreijähriger Halteperiode (Long Term Incentive, LTI).

Short Term Incentive (STI)

Die einjährige erfolgsabhängige Vergütung bestimmt sich nach dem Grad der Erreichung von Zielen in Bezug auf:

- Wachstum
- Rendite
- Nachhaltigkeit

Wachstumsziel (STI 1)

Das Wachstumsziel beschreibt die angestrebte prozentuale Steigerung des Umsatzes im Vergleich zum jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr. Dabei wird mit jedem geschäftsführenden Direktor entweder der Umsatz des GFT Konzerns oder der Umsatz einer Teileinheit als Bemessungs-

grundlage vereinbart. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil honoriert damit das Umsatzwachstum von einem Geschäftsjahr zum nächsten. Er dient dem Ziel, die globale Marktposition des GFT Konzerns als einen führenden Technologiepartner für Banken, Versicherungen und Industrieunternehmen auszubauen.

In den laufenden Anstellungsverträgen ist mit allen geschäftsführenden Direktoren vereinbart, dass der Umsatz des gesamten GFT Konzerns als Bemessungsgrundlage dient.

Renditeziel (STI 2)

Das Renditeziel beschreibt das angestrebte Verhältnis von EBT (Earnings Before Taxes/Gewinn vor Steuern) zu Umsatz. Dabei wird mit jedem geschäftsführenden Direktor das EBT und der Umsatz entweder des GFT Konzerns oder einer Teileinheit als Bemessungsgrundlage vereinbart. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil sorgt dafür, dass nicht nur die Umsatzsteigerung, sondern auch die erreichte Rendite incentiviert wird. Er dient dem Ziel, profitables Wachstum zu erreichen.

In den laufenden Anstellungsverträgen ist mit allen geschäftsführenden Direktoren vereinbart, dass der Umsatz und das EBT des gesamten GFT Konzerns als Bemessungsgrundlage dient.

Nachhaltigkeitsziel (STI 3)

Der Verwaltungsrat legt für jedes Geschäftsjahr ein oder mehrere soziale oder ökologische Ziele fest. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil incentiviert die Erreichung unternehmensspezifischer Nachhaltigkeitsziele. Dabei wählt der Verwaltungsrat grundsätzlich



Mittwoch, 1. Juni 2022

eines oder mehrere der nachfolgenden Nachhaltigkeitsziele aus: Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern, Förderung von externen IT-Talenten, Energieeinsparung, Förderung der Diversität in der Belegschaft und/oder des Managements des GFT Konzerns sowie Mitarbeiter- und/oder Kundenzufriedenheit. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen statt eines oder mehrerer der vorgenannten Nachhaltigkeitsziele auch andere Nachhaltigkeitsziele auszuwählen, sofern zu diesen im zusammengefassten Lagebericht nichtfinanzielle Steuerungsgrößen angegeben sind und der Verwaltungsrat zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Nachhaltigkeitsziele ebenso geeignet sind, die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern und die geschäftsführenden Direktoren entsprechend zu incentivieren.

Der variable Bestandteil sorgt dafür, dass nicht nur das Interesse der Aktionäre an profitablen Wachstum incentiviert wird, sondern auch die Interessen weiterer Stakeholder berücksichtigt werden.

Für das Geschäftsjahr 2021 war mit zwei geschäftsführenden Direktoren ein Nachhaltigkeitsziel vereinbart. Mit der Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren ist kein Nachhaltigkeitsziel vereinbart, da der entsprechende Anstellungsvertrag im Jahr 2019, also bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), abgeschlossen wurde.

Berechnung des Short Term Incentive, Auszahlung bzw. Teilumwandlung in den Long Term Incentive

Die sich aus dem Grad der Erreichung des Wachstums-, des Rendite- sowie des Nachhaltigkeitsziels ergebenden Beträge werden nach Ablauf des jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahres addiert.

Von dem sich daraus ergebenden jährlichen Gesamtbetrag des STI werden entsprechend der vorab in den laufenden Anstellungsverträgen festgelegten Regelung zwei Drittel am Ende des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Konzernabschluss vom Verwaltungsrat für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt wird,

an die geschäftsführenden Direktoren ausbezahlt (Auszahlungsbetrag STI).

Der verbleibende Betrag (ein Drittel des STI) wird von der Gesellschaft einbehalten und in die langfristige variable Vergütung (LTI) für das betreffende Geschäftsjahr umgewandelt (Umwandlungsbetrag).

Long Term Incentive (LTI)

Den geschäftsführenden Direktoren wird jährlich für den Umwandlungsbetrag eine Anzahl virtueller Aktien zugeteilt (gewährte virtuelle Aktien). Die virtuellen Aktien sind eine reine Rechengröße. Die Anzahl der virtuellen Aktien einer Tranche bestimmt sich dadurch, dass der Umwandlungsbetrag durch den nach Handelsvolumen gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT Aktie an allen Handelstagen des Gewährungsgeschäftsjahres im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder in einem dieses ersetzenden Handelssystem) geteilt wird.

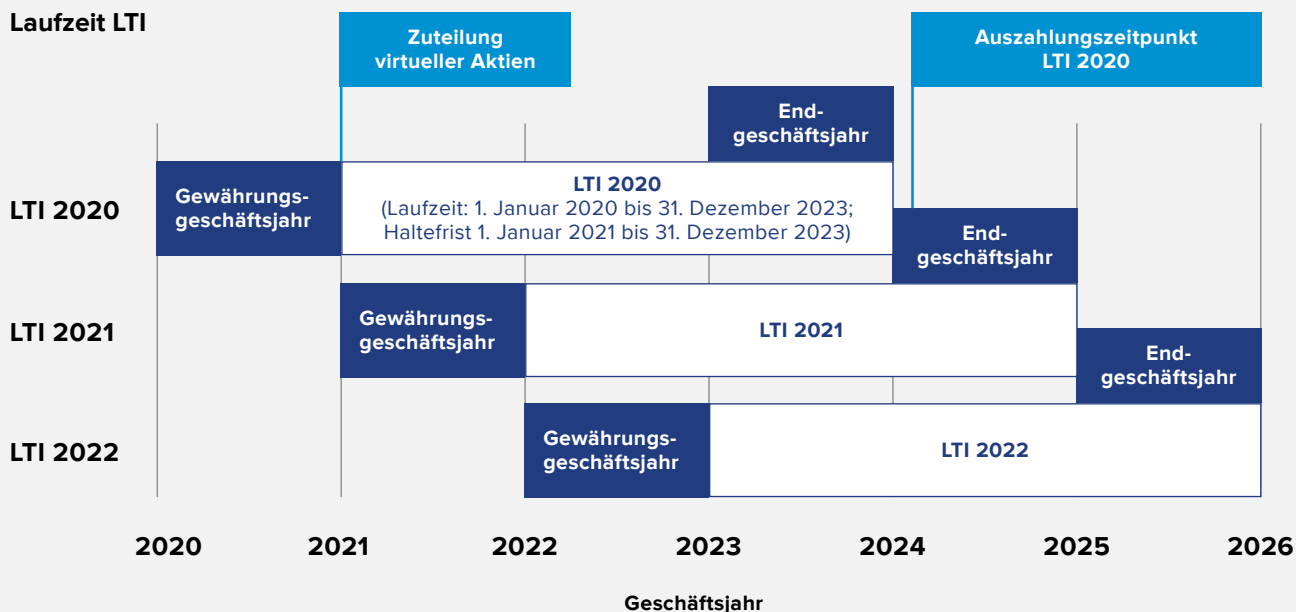
Die gewährten virtuellen Aktien sind von den geschäftsführenden Direktoren über eine Periode von drei Geschäftsjahren zu halten (Haltefrist). Die Haltefrist beginnt rückwirkend am 1. Januar des Geschäftsjahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt und endet am 31. Dezember des dritten Jahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt (Endgeschäftsjahr). Nach Ablauf der Haltefrist werden die gewährten virtuellen Aktien in einen Auszahlungsbetrag in bar zurückgewandelt (Auszahlungsbetrag LTI). Hierfür wird die Anzahl an gewährten virtuellen Aktien mit dem nach Handelsvolumen gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT Aktie an allen Handelstagen des Endgeschäftsjahres im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder in einem dieses ersetzenden Handelssystem) multipliziert. Der sich ergebende Betrag wird an den geschäftsführenden Direktor – vorbehaltlich einer Herabsetzung bei außergewöhnlichen Entwicklungen (siehe dazu unter i.) – ausbezahlt.

Der LTI zielt darauf ab, Wachstum zu honorieren, das geeignet ist, den Unternehmenswert und damit den Kurs der GFT Aktie langfristig zu steigern.



Mittwoch, 1. Juni 2022

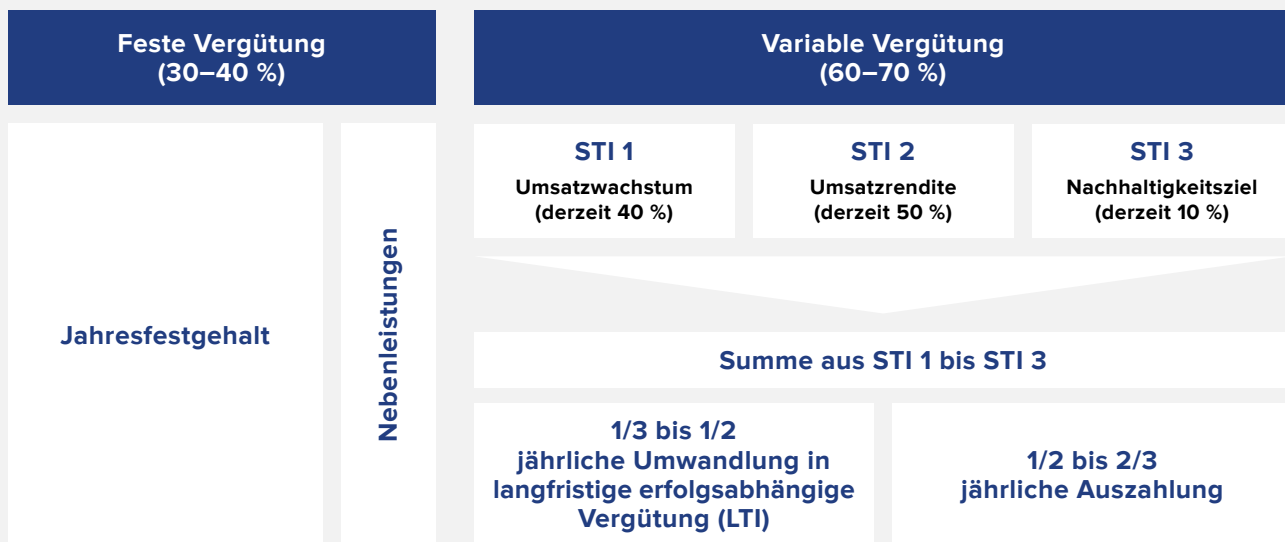
Die nachfolgende Übersicht zeigt die Struktur des LTI:



e. Relative Anteile von fester Vergütung, kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen an der Ziel-Gesamtvergütung gemäß Vergütungssystem

Vergütung und die der kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge im Falle einer 100%igen Zielerreichung.

Das folgende Schaubild zeigt die im Vergütungssystem festgelegten relativen Anteile von fester



Konkret ist mit allen geschäftsführenden Direktoren vereinbart, dass zwei Drittel des Gesamtbetrags des STI jährlich ausbezahlt werden und ein Drittel in den LTI umgewandelt wird (s. o.).



Mittwoch, 1. Juni 2022

f. Ziel-Gesamtvergütung

Der Verwaltungsrat hat die konkrete Vergütung der geschäftsführenden Direktoren unter Beachtung der Anforderungen des § 87 AktG und in Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem festgelegt. Dabei hat er darauf geachtet, dass die einzelnen Vergütungsbestandteile und die Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Erreichung der Ziele zu 100 %) in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Anforderungen und Leistungen des geschäftsführenden Direktors, der wirtschaftlichen Lage sowie dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des GFT Konzerns stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Zielvergütung jedes geschäftsführenden Direktors und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung (ZGV) für das Geschäftsjahr 2021. In dem mit Marika Lulay im Geschäftsjahr 2019 geschlossenen Anstellungsvertrag ist keine Ziel-Gesamtvergütung festgelegt, da kein Ziel für die langfristige variable Vergütung festgelegt ist. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit enthält die Tabelle auch bei Marika Lulay die Anteile, die gelten würden, wenn auch mit ihr die gleiche Zieldefinition für den LTI vereinbart wäre.

2021		Marika Lulay		Dr. Jochen Ruetz		Jens-Thorsten Rauer	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Jahresfestgehalt	450	33 %	370	36 %	350	36 %
	Nebenleistungen	54	4 %	45	4 %	9	1 %
	Summe	504	37 %	415	40 %	359	37 %
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung	467	34 %	333	32 %	333	34 %
	langfristige variable Vergütung*	397	29 %	283	27 %	283	29 %
	Gesamtsumme	1.367	100 %	1.032	100 %	975	100 %

* Das Ziel für die langfristige variable Vergütung ist die Steigerung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses für das Endgeschäftsjahr im Vergleich zum Gewährungsgeschäftsjahr um 70 %.



Mittwoch, 1. Juni 2022

g. Zielerreichung im Hinblick auf die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Übersicht zeigt den Grad der Erfüllung der Ziele im Hinblick auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 und die zugehörigen Beträge, die in die Berechnung des Gesamtbetrags des STI einfließen:

2021	Marika Lulay		Dr. Jochen Ruetz		Jens-Thorsten Rauer	
	in Tsd. €	Zielerreichung	in Tsd. €	Zielerreichung	in Tsd. €	Zielerreichung
STI 1 (Umsatzwachstum)	1.000	333 %	530	265 %	530	265 %
STI 2 (Rendite)	500	125 %	300	120 %	300	120 %
STI 3 (Nachhaltigkeitsziel)*	n. a.	n. a.	57	114 %	57	114 %
Gesamtbetrag STI	1.500	214 %	887	177 %	887	177 %

* Das Nachhaltigkeitsziel bestand im Geschäftsjahr 2021 aus folgenden Einzelzielen: Aus- und Weiterbildung der GFT Mitarbeiter konzernweit (40 %), Förderung externer IT-Talente (30 %) und Weiterbildung von GFT Mitarbeitern zu GreenCoding konzernweit (30 %). Die Angabe in der Klammer gibt die Gewichtung des jeweiligen Einzelziels im Verhältnis zum gesamten Nachhaltigkeitsziel an.

Von dem jährlichen Gesamtbetrag des STI wird ein Drittel von der Gesellschaft einbehalten und in die langfristige variable Vergütung (LTI) für das betreffende Geschäftsjahr umgewandelt (Umwandlungsbetrag). Der geschäftsführende Direktor erhält für den Umwandlungsbetrag eine Anzahl virtueller Aktien zugeteilt.

Auf Basis des oben genannten gesamten STI wurden den geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2021 die in der nachfolgenden Tabelle genannten virtuellen Aktien zugeteilt.

Anzahl virtueller Aktien	Marika Lulay	Dr. Jochen Ruetz	Jens-Thorsten Rauer*
LTI 2020 (2020 bis 2023)	20.440	20.794	11.425
LTI 2021 (2021 bis 2024)	17.992	10.639	10.639

* Jens-Thorsten Rauer wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum geschäftsführenden Direktor bestellt. Die Anzahl der hier aufgeführten virtuellen Aktien im Rahmen des LTI 2020 bezieht sich demzufolge auf den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020.



Mittwoch, 1. Juni 2022

h. Maximalvergütung

Der Verwaltungsrat hat für zwei von drei geschäftsführenden Direktoren eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst. Der mit Marika Lulay im Geschäftsjahr 2019 geschlossene Anstellungsvertrag sieht keine Maximalvergütung vor, da, abgesehen von allen anderen Vergütungsbestandteilen, die Wertentwicklung der virtuellen Anteile (LTI) nicht begrenzt ist.

Die Maximalvergütung ist die Obergrenze der Gesamtvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Auszahlungsbetrag STI, LTI und gegebenenfalls eine sonstige Leistung an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder ein Ermessensbonus) eines geschäftsführenden Direktors bezogen auf ein Geschäftsjahr, die nicht überschritten werden darf.

Die mögliche Kappung der die Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt bei der Auszahlung des auf das relevante Geschäftsjahr entfallenden, drei Jahre später zur Auszahlung fälligen LTI.

Generell ist im Vergütungssystem festgelegt, dass die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung für die Vorsitzende der geschäftsführenden Direktoren höchstens brutto 3.000.000 € und für weitere geschäftsführende Direktoren höchstens brutto 2.000.000 € beträgt.

In der nachfolgenden Tabelle sind die für das Geschäftsjahr 2021 in den Anstellungsverträgen mit den geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Maximalvergütungen ausgewiesen.

Geschäftsführender Direktor	Maximalvergütung (in Tsd. €)
Marika Lulay*	n. a.
Dr. Jochen Ruetz	1.800
Jens-Thorsten Rauer	1.800

* Der mit Marika Lulay im Geschäftsjahr 2019 geschlossene Anstellungsvertrag sieht keine Maximalvergütung vor, da die Wertentwicklung der virtuellen Anteile (LTI) nicht begrenzt ist.

i. Möglichkeit der Herabsetzung der Vergütung und der Gewährung eines Ermessensbonus

Bei außergewöhnlichen Entwicklungen hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, den Auszahlungsbetrag LTI in angemessenem Umfang herabzusetzen oder einen Ermessensbonus zu gewähren. Der Auszahlungsbetrag LTI darf dabei in keinem Fall geringer sein als der Betrag, der in den jeweiligen LTI umgewandelt wurde, zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz.

Der Ermessensbonus darf bei Marika Lulay 200.000 €, bei Dr. Jochen Ruetz 175.000 € und bei Jens-Thorsten Rauer 150.000 € nicht überschreiten. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Verwaltungsrat weder von der Möglichkeit der Herabsetzung noch der Gewährung eines Ermessensbonus Gebrauch gemacht.

Es bestehen, abgesehen von den gesetzlichen Ansprüchen und Rechten, keine vertraglichen Vereinbarungen, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.



Mittwoch, 1. Juni 2022

j. Leistungen anlässlich der Beendigung der Tätigkeit eines geschäftsführenden Direktors

Endet das Amt eines geschäftsführenden Direktors durch Widerruf der Bestellung durch die Gesellschaft, die nicht auf einem (zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigenden) wichtigen Grund beruht, und endet infolgedessen der Anstellungsvertrag aufgrund der Koppelungsklausel, hat der geschäftsführende Direktor einen Anspruch auf eine Abfindung. Die Abfindung entspricht der vertragsgemäßen Vergütung, die der geschäftsführende Direktor ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages bis zu dessen regulärer Beendigung (Restlaufzeit), längstens jedoch für zwei Jahre, erhalten hätte.

Im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit ist die Gesellschaft zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit einer Frist von einem Monat zum Halbjahresende berechtigt. Eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der geschäftsführende Direktor aus gesundheitlichen Gründen voraussichtlich auf Dauer (regelmäßig mehr als 12 Monate) nicht in der Lage sein wird, seine Aufgaben zu erfüllen. Die Dauer der Fortzahlung der Vergütung im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit beträgt mindestens 12 Monate ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit. Damit wird die gesamte Vergütung ggf. über die vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus weiterbezahlt.

Im Fall des Ablebens wird die erfolgsunabhängige Vergütung im Sterbemonat und in den darauffolgenden sechs Monaten, längstens jedoch bis

zum Vertragsende, an vertraglich definierte Hinterbliebene weitergezahlt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Zusagen im Hinblick auf Leistungen anlässlich der Beendigung der Tätigkeit eines geschäftsführenden Direktors geändert.

Da kein geschäftsführender Direktor seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, wurden keine Leistungen in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt.

k. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem geschäftsführenden Direktor Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als geschäftsführender Direktor zugesagt oder gewährt.

l. Beitrag des Vergütungssystems zur Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft

Durch die vorstehend beschriebene Umsetzung des Vergütungssystems ist gewährleistet, dass die konkrete Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Das Vergütungssystem und dessen Umsetzung zielen auf die langfristige und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum ab. Gleichzeitig wird eine international konkurrenzfähige Vergütung für die geschäftsführenden Direktoren ermöglicht.

03.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach Aktiengesetz im Geschäftsjahr 2021

Nachstehend wird die gewährte und geschuldete Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG ausgewiesen. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen geschäftsführenden Direktoren im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind

(gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Als im Geschäftsjahr 2021 „geschuldete Vergütung“ wird neben dem Jahresfestgehalt und den Nebenleistungen einerseits der Auszahlungsbetrag STI und andererseits der Umwandlungsbetrag betrachtet. Auch wenn der Auszahlungsbetrag STI, also der Teil



Mittwoch, 1. Juni 2022

des STI, der nicht in die langfristige variable Vergütung (LTI) umgewandelt wird, erst im folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt wird, liegt diesem eine Leistung zugrunde, die bis zum jeweiligen Geschäftsjahresende vollständig erbracht wurde. Auch dem Umwandlungsbetrag, also dem Teil des STI, der in die langfristige variable Vergütung (LTI) umgewandelt wird, liegt eine Leistung zugrunde, die bis zum jeweiligen Geschäftsjahresende vollständig erbracht wurde. Der Auszahlungsbetrag LTI kann jedoch vom Umwandlungsbetrag abweichen. Entsprechende positive oder negative Veränderungen werden im Endgeschäftsjahr des jeweiligen LTI als „geschuldete

Vergütung“ betrachtet. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und deren jeweilige relativen Anteile an der Gesamtvergütung je geschäftsführendem Direktor genannt. Die angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile.

Gegenwärtige Geschäftsführende Direktoren:		Marika Lulay Vorsitzende der geschäftsführenden Direktoren seit 31.05.2017		Dr. Jochen Ruetz geschäftsführender Direktor seit 18.08.2015		Jens-Thorsten Rauer geschäftsführender Direktor seit 01.05.2020		
		2021	2021	2021	2021			
Feste Vergü- tungs- bestand- teile	Jahresfestgehalt	in T€	450	22 %	370	28 %	350	28 %
	Nebenleistungen	in T€	54	3 %	45	3 %	9	1 %
	Summe	in T€	504	25 %	415	32 %	359	29 %
Variable Vergü- tungs- bestand- teile	STI	in T€	1.000	50 %	591	45 %	591	47 %
	LTI (Umwand- lungsbetrag)*	in T€	500	25 %	296	23 %	296	24 %
	Summe	in T€	1.500	75 %	887	68 %	887	71 %
Gesamtvergütung		in T€	2.004	100 %	1.302	100 %	1.246	100 %

* Veränderungen des LTI, also positive oder negative Abweichungen des Auszahlungsbetrags im Verhältnis zum Umwandlungsbetrag, werden im Endgeschäftsjahr des jeweiligen LTI als „geschuldete Vergütung“ erfasst.



Mittwoch, 1. Juni 2022

II. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird gemäß § 15 der Satzung der GFT Technologies SE von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt. Weiter ist nach § 38 Abs. 1 SEAG i. V. m. § 113 Abs. 3 AktG bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats zu fassen.

Die Hauptversammlung hat am 10. Juni 2021 das vorgelegte Vergütungssystem gebilligt und nach § 15 der Satzung der GFT Technologies SE eine neue Vergütungsregelung beschlossen. Die Vergütungsregelung wird seit dem 1. Januar 2021 angewandt und ersetzt seit diesem Zeitpunkt die bisherigen Vergütungsregelung. Die nachfolgend dargestellte Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats entspricht der von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungsregelung.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Eine erfolgsabhängige Vergütung wird nicht gewährt. Die fixe Vergütung beträgt jeweils für jedes Geschäftsjahr für die Verwaltungsratsmitglieder 50.000,00 €, für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats 200.000,00 € und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats 75.000,00 €. Gehören Mitglieder dem Verwaltungsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres an, erhalten sie für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft ein Zwölftel der fixen Vergütung.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich zur fixen Vergütung, die sie als Mitglied des Verwaltungsrats erhalten, ein Sitzungsgeld. Dieses beträgt für jedes Mitglied 2.000,00 € für jede Sitzung des Prüfungsausschusses, an der das Mitglied teilnimmt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält stattdessen 3.000,00 € für jede Sitzung des Prüfungsausschusses, an der er teilnimmt.

Eine reine Festvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats, ergänzt um ein Sitzungsgeld für die Mitglieder des Prüfungsausschusses, ist am besten geeignet, um der Leitungs-, Beratungs- und Überwachungsfunktion des Verwaltungsrats gerecht zu werden. Eine ausschließlich feste Vergütung verleitet nicht zum Eingehen unangemessener Risiken und gewährleistet, dass der Verwaltungsrat seine Entscheidungen ausschließlich am langfristigen Wohl der Gesellschaft ausrichtet. Die höhere Vergütung für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats und seinen Stellvertreter trägt der Verantwortung und der höheren zeitlichen Belastung angemessen Rechnung. Vor dem Hintergrund des zusätzlichen Aufwands, den die Sitzungen des Prüfungsausschusses mit sich bringen, wird dessen Mitgliedern ein Sitzungsgeld gewährt. Der Vorsitzende erhält ein höheres Sitzungsgeld, um die zusätzliche zeitliche Belastung angemessen zu berücksichtigen.

Die geschäftsführenden Direktoren, die das operative Geschäft der Gesellschaft führen, erhalten hierfür eine Vergütung, die sich nach dem Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren richtet. Dieses sieht neben einer Festvergütung auch eine erfolgsabhängige Vergütung vor. Vor diesem Hintergrund erhalten diejenigen Mitglieder des Verwaltungsrats, die zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, keine Vergütung für ihr Amt als Verwaltungsratsmitglied. Durch diese Regelung werden die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft am besten gefördert.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.



Mittwoch, 1. Juni 2022

Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Summe
		in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€
	2021	200	100 %	–	–	200
Ulrich Dietz (Vorsitzender)	2020	86	100 %	–	–	86
	2021	75	89 %	9	11 %	84
Dr. Paul Lerbinger (stellv. Vorsitzender)	2020	65	100 %	–	–	65
	2021	50	100 %	–	–	50
Dr.-Ing. Andreas Bereczky	2020	43	100 %	–	–	43
	2021	50	86 %	8	14 %	58
Maria Dietz	2020	43	100 %	–	–	43
	2021	–	–	–	–	–
Marika Lulay*	2020	–	–	–	–	–
	2021	–	–	–	–	–
Dr. Jochen Ruetz*	2020	–	–	–	–	–
	2021	50	89 %	6	11 %	56
Prof. Dr. Andreas Wiedemann	2020	43	100 %	–	–	43

* Die Mitglieder des Verwaltungsrats, die zugleich zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, erhalten keine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats.



Mittwoch, 1. Juni 2022

III. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Änderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt vergleichend die Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der geschäftsführenden Direktoren, die Veränderung der Ertragsentwicklung der GFT Technologies SE, sowie die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses der GFT Technologies SE gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt. Zur besseren Vergleichbarkeit werden zudem die Umsatzerlöse und das Ergebnis vor Steuern des GFT Konzerns mit in den Vergleich aufgenommen. Diese Kennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristig variablen Vergütung der geschäftsführenden Direktoren und haben damit

einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren.

Für die Mitglieder des Verwaltungsrats und die geschäftsführenden Direktoren wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der GFT Technologies SE abgestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der GFT Technologies SE umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile.



Mittwoch, 1. Juni 2022

	2021	2020	Veränderung in %
Vergütungen der Organmitglieder			
Gegenwärtige geschäftsführende Direktoren			
Marika Lulay	2.004	854	135 %
Dr. Jochen Ruetz	1.302	761	71 %
Jens-Thorsten Rauer*	1.246	441	183 %**
Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats			
Ulrich Dietz (Vorsitzender)	200	86	133 %
Dr. Paul Lerbinger (stellv. Vorsitzender)	84	65	30 %
Dr.-Ing. Andreas Bereczky	50	43	16 %
Maria Dietz	58	43	35 %
Marika Lulay***	0	0	0 %
Dr. Jochen Ruetz***	0	0	0 %
Prof. Dr. Andreas Wiedemann	56	43	30 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft			
Jahresüberschuss der GFT Technologies SE (HGB)	7.626	8.704	-12 %
Umsatz des GFT Konzerns (IFRS)	566.194	444.850	27 %
EBT des GFT Konzerns (IFRS)	40.027	14.110	184 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	104	88	18 %

* Jens-Thorsten Rauer wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum geschäftsführenden Direktor bestellt. Die Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 beziehen sich demzufolge auf den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020.

** Wäre Jens-Thorsten Rauer im gesamten Geschäftsjahr 2020 geschäftsführender Direktor gewesen, wäre die prozentuale Veränderung 88 %.

*** Die Mitglieder des Verwaltungsrats, die zugleich zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, erhalten keine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats.



Mittwoch, 1. Juni 2022

IV. Sonstiges

Die Gesellschaft versichert im üblichen Umfang und unter Beachtung der entsprechenden aktienrechtlichen Regelungen auf ihre Kosten die Mitglieder des Verwaltungsrats und die geschäftsführenden Direktoren gegen zivil- und strafrechtliche Inanspruchnahme einschließlich jeweils der Kosten der Rechtsverteidigung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Mandate (D&O-Versicherung).

Stuttgart, den 23. März 2022

Für den Verwaltungsrat

Ulrich Dietz

Vorsitzender des Verwaltungsrats



Mittwoch, 1. Juni 2022

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die GFT Technologies SE, Stuttgart

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der GFT Technologies SE, Stuttgart, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner ist er verantwortlich für die internen Kontrollen, die er als notwendig erachtet, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Stuttgart, den 23. März 2022

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Cheung

Wacker

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüferin