

┌
**NICHTFINANZIELLER
KONZERNBERICHT**

2023



┌ Inhalt

3	Vorwort
5	Über diesen Bericht
6	Der GFT Konzern
19	Offenlegung gemäß EU-Taxonomie
28	Umwelt & Technologie
38	Gesellschaft & Technologie
49	GRI-Inhaltsindex
54	Kontakt, Service, Impressum

— Inhaltsverzeichnis

— Vorherige Seite

— Nächste Seite

— Kapitelanfang

„Wir haben eine besondere Verantwortung, eine intelligente und zugleich verantwortungsvolle Nutzung von KI aufzuzeigen.“

— Marika Lulay, CEO der GFT Technologies SE



Liebe Leserinnen und Leser,

das vergangene Jahr markierte einen entscheidenden Wendepunkt der technologischen Evolution: Ähnlich wie einst das Aufkommen des Internets die Art und Weise revolutionierte, wie wir Informationen beziehen oder Geschäfte tätigen, so verspricht die Dynamik der Künstlichen Intelligenz (KI) eine Neugestaltung unserer Welt in noch unbekanntem Ausmaß. Diese Innovation birgt sowohl enorme Potenziale als auch unerforschte Herausforderungen, die unsere Gesellschaft umsichtig navigieren muss.

Bei GFT sehen wir uns traditionell als Pioniere, die einen offenen Diskurs über innovative und gleichzeitig ethische Technologieentwicklung vorantreiben. Mit Blick auf unseren Unternehmenserfolg und die Resilienz unseren Geschäftsmodells wollen wir uns

an die Spitze dieser Entwicklung stellen. Unsere Mission geht weit über die bloße Anwendung von KI hinaus: Wir erschließen für unsere Kunden die enormen Potenziale von KI und haben gleichzeitig feste Grundsätze für deren verantwortungsbewusste Nutzung eingeführt, die wir im Rahmen der Gesetzgebung und technologischen Entwicklung kontinuierlich weiterentwickeln. „Responsible AI“ bedeutet nicht zuletzt auch ein stetiges Abwägen von Nutzen und Risiken.

Unser 2023 eingeführter GFT AI.DA Marketplace unterstützt unsere Kunden dabei, passende KI-Lösungen auszuwählen und diese nahtlos zu integrieren. Mehr als 200 KI-Projekte hat GFT in den vergangenen Jahren umgesetzt, und die Nachfrage nach prädiktiver und generativer KI-Technologie steigt rasant.

Auch intern bauen wir unsere KI-Kompetenz weiter aus. Mit unserem Programm „AI First“ fördern wir eine Kultur, in der die Mitarbeitenden mit KI vertraut sind und diese verantwortungsbewusst einsetzen. Beispielsweise haben wir mit GFT Assist eine KI-unterstützte Suchmaschine für das Intranet eingeführt und einen Leitfaden für den sicheren Einsatz von ChatGPT entwickelt.

Gerade vor dem Hintergrund der rasanten technologischen Entwicklung und eines volatilen Umfelds ist es uns wichtig, an unseren anspruchsvollen Nachhaltigkeitszielen festzuhalten, etwa im Bereich Klimaschutz. Hier haben wir 2023 erfreuliche Fortschritte erzielt. Unsere Treibhausgasemissionen sanken im Jahresvergleich um 10 Prozent. Beim CDP Climate Rating verbesserte sich unser CDP-Score von C auf B – damit übertreffen wir im Bereich IT & Softwareentwicklung

Vorwort

den Benchmark. Die unabhängige Science Based Target initiative hatte bereits 2022 unsere wissenschaftlich fundierten Emissionsreduktionsziele für 2030 bestätigt.

Unsere Strategie „GFT Next“, die wir seit 2017 kontinuierlich weiterentwickelt haben, setzt auf Agilität und eine verantwortungsvolle technologische Entwicklung. Das stellt unser langfristiges profitables Wachstum sicher und ermöglicht gleichzeitig die Einhaltung sozialer, ökologischer sowie ethischer Prinzipien. Die wesentlichen Säulen dabei sind Nachhaltigkeit im Softwaredesign und die Förderung von IT-Talenten.

Zur technologischen Verantwortung im Rahmen des Zieles Sustainability by Design gehört auch barrierefreies Softwaredesign, das die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen berücksichtigt. Unsere interne Community zum Thema „Inclusive Coding“ mit rund 100 Entwicklerinnen und Entwickler treibt dieses Thema voran. Unsere 2020 ins Leben gerufene GreenCoding-Initiative hilft, Software energieeffizienter zu entwickeln und zu betreiben und trägt mit Trainings zur Bewusstseins-schaffung bei diesem wichtigen Thema bei. Unser „Privacy by Design“-Ansatz sorgt dafür, dass datenschutzbezogene Anforderungen und Risiken von Anfang an, im sogenannten Designprozess, in IT-Systeme integriert werden. Im Jahr 2023 konnten wir die Zahl der sachkundigen und qualifizierten Privacy Engineers weiter erhöhen.

Die Kompetenz und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für unseren Erfolg als IT-Unternehmen. Deshalb setzen wir alles daran, konzernweit ein faires, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich unsere Beschäftigten entfalten und ihre Entwicklung

selbst gestalten können. Mit festen Grundsätzen zu Diversität und Inklusion verpflichten wir uns, Chancengleichheit auf allen Ebenen sicherzustellen.

Wir sind stolz darauf, 2023 zum zweiten Mal in Folge die Auszeichnung „Great Place to Work“ erhalten zu haben und wollen uns als Arbeitgeber stetig verbessern. Im Berichtsjahr haben wir dazu verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, etwa die Modernisierung unseres Karrieremodells, den Ausbau unseres Lernangebots oder die Einführung lokaler Diversity Equality & Inclusion-Programme.

Im Rahmen unserer Initiative „Grow tech talent worldwide“ fördern wir IT-Talente innerhalb und außerhalb des Unternehmens und wollen mehr Menschen für die Technologiebranche begeistern. Mit einer Reihe von Veranstaltungen und Initiativen haben wir 2023 unser Engagement vor allem bei der Ansprache und Förderung von Frauen unterstrichen.

Kernelement unserer 2023 gestarteten Employer-Branding-Kampagne „Make Your Mark“ ist die persönliche und berufliche Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in unserem dynamischen Ökosystem einen individuellen und dauerhaften Beitrag leisten sollen. Mit der internationalen Kampagne, die übrigens eine großartige interne und externe Resonanz erhielt, haben wir die Arbeitgebermarke GFT noch einmal deutlich gestärkt.

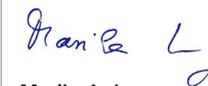
Die regulatorischen Anforderungen im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung nehmen zu. Durch die EU-Taxonomie werden seit 2022 ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten festgelegt. Das Klassifizierungssystem soll die Transparenz erhöhen, Greenwashing entgegenwirken und Kapitalströme in nachhaltige Investitionen lenken. Die 2023

in Kraft getretene CSRD stellt eine weitere Säule der EU-Strategie zu nachhaltigen Finanzen dar und regelt die Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Was bedeutet das für GFT? Die Regularien haben Auswirkungen auf Art und Umfang unserer Berichterstattung. Wir betrachten diese nicht als Bürde, sondern als Chance, Transparenz und Verantwortung in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Dafür steht unser Nachhaltigkeitsziel Professional Integrity. Nachhaltigkeitsaspekte werden sukzessive in die Finanzplanung und Steuerung integriert und sind Bestandteil der Unternehmensstrategie. Mit einem integrativen Nachhaltigkeitsmanagement schaffen wir die Basis für eine qualitativere Nachhaltigkeitskommunikation.

Kurzum: Die Relevanz von Nachhaltigkeit wächst, und das werden wir auch in unserem Reporting darstellen. Soziale, ökologische und ethische Aspekte sind fester Bestandteil unserer Strategie und verbindliche Leitlinien auf unserem soliden Wachstumskurs. Ich lade Sie herzlich ein, uns auf diesem Weg zu begleiten und gemeinsam die digitale Zukunft verantwortungsvoll zu gestalten.

Ihre



Marika Lulay

CEO der GFT Technologies SE

Über diesen Bericht

Über diesen Bericht

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

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

Die im vorliegenden Dokument verwendeten Internetlinks enthalten weiterführende Informationen, die nicht Bestandteil dieses Berichts sind. Ausnahmen sind als solche gekennzeichnet. Der Bericht wurde in Anlehnung an die GRI Standards (2022) des Global Sustainability Standards Board (GSSB) erstellt. Der

GRI-Inhaltsindex findet sich im Anhang dieses Berichts. Darüber hinaus wurde im Zuge der Vorbereitung auf die Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) bei der Erstellung des Berichts teilweise auch auf die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) Bezug genommen.

Die Daten und Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember 2023) und entsprechen dem Konsolidierungskreis für die Finanzberichterstattung. Für eine vollständige Aufstellung der Tochterunternehmen und sonstigen Beteiligungsunternehmen wird auf den Konzernanhang Abschnitt 3 verwiesen.

Die Emissionsdaten im Abschnitt „Treibhausgasemissionen“ (Kapitel 3 „Umwelt & Technologie“) beziehen sich auf die Finanzjahre 2022 und 2023 – ein entsprechender Hinweis findet sich im Text.

Die im Abschnitt „Mitarbeiter*innen“ (Kapitel 4 „Gesellschaft & Technologie“) genannten Zahlen

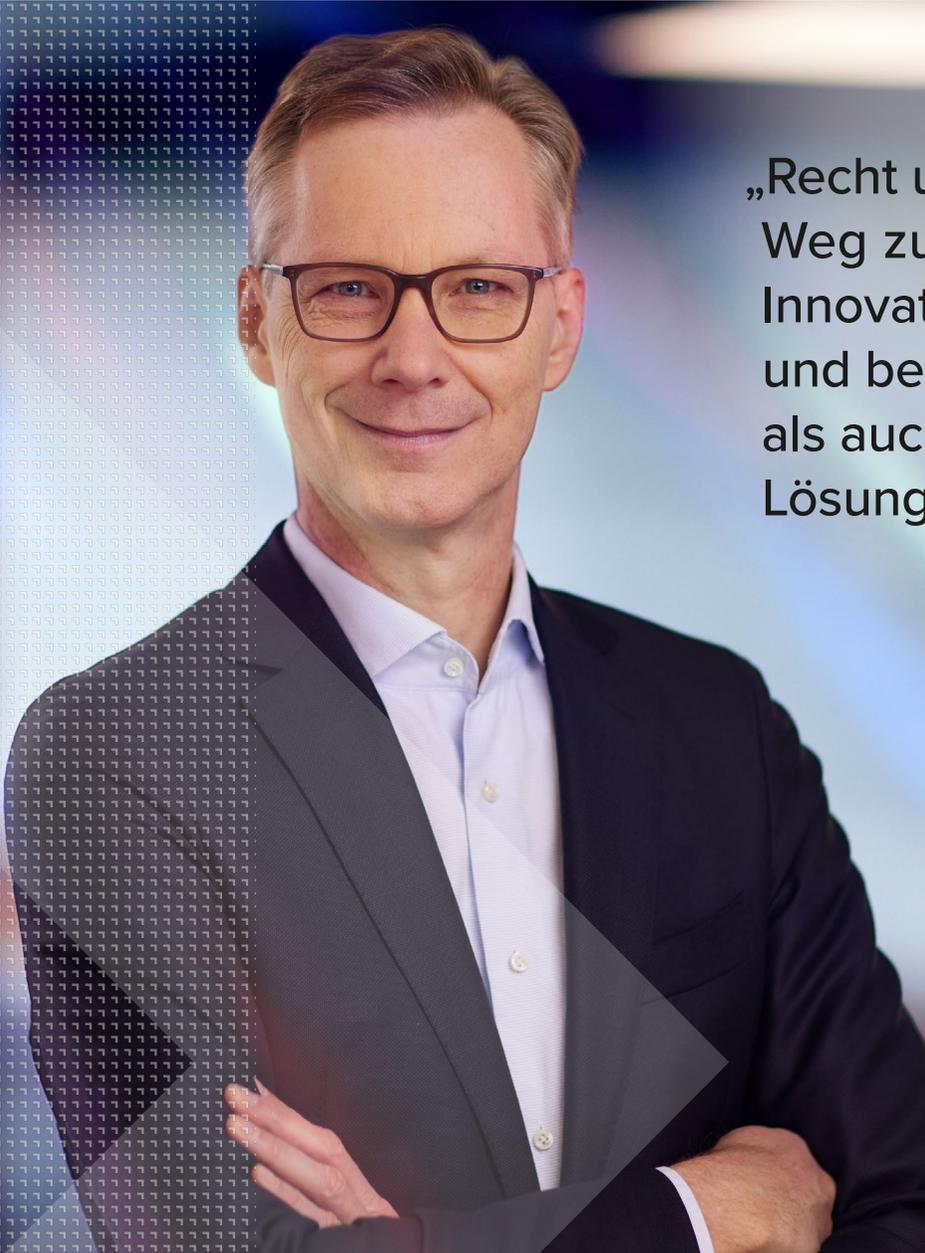
entsprechen dem in der Finanzberichterstattung verwendeten Konsolidierungskreis, beziehen sich jedoch nur auf aktive Arbeitsverhältnisse.

Relevante finanzielle Informationen sind im zusammengefassten Lagebericht und im Konzernabschluss 2023 enthalten. Die entsprechenden Dokumente sind unter www.gft.de/finanzberichte verfügbar.

Ein nichtfinanzieller Leistungsindikator des GFT Konzerns ist der produktive Auslastungsgrad. Detaillierte Informationen dazu sind im zusammengefassten Lagebericht 2023 (2.2 Steuerungssystem und 2.4 Mitarbeitende) veröffentlicht.

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

Der GFT Konzern



„Recht und Ethik sind die Leitplanken auf dem Weg zu vertrauenswürdiger KI. Für uns gehen Innovation und Verantwortung Hand in Hand und bestimmen sowohl unser internes Handeln als auch die Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen für unsere Kunden.“

— Dr. Jochen Ruetz, Chief Financial Officer (CFO)

Der GFT Konzern

7	Nachhaltigkeit im GFT Konzern
11	Professional Integrity
13	Cybersecurity & Resilience-Strategie
16	Data Protection & Privacy

Der GFT Konzern



Nachhaltigkeit bei GFT
www.gft.de/nachhaltigkeit



GFT Smaragd Compliance Suite
www.gft.com/de/solutions

Der GFT Konzern

GFT ist ein Pionier der digitalen Transformation. 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-Moderisierung. Fundierte technologische Exzellenz, ein starkes Partner-Ökosystem und umfassende Branchenkenntnisse zählen zu den Stärken von GFT. Die GFT Talente erstellen, implementieren und managen unter Beachtung der Vorgaben Softwareanwendungen für innovative Unternehmen.

Gegründet 1987, war GFT zum Ende des Berichtszeitraums am 31. Dezember 2023 an 45 Standorten in 16 Ländern in Europa, Asien, Nord- und Südamerika präsent. Eine Übersicht aller GFT Standorte ist auf der Homepage abrufbar. Das globale GFT Team umfasste 9.134 Vollzeitkräfte (2022: 8.842) und 1.140 freie Mitarbeitende (2022: 1.275). Details zur internationalen Verteilung der Beschäftigten finden sich im zusammengefassten Lagebericht (2.4 Mitarbeitende).

Im April wurde die in Deutschland ansässige targetns GmbH, ein Beratungsunternehmen für Banking, Compliance und digitale Innovationen, akquiriert. Dazu gehörte die Softwarelösung SMARAGD für Kunden im Bereich Banking. Sie besteht aus den folgenden Komponenten:

- Transaction Controlling & Monitoring (TCM) mit Echtzeit-Screening von Zahlungstransaktionen und Kundendaten
- Monitoring & Detection System (MDS) mit regelbasierter Überwachung der Transaktionen von Kunden und Konten

- Compliance Risk System (CRS) mit täglicher Erkennung von Kundenrisiken

Für das Jahr 2024 ist geplant, alle GFT Softwareprodukte in einer neuen Rechtseinheit namens GFT Software Solutions zu bündeln.

Im Geschäftsjahr 2023 erwirtschaftete der GFT Konzern einen Umsatz von 801,74 Mio. € (2022: 730,14 Mio. €). 73% der Umsatzerlöse wurden im Sektor Banken erzielt (2022: 72%), 16% im Sektor Versicherungen (2022: 18%) und 11% im Sektor Industrie & Sonstige (2022: 10%). Das bereinigte Ergebnis vor Zinsen und Steuern (bereinigtes EBIT)¹ belief sich auf 73,33 Mio. € (2022: 67,48 Mio. €) und das Ergebnis vor Steuern (EBT) auf 68,00 Mio. € (2022: 66,05 Mio. €).

Der gesamte CO₂-Fußabdruck des GFT Konzerns im Jahr 2023 betrug 19.641 t CO₂e (2022: 21.674 t CO₂e).

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

Die Aktie der GFT Technologies SE ist im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse notiert und im SDAX gelistet. Die größten Aktionäre des Unternehmens sind Firmengründer Ulrich Dietz (rund 26%) und Maria Dietz (knapp 10%).

Detaillierte Informationen zu Geschäftstätigkeit und Geschäftsmodell finden sich im zusammengefassten Lagebericht 2023 im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“. Eine vollständige Aufstellung der Tochterunternehmen und sonstigen Beteiligungsunternehmen enthält Abschnitt 3 des Konzernanhangs.

Als Dienstleister generieren wir den größten Teil unserer Wertschöpfung selbst. Unsere Hauptlieferanten sind hoch qualifizierte IT-Spezialist*innen, die unser Kerngeschäft unterstützen. Bei der Beschaffung von IT-Infrastruktur haben wir aufgrund unseres Einkaufsvolumens nur begrenzte Möglichkeiten, unsere Lieferanten zu überprüfen oder deren Geschäftspraktiken zu beeinflussen. Bei Dienstleistungen für den Geschäftsbetrieb können wir jedoch auf ökologische und soziale Kriterien Einfluss nehmen. Weitere Informationen zur Lieferkette sind in Abschnitt 5 des Konzernanhangs verfügbar.

Nachhaltigkeit im GFT Konzern

Jedes Unternehmen trägt Verantwortung für sein wirtschaftliches und soziales Umfeld. Corporate Social Responsibility (CSR) ist der Beitrag, den GFT zur nachhaltigen Entwicklung leistet. Dabei geht es um die Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (Environment, Social, Governance – ESG) in unsere Geschäftstätigkeit und strategische Ausrichtung sowie um eine transparente Berichterstattung. Unsere Strategie „GFT Next“, die seit 2017 weiterentwickelt wird, setzt auf agile Praktiken und eine verantwortungsvolle technologische Entwicklung. Dies gewährleistet ein langfristiges profitables Wachstum bei gleichzeitiger Einhaltung ökologischer und ethischer Prinzipien.

Unsere 2017 eingeführte Unternehmensstrategie „GFT Next“ 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 Rechenschaftspflicht. Die kontinuierliche

¹ Bereinigt um Effekte aus Unternehmenstransaktionen und aktienkursbasierte Effekte im Zusammenhang mit der Bewertung von variablen Managementvergütungen

Der GFT Konzern



GFT AI.DA Marketplace
Enterprise AI & Data
[Mehr >>](#)

Erneuerung des Portfolios zielt auf technologische Führerschaft ab. Strategische Fusionen und Übernahmen sowie der Wert für die Stakeholder sind von zentraler Bedeutung.

„GFT Next 2.0“ treibt diese Entwicklung unter Einbeziehung von KI voran, was sich seit September 2023 im AI.DA Marketplace niederschlägt. Die Strategie verlagert sich nun von Technologiesektoren auf Geschäftslösungen in Bereichen wie Enterprise AI, Next-Gen Finance und Plattform-Modernisierung. Die globale Zusammenarbeit innerhalb von GFT beschleunigt den Technologieeinsatz und unterstreicht die transformative Wirkung der generativen KI. Auch die wachsende Bedeutung von Blockchain wird antizipiert, wodurch sich GFT als führendes Unternehmen bei neuen Technologietrends und Innovationen positioniert.

Die Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie umfasst mehrere Schlüsselinitiativen, die mit den Unternehmenswerten (siehe Abschnitt „Professional Integrity“ in diesem Kapitel) und Zielen von GFT übereinstimmen. Dazu gehören:

- nachhaltiges Softwaredesign und Transparenz bei Algorithmen
- Weiterentwicklung von IT-Fachkräften nicht nur im Hinblick auf Technologien, sondern auch im Hinblick auf nachhaltige Praktiken
- Einführung klarer Richtlinien zur Priorisierung ethischer Praktiken und Nachhaltigkeit
- ein Klimaschutzprogramm und die Förderung einer grünen Infrastruktur

Indem wir diese Nachhaltigkeitsaspekte in die Unternehmensstrategie von GFT integrieren, können wir unser Engagement für gesellschaftliche Verantwortung verstärken und gleichzeitig unsere Innovations- und Führungsrolle in der Technologiebranche weiter ausbauen. Dieser Ansatz adressiert nicht nur die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, sondern positioniert GFT auch als zukunftsorientiertes

und verantwortungsbewusstes Unternehmen, das für seine wichtigsten Stakeholder – Kunden, Partner, Investoren und Mitarbeitende – attraktiv ist und sie gleichzeitig einbindet.

CSR-Agenda

Als Technologiedienstleister liegt der Schwerpunkt unserer CSR-Agenda auf Nachhaltigkeit im Software-Design und auf der Förderung von Technologiekompetenz bei IT-Fachkräften. Unsere Geschäftstätigkeit basiert auf einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und einem ambitionierten Klimaschutzprogramm:

- Unsere **Klimaschutzziele** (Kapitel 3 „Umwelt & Technologie“) 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, ethisch-rechtliche 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 (Kapitel 3 „Umwelt & Technologie“). **Privacy by Design** (Datenschutz durch Technikgestaltung) berücksichtigt ethische und rechtliche Belange durch die Integration von Datenschutzmaßnahmen in das Design von IT-Systemen und Geschäftspraktiken (Kapitel 1 „Der GFT Konzern“). 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 (Kapitel 4 „Gesellschaft & Technologie“).

- Im Rahmen des Ziels **Grow tech talent worldwide** (Kapitel 4 „Gesellschaft & Technologie“) fördern wir IT-Talente extern und intern. Über die Unternehmensgrenzen hinweg engagiert sich GFT für verschiedene Zielgruppen innerhalb der globalen Tech Community, um deren Zukunftschancen durch den Auf- und Ausbau von Technologiekompetenzen zu verbessern. Intern fördern wir die kontinuierliche Weiterqualifizierung unserer Mitarbeitenden. Wir wollen jede einzelne Person voranbringen und GFT dadurch im Wettbewerb um die besten Talente optimal positionieren. Denn als IT-Dienstleister generieren wir die Wertschöpfung größtenteils selbst – Leistung, Kompetenz und Motivation unserer Mitarbeitenden beeinflussen maßgeblich die Qualität unserer Dienstleistungen, die Kundenzufriedenheit und damit den wirtschaftlichen Erfolg von GFT. Grundlage ist für uns ein auf Diversität, Gleichberechtigung und Wertschätzung basierendes Arbeitsumfeld.
- Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung treiben wir mit unserem Ziel der **Professional Integrity** voran (Kapitel 1 „Der GFT Konzern“). Das bedeutet für uns, langfristig profitables Wachstum im Einklang mit geltendem Recht und fairem Marktverhalten zu erreichen – im Einklang mit unseren ökologischen und sozialen Zielen und gemeinsam mit unseren Stakeholdern.

Verantwortung & Kontrolle

Der **Verwaltungsrat der GFT Technologies SE** ist für die Unternehmensstrategie und alle wesentlichen Entscheidungen, auch zu grundlegenden Fragen der Nachhaltigkeit, verantwortlich. Er berücksichtigt ökologische wie soziale Ziele angemessen, identifiziert sowie bewertet systematisch die mit sozialen

Der GFT Konzern



Weitere Informationen finden Sie unter www.gft.de/verwaltungsrat

und ökologischen Faktoren verbundenen Risiken und Chancen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit. Darüber hinaus nimmt der Verwaltungsrat eine Überprüfung des jährlichen nichtfinanziellen Berichts vor.

Der Verwaltungsrat besteht aus sieben Mitgliedern, davon drei Frauen (43%) und vier Männer (57%). Die durchschnittliche Amtszeit des Verwaltungsrats lag im Jahr 2023 bei 8,43 Jahren. Weitere Informationen zum Verwaltungsrat sind im zusammengefassten Lagebericht 2023 (Abschnitt 2, Abschnitt 9) und im Bericht des Verwaltungsrats zu finden.

Die GFT Technologies SE hat drei **geschäftsführende Direktoren**, eine Frau und zwei Männer. Sie werden vom Verwaltungsrat bestellt und sind verantwortlich für die Umsetzung der Unternehmensstrategie, die operative Führung des Unternehmens, das Controlling und die Umsetzung des Risikomanagements. Die geschäftsführenden Direktoren legen Nachhaltigkeits-KPI fest und überwachen die Fortschritte. Weitere Informationen zu den geschäftsführenden Direktoren finden sich im zusammengefassten Lagebericht 2023 unter Punkt 9.

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

Das **Vergütungssystem** für die geschäftsführenden Direktoren (für Dienstverträge, die ab 2020 abgeschlossen wurden) beinhaltet neben einem Wachstums- und Renditeziel auch ein ESG-Ziel als Teil der

jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung. Diese Ziele werden jährlich vom Verwaltungsrat festgelegt. Im Jahr 2023 umfasste das ESG-Ziel die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter (40%), Förderung externer IT-Talente (30%) und GreenCoding-Schulungen für die Beschäftigten (30%). Einzelheiten zum Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht erläutert, der unter www.gft.com/governance veröffentlicht ist. Darüber hinaus gelten für mehrere Mitglieder des oberen Managements **Nachhaltigkeitsziele** im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung.

Einbeziehung unserer Stakeholder

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

- **Kunden:** Als Leistungsempfänger stehen sie im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells.
- **Mitarbeitende** und **Contractors:** Als Dienstleistungsunternehmen sind sie für uns wichtige interne Interessengruppen.
- **Aktionäre** und **Investoren:** Als Kapitalgeber sind sie für die Finanzierung von entscheidender Bedeutung.
- **CSR Committee:** Dieses interne Gremium hat eine entscheidende Überwachungs- und Steuerungsfunktion.
- **Hauptlieferanten** (nach Einkaufsvolumen): Sie sind entscheidend für die Versorgung von GFT mit notwendigen Gütern und Dienstleistungen.
- **Geschäftspartner:** Sie spielen eine Schlüsselrolle in unseren Geschäftsaktivitäten.

Wir hören zu und berücksichtigen Bedürfnisse und Erwartungen, indem wir Rückmeldungen aus Gesprächen mit Kunden, Partnern und Investoren einholen und Anregungen unserer Mitarbeitenden aufgreifen (siehe Kapitel „Gesellschaft und Technologie“,

Abschnitt „Mitarbeiter*innen“). Ebenso bewerten wir unsere Rolle in den Lieferketten unserer Kunden und die Anforderungen der Investoren. Die Kommunikation erfolgt über Umfragen, Newsletter, PR, soziale Medien, Treffen und Veranstaltungen.

Behörden und **ESG-Ratingagenturen** sind wichtige indirekte Stakeholder, wobei auch der breitere Kontext von **Politik**, **Gesellschaft** und **Umwelt** berücksichtigt wird.

Wesentliche nichtfinanzielle Aspekte und Risiken

Die jährlich überprüfte **Wesentlichkeitsanalyse** bewertet, welche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit einen entscheidenden Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte haben (Inside-Out- bzw. Impact-Perspektive) und welche Nachhaltigkeitsaspekte sich auf unsere Geschäftstätigkeit, unsere Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell auswirken (Outside-In- bzw. Finanz-Perspektive). Wir analysieren die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Digitalisierung mit sektorspezifischem Bezug auf die Technologieberatungsbranche und wie GFT diesen (neuen) Herausforderungen begegnet. Wir betrachten relevante Themen und Erwartungen aus der Perspektive unserer wichtigsten direkten und indirekten Stakeholder.

Als wesentlich erachten wir Nachhaltigkeitsaspekte, die die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage², die Unternehmensreputation und -ressourcen direkt oder indirekt sowie kurz-, mittel- und langfristig wesentlich beeinflussen können. Aus einer Impact-Perspektive³ betrachten wir darüber hinaus die direkten und indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf alle ausgewählten Nachhaltigkeitsaspekte in kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonten.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 fällt GFT unter die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Um die

² Finanzielle Wesentlichkeit (Financial Materiality) gemäß ESRS 1 – 3.5 (§ 47–51)

³ Wesentlichkeit der Auswirkungen (Impact Materiality) gemäß ESRS 1 – 3.4 (§ 43–46)

Der GFT Konzern

Anforderungen an die Berichterstattung zu erfüllen, wurde im Jahr 2023 eine detaillierte **Wesentlichkeitsanalyse** nach den Grundsätzen und Kriterien der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt, insbesondere zu ESRS 1 Abschnitt 3.

Als Ausgangspunkt für die Analyse wurden die Themen der vorherigen Wesentlichkeitsanalyse verwendet. In einem weiteren Schritt wurden die Themen mit den ESRS abgeglichen und um die von den ESRS geforderten zusätzlichen Themen ergänzt. Darüber hinaus wurden unternehmensspezifische Themen in die Liste aufgenommen, die über die Anforderungen der ESRS hinausgehen: verantwortungsvolle technologische Entwicklung, Informationssicherheit und Resilienz sowie Datenschutz. Um sicherzustellen, dass die im Branchenvergleich vorherrschenden wesentlichen Themen berücksichtigt sind, wurde eine Peer-Analyse durchgeführt, die jedoch keine weiteren Ergänzungen zur Folge hatte.

Das IRO⁴-Assessment wurde durchgeführt, um die Anforderungen gemäß ESRS 1 Abschnitt 3 zu erfüllen. Die Ergebnisse des IRO-Assessments wurden intern in Validierungsworkshops mit den jeweiligen GFT Verantwortlichen diskutiert.

Die Bewertung basiert auf der in ESRS 1 beschriebenen Methodik. Geeignete Skalen zur Bewertung von IRO gemäß den ESRS-Anforderungen wurden als solche aus den bestehenden Skalen im konzernweiten Risikomanagement hinsichtlich Wahrscheinlichkeit und finanzieller Auswirkungen übernommen. Die anderen Skalen wurden von 0 bis 5 definiert.

Bei tatsächlichen negativen Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf dem Schweregrad (bewertet anhand von Ausmaß, Tragweite und Unabänderlichkeit der Auswirkung), während sie bei potenziellen negativen Auswirkungen auf dem Schweregrad und der Wahrscheinlichkeit basiert.

Im Falle einer potenziellen negativen Auswirkung auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der Auswirkung Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit.

Bei positiven Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf dem Ausmaß und der Tragweite der Auswirkungen bei tatsächlichen Auswirkungen bzw. auf dem Ausmaß, der Tragweite und der Wahrscheinlichkeit bei potenziellen Auswirkungen.

Die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wird auf der Grundlage einer Kombination aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Umfang der potenziellen finanziellen Auswirkungen bewertet.

Abschließend wurden die wesentlichen Themen für GFT anhand eines Schwellenwerts von 40% der maximal möglichen Bewertung sowohl aus der Impact- als auch aus der Finanz-Perspektive abgeleitet. Im Vergleich zu 2022 bestätigen wir generell die Liste der Nachhaltigkeitsaspekte. Einige Aspekte wurden unter dem Einfluss der vom GFT Konzern definierten ESG-Trends und -Prioritäten neu formuliert.

Als Rahmenwerke referenzieren wir auf die GRI-Standards (2022) des Global Sustainability Standards Board (GSSB), auf die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) sowie auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG), hier insbesondere auf die Unterziele und Indikatoren der jeweiligen SDG. Eine vorläufige Zuordnung zu den ESRS wurde ergänzt.

Nachhaltigkeitsrisiken sind in das konzernweite Risikomanagementsystem integriert. Für alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte wurde im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements eine Bewertung hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß der negativen Auswirkungen vorgenommen. Das Risikomanagement ist ein integraler Bestandteil des

Tabelle 1 Nachhaltigkeitsaspekte

Belange gemäß § 289c HGB	GFT Nachhaltigkeitsaspekt	GRI-Standards (2022)	Prinzipien UNGC	SDG	ESRS
Umweltbelange	Treibhausgasemissionen	305	7, 8, 9	12.6, 13.2	E1 Klimawandel
	Verringerung des Energieverbrauchs durch die angebotenen Dienstleistungen	Keine Entsprechung	8, 9	8.4, 9.4, 12.6	E1 Klimawandel
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen	403	3, 4, 5, 6	8.5, 8.8	S1 Arbeitsbedingungen
	Vergütung	102–35, 102–36		5.1, 8.5	
	Aus- und Weiterbildung	404		4.3, 10.3	
	Chancengleichheit	405, 406	6	5b, 10.3	S1 Training S1 Arbeitsbedingungen, S1 Diversität
Sozialbelange	Beitrag zu einer integrativen Gesellschaft, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter	Keine Entsprechung	1, 6, 9	4.3, 4.4, 5b, 12.6, 17.6	S1 Diversität
	Datenschutz und Informationssicherheit	418.1	10	16.10	Unternehmensspezifisch
Achtung der Menschenrechte	Prüfung auf Einhaltung	412	1, 2	8.7, 8.8	S1/S2
	Beschäftigtendatenschutz	Keine Entsprechung	1, 6	8.8, 16.10	S1
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Korruptionsbekämpfung	205	10	16.5	G1 Business Conduct
	Fairer Wettbewerb	206	10	16.5	

Der GFT Konzern

WE SUPPORT



Weitere Informationen
finden Sie auf
unglobalcompact.org

konzernweiten Planungs-, Steuerungs- und Berichterstattungsprozesses bei GFT. Es liegt in der Verantwortung des Global Risk Committee (GRC) unter der Leitung des Chief Financial Officer (CFO). Risiken werden regelmäßig bewertet; dreimal im Berichtszeitraum. Der Risikomanagementprozess wird jährlich von einem externen Wirtschaftsprüfer geprüft.

Berichtspflichtige Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten gemäß §289c Abs. 3 Satz 3 und 4 HGB wurden im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Geschäftsbeziehungen nicht identifiziert. Ausführliche Informationen zum Risikomanagementsystem des GFT Konzerns sind im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts 2023 veröffentlicht.

Professional Integrity

GFT legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung. Wir verstehen Corporate Governance nicht als starres Regelwerk, sondern als einen kontinuierlichen, wertorientierten Prozess. Unser Compliance-Management-System, IT-Sicherheit und Datenschutz spielen dabei eine wichtige Rolle.

Wir arbeiten in einem disruptiven und multikulturellen Umfeld, das sich extrem schnell verändert. Vor diesem Hintergrund sind verbindliche Werte und eine nachhaltige Unternehmensführung von entscheidender Bedeutung. Unser gemeinsamer Wertekanon fasst in fünf Worten zusammen, was unsere Identität als innovatives, kunden- und mitarbeiterorientiertes Technologieunternehmen ausmacht: CARING – COMMITTED – COLLABORATIVE – COURAGEOUS – CREATIVE. Diese „5 C“ untermauern unsere Entscheidungen, Handlungen sowie unser Verhalten und ermöglichen es uns, als Team zu funktionieren.

Unsere Unternehmenswerte bilden die Grundlage für unseren **Anspruch an eine gute Unternehmensführung**. Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung heißt für uns ein langfristig profitables Wachstum zu erzielen – unter Einhaltung der geltenden Gesetze und eines fairen Marktverhaltens sowie im Einklang mit unseren ökologischen und sozialen Zielen.

Seit 2019 ist GFT Mitglied im **United Nations Global Compact**, der weltweit größten freiwilligen Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Die 17 Ziele für **nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG)**, die 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten verabschiedet wurden, sind Teil der Agenda 2030: ein universeller Aufruf zum Handeln, um Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und das Leben und die Perspektiven der Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern.

Wir haben neun SDG identifiziert, die sich direkt auf unser Geschäftsmodell auswirken und auf die wir uns hauptsächlich konzentrieren, um unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit zu messen. Gleichwohl sehen wir Schnittstellen zu fast allen SDG, über die Geschäftsaktivitäten von GFT, den von uns unterstützten ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeitenden vor Ort sowie in der konsequenten Anwendung sozial und ökologisch verantwortungsvoller Geschäftspraktiken.

Für den GFT Konzern sind **Steuerzahlungen** ein integraler Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. In Übereinstimmung mit der Konzernsteuerrichtlinie (Group Tax Policy) verpflichtet sich GFT, die weltweit geltenden Steuergesetze einzuhalten. Im Einklang mit unseren Werten CARING, COMMITTED und COLLABORATIVE ist das GFT Management der festen Überzeugung, dass die Zahlung von Steuern eine soziale und ethische Verantwortung ist sowie ein Beitrag zur Gesellschaft in jedem Land, in dem wir tätig sind. Die Steuerstrategie ist auf eine

rechtskonforme, steueroptimierte Strukturierung der Sachverhalte im Konzern ausgerichtet. GFT verfolgt keine aggressiven, unangemessenen Steuergestaltungen und zahlt – dem Leistungsprinzip folgend – dort Steuern, wo wir wertschöpfend tätig sind. Dabei streben wir eine kooperative, transparente und konstruktive Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden an.

Unsere Unternehmensstrategie ist auf ein langfristiges profitables Wachstum ausgerichtet. Sie berücksichtigt systematisch ökologische und soziale Ziele. Unser Ziel „Professional Integrity“ unterstützt diese Strategie. Bei der Weiterentwicklung unserer Managementsysteme beziehen wir Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt mit ein: Im Berichtsjahr haben wir im Rahmen der CSRD-Implementierung mit der Entwicklung eines Datenmodells begonnen, um systematisch ESG-relevante Datenpunkte in das Data Warehouse und die ERP-Systeme zu integrieren. Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen wurden nach den ESRS umfassend bewertet. Interne Richtlinien und Verfahren wurden auf ihre ESRS-Konformität überprüft. Bei den ESG-Due-Diligence-Prozessen lag der Fokus auf der Entwicklung automatisierter Standards im Lieferantenmanagement.

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

Die Einhaltung von Gesetzen ist für uns kein Ziel, sondern eine Selbstverständlichkeit. Eine ausführliche Beschreibung unserer Corporate-Governance-Grundsätze findet sich in der Erklärung zur Unternehmensführung im zusammengefassten Lagebericht 2023.

Der GFT Konzern

Compliance

Integrität ist für uns eine entscheidende Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Basierend auf unseren Unternehmenswerten bündelt der GFT Code of Ethics & Code of Conduct die ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln des GFT Konzerns. Diese Regeln und Richtlinien sind für alle Beschäftigten in allen Gesellschaften und Ländern bindend. Es ist uns wichtig, dass alle Mitarbeitenden diese Richtlinien kennen und verstehen. Dies ist unser Beitrag zum SDG 16.5 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).

Compliance-Management-System

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

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

Die konzernweit geltenden Compliance-Richtlinien sind über das Intranet zugänglich. Dazu gehören neben dem Code of Ethics & Code of Conduct auch die Anti-Bribery & Corruption Policy, die Business Benefits Policy, die Conflict of Interest Policy und die Anti-Fraud Policy. Darüber hinaus gilt für Beschäftigte in den Bereichen Einkauf und Angebotserstellung die Antitrust Policy. Mitarbeitende, die mit Spenden und Sponsoringverträgen betraut sind, unterliegen den Regelungen der Donation & Sponsorship Policy. Hierin legen wir klare interne Kontrollen und Prozesse fest, um mit Situationen im Geschäftsleben umzugehen, wobei wir stets einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption verfolgen und dem

Grundsatz folgen, alle Geschäfte auf ehrliche und ethische Weise zu tätigen.

Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, Verstöße gegen Gesetze und Konzernrichtlinien zu melden. Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten leitet das Compliance Office die Untersuchung. Für Meldungen stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung: per Post, per E-Mail, per Telefon und online über das für alle Beschäftigten angebotene Whistleblowing-Tool. Es handelt sich dabei um einen webbasierten Kanal. Die eingesetzte Technologie gewährleistet anonyme Meldungen mit einem zweiseitigen Kommunikationsmechanismus.

Es wurden mehrere lokale Whistleblowing-Kanäle geschaffen, um die lokalen Anforderungen zu erfüllen, die sich aus den jüngsten Änderungen der EU-Verordnungen über die Meldung von Missständen ergeben. GFT schützt jeden Whistleblower vor nachteiliger Behandlung oder Vergeltung, wie zum Beispiel Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder anderen Formen negativer Behandlung, wenn Vorfälle in gutem Glauben gemeldet werden.

Das Compliance Office nutzt regelmäßig interne Kommunikationskanäle, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Für alle Beschäftigten gibt es ein verpflichtendes Online-Training, das alle compliance-relevanten Bereiche abdeckt: 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. Beschäftigte müssen die Compliance-Schulung innerhalb von 30 Tagen nach ihrem Eintritt bei GFT absolvieren und danach in einem zweijährigen Zyklus wiederholen. Die Trainingsquote lag im Jahr 2023 bei 96% (über der Zielvorgabe von 95%; im Jahr 2022: 81%). Das Compliance Office schult bei Bedarf auch relevante Mitarbeitergruppen und

Compliance-Inhalte sind Teil des Schulungsprogramms für GFT Führungskräfte. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte intern offenzulegen, um tatsächliche Interessenkonflikte zu vermeiden.

Neben der regelmäßigen Kontrolle bestehender Geschäftsbeziehungen werden auch neue Geschäftspartner risikobasiert überprüft. Bestehende Geschäftspartner werden einer automatischen systemgestützten Überprüfung unterzogen.

Im Jahr 2023 waren keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung anhängig.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption, wie in unserer konzernweiten Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption dargelegt. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass sie sich an diese Richtlinien halten.

In bestimmten risikobehafteten Bereichen, wie zum Beispiel bei Einladungen, Bewirtungen und Geschenken von Geschäftspartnern, muss zur Vermeidung von Korruption und Bestechung unter bestimmten Bedingungen eine vorherige Genehmigung durch das Compliance Office eingeholt werden. Die entsprechenden Detailregelungen und Schwellenwerte sind in der Business Benefits Policy definiert.

Das Compliance Office hat im Jahr 2023 keine Meldungen hinsichtlich Verstößen zu Korruption und Bestechung erhalten.

Risiken in Bezug auf Korruption und Bestechung

Die entsprechenden Richtlinien und Genehmigungsprozesse sind konzernweit gültig, dadurch definieren wir einen einheitlichen Rahmen und verhindern Interpretationsspielräume. Auswirkungen von Korruption

Der GFT Konzern

und Bestechung bewerten wir als moderat. Aufgrund der beschriebenen Maßnahmen stufen wir den Eintritt als eher unwahrscheinlich ein. Daher ergibt sich ein geringes Risiko.

Cybersecurity & Resilience-Strategie

Der anhaltende Trend zur Digitalisierung, einschließlich Schlüsseltechnologien wie generative KI und Cloud Computing, macht Unternehmen immer stärker von Informationssystemen abhängig. Eine kontinuierliche Verfügbarkeit von Daten, IT-Systemen und Netzwerken ist der Schlüssel zum Erfolg. Serviceausfälle können schnell hohe Kosten und Reputationsschäden verursachen. Risiken für die Informationssicherheit und insbesondere für die Cybersicherheit sind zu einer ständigen Bedrohung für Unternehmen geworden. Technisches oder menschliches Versagen, böswillige Angriffe und Naturkatastrophen sind die Hauptrisikofaktoren. Die Bewältigung solcher Risiken ist entscheidend für die Gewährleistung der Geschäftskontinuität.

GFT hat ein stabiles Geschäftsmodell, basierend auf folgenden Aspekten:

- Geografisch und organisatorisch hochgradig verteiltes Leistungsmodell**
 Unser Netzwerk internationaler Entwicklungszentren ermöglicht es uns, unsere Kunden überall auf der Welt zu bedienen. Durch die Nutzung aller GFT Kapazitäten weltweit unterstützt dieses Modell die Aufrechterhaltung der Geschäftskontinuität im Falle von Ausfällen.
- Cloudbasierter virtueller Desktop**
 Cloudbasierte Anwendungen im täglichen Einsatz ermöglichen den Zugriff auf alle Geschäftsdaten und -informationen von jedem Gerät mit

Internetanschluss aus. Dies gewährleistet die Kontinuität der Kommunikations- und Kollaborationsprozesse im Falle von internen Infrastrukturproblemen.

- Hybrides Arbeiten als Standard**

Arbeiten von zu Hause oder „überall“ („work from anywhere“) bietet das gleiche Leistungsniveau wie das Arbeiten in den GFT Büros. Unsere Infrastruktur für Remote-Arbeit ist angemessen dimensioniert, zuverlässig und sicher. Sie ermöglicht die Geschäftskontinuität im Falle von technischen oder räumlichen Problemen in unseren Büros.

Das Ziel unseres **Informationssicherheitsmanagements** ist es, die Informationen und Informationsverarbeitungssysteme von GFT sowie die unserer Kunden und Partner zu schützen. Letztlich geht es um den Schutz des Unternehmens, seiner Mitarbeitenden und seiner materiellen sowie immateriellen Vermögenswerte. Unsere Cybersecurity- & Resilience-Strategie umfasst die Komponenten Informationssicherheit und Business Continuity.

Informationssicherheit

GFT betreibt ein konzernweites **Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS)** unter Leitung des Chief Information Security Officer (CISO). Er wird vom Information Security Manager auf Konzernebene und von den lokalen Information Security Officer auf Länderebene unterstützt. Das ISMS bildet ein Rahmenwerk für Sicherheitsrichtlinien und -verfahren, die für den gesamten GFT Konzern verbindlich sind, einschließlich aller Länder, Kundeneinheiten, Tochtergesellschaften sowie der jeweiligen Leitungsorgane und Mitarbeitenden. Der Rahmen für die Informationssicherheit umfasst alle GFT Unternehmenssysteme vor Ort und in der Cloud (IaaS, PaaS, SaaS).

Das ISMS ist für eine Geschäftseinheit von GFT nach der Norm **ISO/IEC 27001:2013** zertifiziert. Dieser

Standard wird im gesamten Konzern angewendet, um ein professionelles Informationssicherheitsmanagement zu gewährleisten. Dies ist auch eine Bestätigung für unsere Kunden, dass wir die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der von uns verwalteten Informationen gewährleisten können.

Je nach Kundenanforderungen und regulatorischen Verpflichtungen ermöglicht das **ISMS** eine dynamische Integration von branchenspezifischen Sicherheitsanforderungen und Zertifizierungen. So ist beispielsweise die deutsche Tochtergesellschaft GFT integrated Systems nach **TISAX** (Trusted Information Security Assessment Exchange) zertifiziert, einem auf ISO 27001 basierenden Standard für Informationssicherheit in der Automobilindustrie.

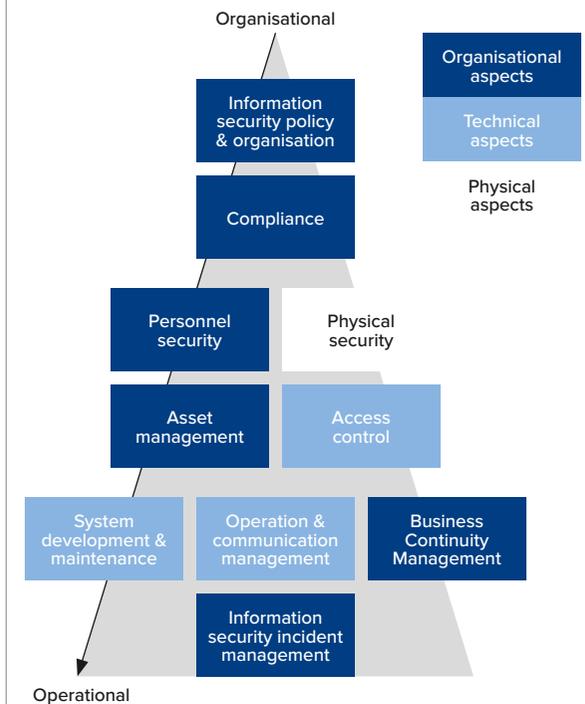


Abbildung 1: ISMS Dokumentationsbereiche und Struktur

Der GFT Konzern

Das **Privacy and Security Steering Committee** gibt die allgemeine strategische Richtung vor, indem es die Datenschutzprinzipien und -richtlinien für den GFT Konzern genehmigt und festlegt. Das Gremium tagt alle vier Monate. Mitglieder sind derzeit der Finanzvorstand (Vorsitzender), der Chief Privacy Officer (CPO), der Chief Information Officer (CIO), der Chief Information Security Officer (CISO) und der Chief Operating Officer (COO). Die operativen Aufgaben sind an den CPO delegiert.

Das **Security Operating Committee** überwacht die Aktivitäten im gesamten Unternehmen und stellt sicher, dass angemessene Richtlinien zur Unterstützung der Sicherheitsgrundsätze und -richtlinien des GFT Konzerns vorhanden sind. Es wird vom Chief Information Security Officer geleitet und tagt mindestens einmal im Monat. Das Komitee stützt sich auch auf das Feedback des Information Security Managers, der Informationssicherheitsbeauftragten der Länder, der internen Revision, des Risikomanagements, der Compliance, der Rechtsabteilung, Human Resources und anderer Bereiche.

Alle GFT Mitarbeitenden sind für die Sicherheit der Daten, Konten und Systeme verantwortlich, die ihrer Kontrolle unterliegen. Sie sind verpflichtet, Diebstahl, Verlust oder die unbefugte Weitergabe von nicht öffentlichen Informationen und Datenverarbeitungsgeräten unverzüglich zu melden. Die entsprechenden Verfahren sind in unseren Richtlinien und Standards zur Informationssicherheit geregelt. Sämtliche Dokumente werden im Intranet veröffentlicht und sind allen GFT Mitarbeitenden zugänglich.

Eine wirksame **Abwehr von Cyberangriffen** hängt vom schnellen Zusammenspiel von Menschen, Technologie und Prozessen ab – und vor allem vom „richtigen“ Verhalten der Menschen. Insbesondere die

Zunahme hybrider Arbeitsformen markiert eine neue Ära komplexer, verteilter IT-Umgebungen, in denen das „richtige“ Verhalten der Menschen entscheidend ist. GFT wendet das sogenannte **Zero-Trust-Modell**⁵ an und lässt Schwachstellenanalysen durch Dritte durchführen, darunter auch simulierte Hackerangriffe.

Jährliche verpflichtende **Schulungen** für alle GFT Beschäftigten und Freelancer behandeln die Themen Informationssicherheit und Grundlagen der Business Continuity, erweitert um die Themen aktuelle Bedrohungen, Gegenmaßnahmen und Sensibilisierung. Die Teilnahme an den Schulungen wird fortlaufend erfasst, so dass die erfolgreiche Teilnahme

zuverlässig gemessen werden kann. Im Jahr 2023 hat die Trainingsquote unser Ziel von über 95% erreicht. Außerdem informieren und sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden im Arbeitsalltag, damit sie aktuelle Gefährdungen erkennen und im Verdachtsfall einen **klaren Eskalationsprozess** befolgen können.

GFT betreibt ein **Security Operations Centre (SOC)**, das unsere Systeme rund um die Uhr überwacht, und ein Incident-Management-Verfahren für Vorfälle, die von unseren Mitarbeitenden gemeldet werden. Im Jahr 2023 half uns dieses Modell, kritische Vorfälle zu vermeiden und schnell auf neue Schwachstellen zu reagieren.

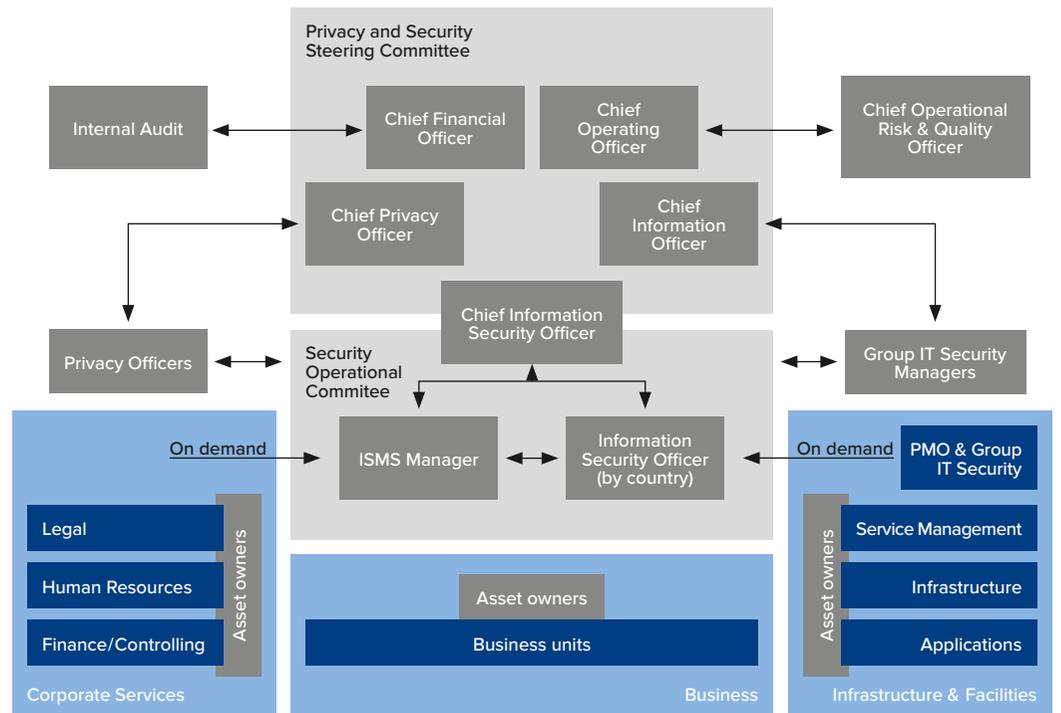


Abbildung 2: Das GFT Privacy & Security Framework

⁵ „Zero Trust“ bedeutet, dass kein Nutzer, kein Gerät und keine Anwendung ohne Überprüfung vertrauenswürdig ist. Ausnahmslos jeder Zugriff auf Unternehmensressourcen oder -dienste, ob aus internen oder externen Quellen, wird permanent überwacht und überprüft.

Der GFT Konzern

Business Continuity

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

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

Wir testen unsere Business-Continuity- und Disaster-Recovery-Pläne auf jährlicher Basis. In spezifischen Projektgeschäften und in Abhängigkeit von Kundenanforderungen werden zusätzliche Voraussetzungen bezüglich der Geschäftskontinuität in Absprache mit

dem Kunden soweit möglich integriert und/oder projektspezifisch umgesetzt.

Im Mittelpunkt des gruppenweiten Business-Continuity-Plans stehen die **Operational & Emergency Response Teams** (OERT) auf lokaler und globaler Ebene. Ziel dieser Teams ist es, die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und die Fortführung von Kundenprojekten zu gewährleisten. Die OERT sind für die Koordinierung der Maßnahmen im Falle einer Unterbrechung der GFT Services zuständig. Höchste Entscheidungsinstanz ist in einem solchen Fall das Global OERT unter der Leitung des Chief Operating Officer (COO). Es ist verantwortlich für die Bewertung von und Reaktion auf Betriebskontinuitätsvorfälle, die das Unternehmen als Ganzes betreffen. Es koordiniert die lokalen OERT-Ausschüsse in den Ländern. Sie sind für die Leitung und Kontrolle aller Bereiche einer Krise in ihrem Land zuständig.

Das Bewusstsein für etablierte Strategien, Meldepflichten sowie definierte Managementrichtlinien gewährleisten einen effizienten und effektiven Umgang mit Vorfällen. Aus diesem Grund sind BCM-Schulungen in den obligatorischen Schulungskatalog von GFT aufgenommen worden und ein Tracking mit definierten KPI für das Jahr 2024 (> 95%) ist eingerichtet.

Cybersecurity

GFT agiert in hoch verteilten und vernetzten Systemumgebungen, bei denen das globale Internet einen essenziellen Baustein darstellt. Daher sind Gefährdungen der Cybersecurity für GFT nicht neu und integraler Bestandteil unseres Informationssicherheits- (ISMS) und Business Continuity Management (BCMS).

Zur Abwehr von Cyberangriffen werden die Risiken und Bedrohungen regelmäßig evaluiert und geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen. Dazu gehören technische, administrative und organisatorische

Initiativen. Die wichtigsten Bausteine, die es GFT ermöglichen, eine sichere und gleichzeitig flexible Arbeitsumgebung für Cybersicherheit zu schaffen, werden durch diese Säulen getragen:

- **Ausrichtung an ISO 27000:** GFT ist internationalen Standards verpflichtet und richtet seine Sicherheitspraktiken an der ISO 27000 aus.
- **Hybrides Betriebsmodell:** Unterstützung von sowohl Büro- als auch Remote-Arbeit und Gewährleistung von Geschäftskontinuität und Sicherheit in der Post-COVID-19-Ära.
- **Zero-Trust-Netzwerk:** Implementierung des Zero-Trust-Ansatzes für erhöhte Sicherheit auf allen Benutzer- und Client-Geräten.
- **Moderne cloudbasierte Desktops:** Nutzung fortschrittlicher Cloud-Lösungen für sicheren und effizienten Datenzugriff und Datenverwaltung.
- **Striktes Assetmanagement:** Führung eines zentralen Inventars von Assets mit detaillierten Standards für die Informationsverarbeitung.
- **Strenge Sicherheitsmaßnahmen für Beschäftigte:** Durchsetzung von Vertraulichkeitsvereinbarungen und umfassende Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeitenden.
- **Verwaltung der Zugriffskontrolle:** Einsatz rollenbasierter Zugriffskontrolle mit starken Passwortstandards und Multi-Faktor-Authentifizierung.
- **Sichere Entwicklung und Betrieb:** Nutzung einer zertifizierten Methodik für die Softwareentwicklung und einem standardisierten Verfahren für das Change Management.

Der GFT Konzern

Der **IAPP Vanguard Award EMEA** würdigt Engagement, Leidenschaft und Pionierarbeit bei der Gestaltung der Zukunft von Datenschutz und Privatsphäre. Der Preis wurde 2023 an den GFT Chief Privacy Officer verliehen und unterstreicht damit auch unser Engagement, Datenschutz zu einem integralen Bestandteil unserer täglichen Geschäftsabläufe zu machen. [Mehr >>](#)

- **Proaktives Bedrohungsmanagement:** Anwendung fortschrittlicher Verschlüsselung, Bedrohungsschutz, aktiver Überwachung und regelmäßiger Schwachstellenbewertungen.

- **Einhaltung von Vorschriften und Reaktion auf Zwischenfälle:** Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen durch regelmäßige Überprüfungen und Schulungen und Einsatz wirksamer Verfahren für das Incident Management.

Zusätzlich zu den Präventivmaßnahmen ist es wichtig, Angriffe frühzeitig zu erkennen und reaktive Maßnahmen zu ergreifen. Die Erkennung von und die Reaktion auf Vorfälle sind entscheidend für den Schutz und die Verringerung der Auswirkungen. Sollte ein Vorfall eintreten, umfasst unser Ansatz unter anderem folgende Maßnahmen:

- Reibungslose Kommunikation zwischen Teammitgliedern
- Aufbau einer alternativen Basisinfrastruktur
- Aufrechterhaltung wichtiger interner Dienste
- Fähigkeit zur Durchführung spezieller kriminaltechnischer Analysen
- Vordefinierte Wiederherstellungsstrategien

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

Data Protection & Privacy

Die Themen **Data Protection & Privacy** gründen bei **GFT auf der Achtung der Menschenrechte und fördern das Vertrauen in die digitale Transformation.** Unter Leitung des mit dem prestigeträchtigen **IAPP Vanguard Award EMEA** ausgezeichneten **Chief Privacy Officers** sorgt das Team für die **nahtlose Integration des Datenschutzes in alle Geschäftsbereiche.** Durch **strenge Richtlinien, umfassende Schulungen** und unser **klares Bekenntnis zu Privacy by Design und Responsible AI** stellen wir einen **transparenten Umgang mit Daten** sicher.

Das **Data Protection & Privacy Framework** des GFT Konzerns beruht auf der Achtung der Menschenrechte und der Menschenwürde sowie auf entsprechenden Gesetzen, um das Vertrauen in die digitale Transformation zum Wohle von Kunden, Partnern und Mitarbeitenden zu fördern. Es basiert auf den folgenden Säulen:

GFT Group Data Protection Team

Der Chief Privacy Officer (CPO) leitet das GFT Group Data Protection Team. Die Mitglieder erleichtern die Integration des Datenschutzes in den Geschäftsalltag auf Konzern- und lokaler Ebene sowie in die internen und externen Kundenaktivitäten von GFT. Sie fördern zudem einheitliche Datenschutzpraktiken innerhalb des Konzerns sowie an den Schnittstellen zu Kunden, Partnern und Lieferanten (SDG 16.10). Der CPO, seine Stellvertreter*innen und die Function Privacy Officer kümmern sich um die Datenschutzerfordernungen auf Konzernebene. Lokale Datenschutzbeauftragte und ihre Vertretungen kümmern sich um die Datenschutzerfordernungen auf Landesebene und um Anforderungen im Auftrag des CPO.

Im Jahr 2023 wurde unser CPO mit dem IAPP Vanguard Award EMEA geehrt. Die prestigeträchtige Auszeichnung wird an Einzelpersonen in fünf verschiedenen Regionen der Welt verliehen und würdigt außergewöhnliche Führungsqualitäten, Wissen und Kreativität im Bereich Datenschutz und Datensicherheit. Die 2000 gegründete International Association of Privacy Professionals (IAPP) ist die weltweit größte und umfassendste gemeinnützige Organisation, die dazu beiträgt, den Berufsstand des Datenschutzes weltweit zu definieren, zu fördern und zu optimieren. Die Auszeichnung ist auch ein Beleg für unser Engagement in diesem Bereich: Wir betrachten den Datenschutz als integralen Bestandteil unserer täglichen Geschäftsabläufe.

Alle Datenschutzbeauftragten gehören dem Privacy Officer Committee an. Es ist das Herzstück des GFT Group Data Protection Network und dient als Brücke zwischen Konzerndatenschutz und lokalem Datenschutz. Privacy Engineers sind für datenschutzrelevante Themen in den ihnen zugewiesenen Projekten/Anträgen verantwortlich. Sie können auch von den Function/Local Privacy Officers um eine Stellungnahme gebeten werden, wenn ihr technisches Fachwissen erforderlich ist (weitere Informationen im Abschnitt „GFT Group Privacy by Design Approach“).

GFT Group Data Protection Policy & Guidelines

Unsere Regelwerke basieren auf den Unternehmenswerten und dem GFT Group Data Protection Statement „Wir betrachten Datenschutz als integralen Bestandteil des täglichen Geschäftsbetriebs“. Ziel der GFT Group Data Protection Policy & Guidelines ist es, ein angemessenes und einheitliches Datenschutzniveau innerhalb des GFT Konzerns und an den Schnittstellen zu Kunden, Lieferanten und Partnern zu

Der GFT Konzern

generieren sowie zu erhalten. Der Geltungsbereich der GFT Group Data Protection Policy erstreckt sich auf alle Geschäftstätigkeiten in allen Geschäftsfunktionen und -prozessen, auf alle direkt oder indirekt mit der GFT Technologies SE verbundenen rechtlichen Einheiten und auf alle Länder, in denen der GFT Konzern tätig ist (SDG 16.10). Insbesondere sind die GFT Konzerndatenschutzrichtlinie und weitere Datenschutzleitlinien für diejenigen Länder relevant, die nicht über eine datenschutzbezogene Gesetzgebung und/oder ein akzeptables Datenschutzniveau verfügen. Im Jahr 2023 wurde ein Auszug aus der internen Datenschutzrichtlinie auf der Unternehmens-Homepage veröffentlicht.

Wir wollen eine effiziente und standardisierte Verarbeitung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und in Anerkennung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen zur Unterstützung eines globalen Geschäftsmodells sicherstellen. GFT führt interne Audits zur Einhaltung der Datenschutzrichtlinien durch und hat Datenschutz und Privatsphäre als regulatorisches Risiko in das konzernweite Risiko- und Compliance-Management integriert.

GFT hält sich an die geltenden **Arbeits- und Sozialstandards** (siehe Kapitel 4 Abschnitt „Arbeitnehmerrechte“). Wir respektieren das **Recht auf Privatsphäre** unserer Mitarbeitenden (SDG 16.10). Dies ist in unserer GFT Group Data Protection Guideline for Handling of Employee Data geregelt, die die übergreifende GFT Group Data Protection Policy präzisiert. Die Richtlinie bietet Hilfestellung für GFT Beschäftigte, die mit der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten befasst sind und schafft Transparenz für alle GFT Mitarbeitenden über den Umgang mit ihren Daten.

GFT Group Data Protection Training and Awareness

Die Anwendung der GFT Group Data Protection Policy & Guidelines im täglichen Geschäftsbetrieb wird durch Maßnahmen zu Training & Awareness

unterstützt. Das Schulungskonzept besteht aus einem Set von obligatorischen Trainings (Data Protection Foundation) und wird durch optionale Maßnahmen ergänzt. Diese sind auf bestimmte Themen und/oder Stellen zugeschnitten (zum Beispiel Privacy Engineers oder HR Manager). Die Absolvierung des Data Protection Foundation Training ist für sämtliche Mitarbeitende und Freelancer in allen Bereichen und Ländern verpflichtend (auch in Ländern, in denen es keine gesetzlichen Anforderungen gibt). Sowohl die obligatorischen als auch die optionalen Datenschutzbildungen beinhalten ein Quiz, bei dem ein bestimmter Prozentsatz der Fragen für ein erfolgreiches Bestehen richtig beantwortet werden muss. Die Erfolgsquote bei den Datenschutzbildungen im GFT Konzern konnte trotz des kontinuierlichen Mitarbeiterwachstums von 80% im Jahr 2022 auf 95% im Jahr 2023 verbessert werden. Das Schulungsprogramm wird durch kontinuierliche Sensibilisierungsmaßnahmen ergänzt. Im Jahr 2023 lag der Fokus verstärkt auf dem verantwortungsvollen Umgang mit generativer KI, und bisherige Themen wie Datenmanagement und Cybersicherheit wurden erweitert (siehe Abschnitt „GFT Group Data Protection Responsible AI Approach“). Weitere Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden bei Bedarf hinzugefügt, wenn Kundenbedürfnisse, regulatorische Entwicklungen, organisatorische Veränderungen oder die Notwendigkeit, ein Thema auf eine bestimmte Zielgruppe zuzuschneiden, dies erfordern.

GFT Group Data Sharing Framework

Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen beschleunigt sich ebenso wie der Einsatz von cloudbasierten Tools, Künstlicher Intelligenz und anderen modernen Technologien. Einheitliche Standards sind erforderlich, um die zunehmende gemeinsame Nutzung und Übertragung personenbezogener Daten zwischen verschiedenen GFT Einheiten aus unterschiedlichen Ländern, Kontinenten, Rechtssystemen und Gerichtsbarkeiten zu regeln. Es ist notwendig, die Rechtskonformität und -sicherheit für viele Prozesse zu

gewährleisten, die im Zusammenhang mit den dynamischen Geschäftsaktivitäten des Konzerns einem ständigen Wandel und einer ständigen Weiterentwicklung unterliegen. Als Reaktion darauf hat GFT einen einheitlichen und leicht anpassbaren Ansatz für den Austausch personenbezogener Daten innerhalb des Konzerns eingeführt: Das GFT Group Data Sharing Agreement bietet einen modularen Rechtsrahmen für die sichere und rechtmäßige Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb des GFT Konzerns. Dies wird sichergestellt, indem es alle rechtlichen Einheiten von GFT an die höchsten Datenschutzstandards bindet, selbst in Ländern, die keine Datenschutzgesetze und/oder kein der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vergleichbares Datenschutzniveau haben. Die regelmäßigen Aktualisierungen des GFT Group Data Sharing Framework des GFT Konzerns im Jahr 2023 spiegeln die dynamische Expansion des Konzerns und die sich verändernde regulatorische Landschaft wider.

GFT Group Data Protection Incident Handling

Eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten kann, wenn sie nicht angemessen und rechtzeitig behoben wird, zu physischen, materiellen oder immateriellen Schäden für natürliche Personen führen, beispielsweise zum Verlust der Kontrolle über ihre personenbezogenen Daten oder zur Einschränkung ihrer Rechte, zu Diskriminierung, Identitätsdiebstahl oder Betrug, zu finanziellen Verlusten, zur Schädigung des Rufs oder zu anderen erheblichen wirtschaftlichen oder sozialen Nachteilen. Aus diesem Grund hat GFT einen globalen Informationssicherheits- und Datenschutz-Incident-Handling-Prozess etabliert, der alle GFT Mitarbeitenden dazu verpflichtet, jedes Ereignis, das zu einer Datenverletzung führen könnte, unverzüglich zu melden. Ein qualifiziertes Team reagiert schnell auf jede Meldung und prüft, inwieweit Informationssicherheits- und Datenschutzstandards beeinträchtigt wurden. Die Umsetzung eines Aktionsplans sorgt für die Vermeidung hoher

Der GFT Konzern

Risiken für die Rechte potenziell Betroffener. Im Jahr 2023 gab es keine kritischen Datenschutzvorfälle, die durch GFT verursacht wurden. Es gab jedoch einen nennenswerten Datenschutzvorfall, der von einem GFT Kunden verursacht wurde.⁶ Im Jahr 2023 wurden alle Datenschutzvorfälle, einschließlich der oben erwähnten nennenswerten Vorfälle, erfolgreich bewältigt, und ein hohes Risiko für den Schaden von Personen konnte verhindert werden. Im Rahmen der Übernahme der targens GmbH im Jahr 2023 wurde auch die Softwarelösung SMARAGD übernommen. Diese stellt für Kunden im Bereich Banking die Einhaltung regulatorischer Anforderungen, die Bekämpfung von Finanzkriminalität und die Verhinderung von Geldwäsche sicher. Im Berichtsjahr gab es keine Datenschutzvorfälle im Zusammenhang mit SMARAGD.

GFT Group Privacy-by-Design-Ansatz

Privacy by Design zielt darauf ab, alle datenschutzrechtlichen Anforderungen von Anfang an im sogenannten Designprozess in IT-Systeme zu integrieren. Privacy by design ist für GFT sowohl aus der Perspektive der internen Datenverarbeitung als auch aus der Perspektive der Kunden relevant. Als Entwickler von Produkten, Diensten und Anwendungen berücksichtigt GFT die Relevanz von Privacy by Design bei der Entwicklung und Gestaltung solcher Produkte, Dienste und Anwendungen unter Berücksichtigung des aktuellen Stands von Wissenschaft und Technik. GFT stellt sicher, dass die Stakeholder solcher Produkte, Dienste und Anwendungen die Möglichkeit haben, ihre Erwartungen in Bezug auf Privacy by Design zu äußern, und dass diese Erwartungen in den Entwicklungs- und Gestaltungsprozess einfließen. Der Privacy-by-Design-Ansatz von GFT wurde im

Jahr 2020 durch einen Workshop mit dem Privacy-by-Design-Experten Jaap-Henk Hoepman initiiert und geprägt. Der Ansatz ist in der GFT Group Data Protection Policy im Allgemeinen und in den GFT Group Data Protection Guidelines on Privacy by Design im Besonderen dargelegt. Im Jahr 2022 wurde der erste Band (Basic) der Privacy by Design Guidelines veröffentlicht, 2023 folgte der zweite Band (Intermediate).

Bei GFT setzen speziell geschulte Privacy Engineers den GFT Ansatz Privacy by Design in relevanten Projekten um. Im Jahr 2022 förderte der COO des GFT Konzerns eine konzernweite Kampagne zur Verankerung von Privacy by Design in unseren Kerngeschäftsprozessen. Mehr als 1.500 Mitarbeitende nahmen an der „Basics“-Kampagne teil, die die proaktive Berücksichtigung von Datenschutzrisiken beim Einsatz von Zukunftstechnologien und in komplexen IT-Projekten sowie die Prinzipien der Datensparsamkeit und Pseudonymisierung hervorhob. Die Initiative wurde 2023 mit der „Intermediate“-Kampagne fortgesetzt, die sich an 250 Personen der bisherigen Zielgruppe richtete. Ziel ist es, die Zahl der sachkundigen und qualifizierten Privacy Engineers zu erhöhen und die frühzeitige Berücksichtigung von Datenschutzanforderungen und datenschutzbezogenen Risiken bei der Softwareentwicklung sowie beim Integrationsprozess von Softwareprodukten zu verbessern.

Für 2024 planen wir die nächste Stufe der Privacy by Design-Kampagne („Advanced“). Darüber hinaus werden wir Privacy-by-Design-Assessments für die im Jahr 2023 erworbene Softwarelösung SMARAGD durchführen.

GFT Group Data Protection Responsible-AI-Ansatz

GFT setzt sich für eine sichere und verantwortungsvolle Nutzung von KI innerhalb des Unternehmens ein. Ausgelöst durch das Verbot von ChatGPT durch die italienische Datenschutzbehörde im März 2023 initiierte der GFT Chief Privacy Officer ad hoc eine Responsible AI Governance Taskforce. Das interdisziplinäre Team entwickelte einen Leitfaden für die verantwortungsvolle Nutzung von ChatGPT, der für den gesamten GFT Konzern gilt. Er deckt die Nutzung von ChatGPT zur Texterstellung und -verarbeitung ab. Die nächsten Schritte sind die Aktualisierung des Leitfadens im Einklang mit den anstehenden regulatorischen Anforderungen im Bereich des Datenschutzes hinsichtlich der Entwicklung und Nutzung von KI.

Anwendungen der Künstlichen Intelligenz wie ChatGPT sind leistungsstarke Werkzeuge und können die Produktivität erheblich steigern. Eine uninformierte oder unsachgemäße Nutzung kann jedoch zu unerwarteten und unerwünschten Ergebnissen führen. Wir sind uns der Notwendigkeit klarer Anweisungen bewusst, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden das volle Potenzial von ChatGPT ausschöpfen und gleichzeitig Risiken vermeiden können. Bereits 2020 hat der Bereich GFT Group Data Protection eine Richtlinie zum verantwortungsvollen Umgang mit KI und Technologien wie Machine Learning (ML) herausgegeben, basierend auf dem ACM⁷ Statement on Algorithmic Transparency and Accountability. Im Jahr 2021 gab GFT Group Data Protection einen ergänzenden Leitfaden zur Pseudonymisierung heraus.

⁶ Bei einem Kunden von GFT kam es unbeabsichtigt zu Verletzungen der Vertraulichkeit personenbezogener Daten einiger GFT Beschäftigter, die an Aufträgen für diesen Kunden beteiligt waren. Daher fiel dieser Vorfall nicht in die Kategorie einer „begründeten Beschwerde“, wie sie von der GRI beschrieben wird. Gemäß GRI Disclosure 418-1 (2016) wird „substantiated complaint“ definiert als „written statement by regulatory or similar official body addressed to the organization that identifies breaches of customer privacy, or a complaint lodged with the organization that has been recognized as legitimate by the organization“.

⁷ Association for Computing Machinery, der weltweit größte Berufsverband für Informatiker*innen mit fast 110.000 Mitgliedern

EU-Taxonomie



„Die EU-Taxonomie bietet einen Rahmen für die Integration nachhaltiger Praktiken in unseren Betrieb und unsere Geschäftsabläufe. Damit dient sie als Richtschnur für einen positiven Beitrag zu ökologischem und technologischem Fortschritt.“

— Jens-Thorsten Rauer, Managing Director Group Chief Executive Central and Western Europe

┌ EU-Taxonomie

21	Taxonomiefähigkeit
22	Taxonomiekonformität
23	Berechnung der wichtigsten Leistungsindikatoren

EU-Taxonomie

Offenlegung gemäß EU-Taxonomie

Die EU Sustainable Finance Taxonomie (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. Sie 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, bis 2050 klimaneutral zu werden, flankiert.

Die EU-Taxonomie¹ listet wirtschaftliche Aktivitäten auf, die einen Beitrag zu Umweltzielen leisten können (taxonomiefähig), und legt Kriterien fest, anhand derer bestimmt werden kann, ob eine wirtschaftliche Aktivität 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 wesentlichen Beitrag zur Erreichung mindestens eines der in der Verordnung festgelegten Umweltziele leisten, darf die übrigen Umweltziele nicht signifikant beeinträchtigen (Do No

Significant Harm, DNSH) und muss die Einhaltung von Mindestschutzvorschriften² gewährleisten.

Seit 2023 sind die technischen Bewertungskriterien für alle EU-Umweltziele verfügbar. Der jüngste delegierte Rechtsakt, der im November 2023 im Amtsblatt veröffentlicht wurde, legt die wirtschaftlichen Tätigkeiten (und die entsprechenden technischen Bewertungskriterien) fest, die wesentlich zu den folgenden Umweltzielen beitragen können: nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. Im Hinblick auf diese Tätigkeiten wurde für den vorliegenden Bericht 2023 nur die Taxonomiefähigkeit bewertet.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2023 Änderungen an den beiden zuvor veröffentlichten delegierten Rechtsakten und den darin beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten vorgenommen, die einen wesentlichen Beitrag zu den Zielen der Eindämmung des Klimawandels und der Anpassung an den Klimawandel leisten können. In Bezug auf diese Aktivitäten wurden die Taxonomiefähigkeit und die Taxonomiekonformität für diesen Bericht 2023 bewertet.

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

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

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

2 Der Mindestschutz (minimum safeguards) stellt sicher, dass Unternehmen, die nachhaltig operieren, 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.

EU-Taxonomie

Taxonomiefähigkeit

Um die taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben zu ermitteln, haben wir eine Überprüfung unserer Geschäftsaktivitäten anhand technischer Bewertungskriterien für alle wirtschaftlichen Aktivitäten der Taxonomie durchgeführt, die zu den sechs EU-Umweltzielen beitragen. Die Liste der Aktivitäten, die für die Taxonomie infrage kommen, wurde als Ergebnis einer umfassenden Überprüfung unserer Tätigkeiten, Aufträge und Lösungen für unsere Kunden im Jahr 2023 festgelegt. Die Analyse wurde unter Beteiligung von Expert*innen aus den Bereichen Global Purchasing, Finance, CSR und Delivery Management durchgeführt. Das Ergebnis dieser Analyse ist in Tabelle 2 dargestellt:

Tabelle 2 Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – Umsatz

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit	Umweltpolitisches Ziel	CapEx/OpEx/Umsatzerlöse	Code	Zusammenfassung
4.1. Bereitstellung von datengesteuerten IT/OT-Lösungen	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft	Umsatzerlöse	CE4.1	Projekte, die auf der Lösung SPHINX OPEN basieren (weitere Informationen im unten stehenden Text)
6.5 Verkehr mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	Eindämmung des Klimawandels	CapEx	CCM6.5	Leasing und Betrieb von Personenkraftwagen, die von unseren Beschäftigten genutzt werden

Taxonomiefähige Umsatzerlöse wurden in Übereinstimmung mit der Definition von Punkt a) der Wirtschaftstätigkeit ermittelt: 4.1. Bereitstellung von datengesteuerten IT/OT-Lösungen (Umweltziel Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft).

Die Definition der Tätigkeit lautet wie folgt³: „Im Rahmen der Tätigkeit werden freiberufliche Dienstleistungen hergestellt, entwickelt, installiert, eingesetzt, gewartet, repariert oder erbracht, einschließlich technischer Beratung für die Konzeption oder Überwachung von

a) Systemen für Software (149) und Informationstechnologie (IT) oder operative Technologie (OT) (150), einschließlich Lösungen auf der Grundlage Künstlicher Intelligenz (KI), z.B. für automatisiertes maschinelles Lernen, die zum Zwecke der Fernüberwachung und der prädiktiven Instandhaltung konzipiert wurden, darunter auch Systeme für

i) Fernerfassung, -verarbeitung, -übertragung und -speicherung von Daten von Geräten, Produkten oder Infrastrukturen während ihrer Nutzung oder ihres Betriebs;

ii) Auswertung der Daten und Gewinnung von Erkenntnissen über die operative Leistung und den Zustand der Geräte, des Produkts oder der Infrastruktur;

iii) Gewährung von Fernwartung und Empfehlungen zu Maßnahmen, die erforderlich sind, um Funktionsausfälle zu vermeiden und die Geräte, das Produkt oder die Infrastruktur in einem optimalen Betriebszustand zu halten, ihre Nutzungsdauer zu verlängern und den Ressourcenverbrauch und den Abfall zu verringern“.

Auf der Grundlage des Ergebnisses der Bewertung der Taxonomiefähigkeit wird davon ausgegangen, dass SPHINX OPEN der Definition des Wirtschaftszweiges 4.1 der Taxonomie „Bereitstellung einer

datengesteuerten IT/OT-Lösung“ entspricht. SPHINX OPEN wurde entwickelt, um eine umfassende Plattform für den digitalen Zwilling anzubieten, die mit IT- und OT-Systemen integriert werden kann. Sie ist für die Entwicklung, den Einsatz und die Wartung von Systemen konzipiert, die Echtzeitdaten zur Steigerung der betrieblichen Effizienz und Nachhaltigkeit nutzen. Sie erleichtert die Remote-Erfassung, -Verarbeitung, -Übertragung und -Speicherung von Daten aus verschiedenen Geräten, Produkten oder der Infrastruktur. Sie integriert Daten über verschiedene Systeme hinweg in ein zentralisiertes Datenmodell. SPHINX OPEN ermöglicht die Analyse der erfassten Daten, um Erkenntnisse über die Betriebsleistung und den Zustand von Anlagen, Produkten oder der Infrastruktur zu gewinnen. Die Plattform ist so konzipiert, dass sie durch den Einsatz von KI und maschinellem Lernen vorausschauende Wartungsfunktionen bietet, um mögliche Szenarien vorherzusagen und die Entscheidungsfindung zu verbessern. Dazu gehören Empfehlungen für Maßnahmen zur Vermeidung von Betriebsausfällen und zur Aufrechterhaltung des optimalen Betriebszustands von Anlagen, um deren Nutzungsdauer zu verlängern und den Ressourcenverbrauch und die Verschwendung zu reduzieren (weitere Informationen in Kapitel 3 „Umwelt & Technologie“).

Taxonomiefähige Investitionsausgaben wurden im Jahr 2023 in Übereinstimmung mit der Definition der Taxonomie-Wirtschaftsaktivität 6.5 Verkehr mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (Umweltziel Klimaschutz) ermittelt.

Es wurden keine taxonomiefähigen Betriebsausgaben im Jahr 2023 identifiziert.

³ Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486 der Kommission vom 27. Juni 2023 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung der technischen Bewertungskriterien, anhand deren bestimmt wird, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Nutzung und zum Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, zum Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, zur Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung oder zum Schutz und zur Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme leistet, und anhand deren bestimmt wird, ob diese Wirtschaftstätigkeit erhebliche Beeinträchtigungen eines der übrigen Umweltziele vermeidet, und zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission in Bezug auf besondere Offenlegungspflichten für diese Wirtschaftstätigkeiten (europa.eu) S. 67

EU-Taxonomie

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 Atomenergie und Gas offenlegen, wie in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3 Offenlegung der in Art. 8 Abs. 6 und 7 der Verordnung (EU) Nr. 2021/2178 genannten Informationen über wirtschaftlichen Tätigkeiten im Bereich der Atomenergie und Erdgas

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Atomenergie		
1	Das Unternehmen führt Forschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen durch, die Energie aus nuklearen Prozessen mit minimalen Abfällen aus dem Brennstoffkreislauf erzeugen, finanziert sie oder ist an ihnen beteiligt.	Nein
2	Das Unternehmen führt den Bau und den sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Elektrizität oder Prozesswärme, auch für die Fernwärmeversorgung oder für industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung, sowie deren sicherheitstechnische Nachrüstung unter Einsatz der besten verfügbaren Technologien durch, finanziert sie oder ist an ihnen beteiligt.	Nein
3	Das Unternehmen führt den sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Elektrizität oder Prozesswärme, auch für die Fernwärmeversorgung oder für industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung aus Kernenergie, durch, finanziert ihn oder ist für den sicheren Betrieb dieser Anlagen sowie für deren sicherheitstechnische Nachrüstung verantwortlich.	Nein
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Erdgas		
4	Das Unternehmen führt den Bau oder den Betrieb von Stromerzeugungsanlagen durch, finanziert ihn oder ist an ihm beteiligt, die Elektrizität unter Verwendung fossiler gasförmiger Brennstoffe erzeugen.	Nein
5	Das Unternehmen führt den Bau, die Sanierung und den Betrieb von Anlagen zur Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung und Stromerzeugung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen durch, finanziert sie oder ist ihnen ausgesetzt.	Nein
6	Das Unternehmen führt den Bau, die Sanierung und den Betrieb von Wärmeerzeugungsanlagen, die Wärme/Kälte mit fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, durch, finanziert sie oder ist an ihnen beteiligt.	Nein

Da unsere Wirtschaftstätigkeiten nicht mit Atomenergie und Erdgas gemäß 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 zusammenhängen, wird eine weitere Offenlegung der Informationen gemäß Art. 8 Abs. 6 und 7 der Verordnung (EU) 2021/2178 in Bezug auf Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Atomenergie und Erdgas als nicht zutreffend erachtet.

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, den übrigen Umweltzielen nicht schaden und bestimmte Mindestgarantien erfüllen.

Umsatz

Auf der Grundlage der durchgeführten Analyse der wirtschaftlichen Tätigkeiten betrug der Anteil der taxonomiefähigen Umsätze 0,6% im Jahr 2023. Es wurde jedoch keine Bewertung der Umsätze aus der Taxonomiekonformität durchgeführt. Im Einklang mit den rechtlichen Anforderungen beschränkt sich die Offenlegung in diesem Bericht für neue, im Jahr 2023 veröffentlichte Wirtschaftsaktivitäten auf die Bewertung der Taxonomiefähigkeit. Umsätze der wirtschaftlichen Tätigkeit nach 4.1 „Die Bereitstellung von datengesteuerten IT/OT-Lösungen“, die von uns als taxonomiefähig eingestuft sind, wurden 2023 als Teil des neuen Umweltziels – Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft – veröffentlicht. Die Ergebnisse zur Bewertung der Taxonomiekonformität werden im Bericht für das Geschäftsjahr 2024 offengelegt.

Für die Zwecke der diesjährigen Berichterstattung und in Übereinstimmung mit den

Veröffentlichungsvorschriften wird die Taxonomiefähigkeit der neuen Tätigkeit, für die die Taxonomiekonformität nicht bewertet wurde, als taxonomiefähige, nicht jedoch als ökologisch nachhaltige (das heißt als taxonomiekonforme) Tätigkeit ausgewiesen. Weitere Informationen finden sich in Tabelle 4. Weitere Informationen zur Taxonomiefähigkeit enthält Abschnitt „Taxonomiefähigkeit“ in diesem Kapitel.

Investitions- und Betriebsausgaben

Ein Teil der Investitionsausgaben (CapEx) im Zusammenhang mit der Aktivität 6.5 Transport von Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen, der sich auf Elektrofahrzeuge bezieht, erfüllt die Kriterien des wesentlichen Beitrags und des DNSH und entspricht auch den Anforderungen des Mindestschutzes. Daher wird dieser Teil des CapEx als taxonomiekonform betrachtet.

Auf der Grundlage der durchgeführten Analyse der wirtschaftlichen Aktivitäten betrug der Anteil an taxonomiekonformen Investitionsausgaben 0,43% im Jahr 2023.

Die Prüfung 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 wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren der Umweltziele leistet, keines der Umweltziele wesentlich beeinträchtigt, unter Einhaltung des Mindestschutzes durchgeführt wird und die technischen Bewertungskriterien erfüllt.

Geleaste Elektrofahrzeuge (Kategorie N1) wurden als taxonomiekonform eingestuft. Geleaste nicht elektrische Fahrzeuge, einschließlich Hybridfahrzeuge, wurden nicht als taxonomiekonform eingestuft (Emissionen von mehr als 50g CO₂/km). Darüber hinaus müssen die beiden höchsten Klassen bei der Kraftstoffeffizienz und die höchste Klasse beim

EU-Taxonomie

externen Rollgeräusch erfüllt sein, um der Verordnung zu entsprechen. Unserer Analyse zufolge erfüllten nicht alle Elektroautos diese Kriterien.

Auf der Grundlage der durchgeführten Analyse der Wirtschaftstätigkeiten lag der Anteil an taxonomiefähigen Betriebsausgaben (OpEx) im Jahr 2023 bei 0%, weshalb hier keine Überprüfung der Taxonomiekonformität durchgeführt wurde.

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 UN-Leitsätze 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 Maßnahmen zu Menschenrechten (Kapitel 4 „Gesellschaft und Technologie“), Korruptionsbekämpfung, Steuern sowie Einhaltung von Vorschriften (Kapitel 1 „Der GFT Konzern“).

Berechnung der wichtigsten Leistungsindikatoren

Leistungsindikator für Umsatz (Umsatz-KPI)

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

Dabei werden im Nenner alle von den Konzerngesellschaften erzielten Umsätze berücksichtigt. Diese in der konsolidierten Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse beliefen sich im Berichtsjahr 2023 auf 801,74 Mio. €.

Auf der Grundlage der durchgeführten Überprüfung unserer Wirtschaftstätigkeiten betrug der Anteil der taxonomiefähigen Umsätze 4,78 Mio. €, was 0,6% der Gesamtumsätze entspricht. Weitere Einzelheiten finden sich im Abschnitt über die Taxonomiefähigkeit und weiter unten in Tabelle 4.

Leistungsindikator für Investitionsausgaben (CapEx-KPI)

Für den Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben werden die taxonomiefähigen 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 Vermögensgegenständen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie an Nutzungsrechten im Sinne des International Financial Reporting Standard (IFRS) 16 einschließlich der Zugänge zu den genannten Vermögensgegenständen im Rahmen von Unternehmensakquisitionen berücksichtigt. 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. Die entsprechenden Zugänge zu den zu berücksichtigenden Vermögenswerten beliefen sich im Geschäftsjahr 2023 auf 14,4 Mio. €.

Auf der Grundlage der durchgeführten Überprüfung unserer wirtschaftlichen Aktivitäten belief sich der Anteil an taxonomiefähigem CapEx auf 4,11 Mio. € (28,6% des gesamten CapEx) und der taxonomiekonforme Anteil an CapEx auf 0,062 Mio. € (0,43% des gesamten CapEx). Weitere Einzelheiten finden sich im Abschnitt über die Taxonomiefähigkeit und in Tabelle 5.

Leistungsindikator für Betriebsausgaben (OpEx-KPI)

Auf der Grundlage der durchgeführten Analyse der wirtschaftlichen Aktivitäten betrug der Anteil an taxonomiefähigen Betriebsausgaben (OpEx) 0% im Jahr 2023.

Für den Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben werden die taxonomiefähigen 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 beliefen sich im Finanzjahr 2023 auf 19,51 Mio. €.

EU-Taxonomie

Tabelle 4 Umsatzanteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind

Code	Umsatz	Umsatzanteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz (2022)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit	
			Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt					
Wirtschaftstätigkeit 2023	TEUR	%	J, N, N/EL, EL*							J/N					J/N	%	E wenn anwendbar	T wenn anwendbar	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltige Aktivitäten (taxonomiekonform) (A.1)	N/A	0	0	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
Davon Übergangstätigkeiten	N/A	0	0	0						N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Bereitstellung von datengesteuerten IT/OT-Lösungen	CE4.1	4.784	0,60%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	CE4.1	4.784	0,60%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)	CE4.1	4.784	0,60%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	N/A	796.953	99,40%																
Gesamt A. + B.		801.737	100%																

* J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL – für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

EU-Taxonomie

Tabelle 5 CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind

Code	CapEx	CapEx-Anteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx (2022)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit	
			Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt					
Wirtschaftstätigkeit 2023	TEUR	%	J, N, N/EL, EL*							J/N					J/N	%	E wenn anwendbar	T wenn anwendbar	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
6.5 Verkehr mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM6.5	62	0,43	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A	J	J	J	J	J	J	0,18%	N/A	N/A
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	CCM6.6	62	0,43	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A	J	J	J	J	J	J	0,19%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
Davon Übergangstätigkeiten	N/A	0	0	0						N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
6.5 Verkehr mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM6.5	4.049	28,13	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10,68		
CapEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	N/A	4.049	28,13	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10,68		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)	N/A	4.111	28,56	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10,87		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	N/A	10.282	71,44																
Gesamt A. + B.		14.393	100																

* J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL – für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

EU-Taxonomie

Tabelle 6 OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind

Code	OpEx	OpEx-Anteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx (2022)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit	
			Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umwelt- verschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umwelt- verschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt					
Wirtschaftstätigkeit 2023	TEUR	%	J, N, N/EL, EL*							J/N					J/N	%	E wenn anwend- bar	T wenn anwend- bar	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	N/A	0	0	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0,04%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten	N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
Davon Übergangstätigkeiten	N/A	0	0	0						N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	N/A	0	0	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)	N/A	0	0	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	N/A	19.511	100%																
Gesamt A. + B.		19.511	100%																

* J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
EL – für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

EU-Taxonomie

Tabelle 7 Anteil der Umsätze/Gesamtumsätze

Umweltziel	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0,6%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	0%	0%

Tabelle 8 Anteil CapEx/CapEx gesamt

Umweltziel	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0,43%	28,13%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	0%	0%

Tabelle 9 Anteil OpEx/OpEx gesamt

Umweltziel	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	0%	0%

Umwelt & Technologie



„GFT setzt sich für eine grünere Zukunft ein. Durch die kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse und die Integration von KI und Nachhaltigkeit in unser Kerngeschäft arbeiten wir für eine Zukunft, in der Innovation und Umweltschutz Hand in Hand gehen.“

— Joan-Carles Fonoll, Group Chief Executive & Chief Operating Officer (COO)

Umwelt & Technologie

29	Klimaziele
30	Sustainability by Design
31	Klimabedingte Risiken
31	Klimabezogene Auswirkungen und Maßnahmen

Umwelt & Technologie

Umwelt und Technologie

Wir glauben, dass Technologie die Zukunft nachhaltigen Wirtschaftens ist, und wir wollen, dass sie auf nachhaltige Weise gestaltet wird. Technologische Lösungen können bedeutende Chancen für die Umwelt bieten, gleichzeitig kann das rasche weltweite technologische Wachstum aber auch neue ökologische Herausforderungen mit sich bringen, wie etwa einen erhöhten Energiebedarf.

Als zuverlässiger Anbieter von Technologielösungen sind wir uns unserer Verantwortung für die Umwelt und ihrer Bedeutung bewusst. Wir sind bestrebt, unsere Klimaziele zu erreichen, indem wir Verantwortung für unseren CO₂-Fußabdruck und die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens übernehmen.

Umweltthemen wie die CO₂-Bilanz und das CO₂-Management fallen in den Zuständigkeitsbereich des Chief Financial Officer (CFO). Damit ist sichergestellt, dass Nachhaltigkeit auf höchster Managementebene verankert ist und bei allen strategischen Entscheidungen berücksichtigt wird. Zugleich steht der CFO in regelmäßigem Austausch mit der Abteilung Investor Relations & CSR Compliance.

Die Grundlage für den Umwelt- und Klimaschutz ist in der **Group Environmental Policy** verankert, die regelmäßig überprüft und aktualisiert wird. Sie ist bindend für alle Beschäftigten sämtlicher Konzerngesellschaften. Die Mitarbeitenden sind angehalten, bei ihrer täglichen Arbeit Ressourcen zu schonen und sowohl ökonomische als auch ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Die wichtigsten Handlungsfelder der Richtlinie sind die Bereiche Beschaffung,

IT-Infrastruktur, Geschäftsreisen und Facility Management. Darüber hinaus werden Umweltthemen auf Länderebene auf der Grundlage von individuell implementierten Richtlinien, Managementsystemen und Verfahren zum Umweltschutz geregelt, die an die jeweiligen nationalen Vorschriften angepasst sind. Im Jahr 2023 wurde das Umweltmanagementsystem ISO 14001:2015 in unserer spanischen Niederlassung in Sant Cugat del Vallès implementiert und zertifiziert.¹

Im Jahr 2023 haben wir damit begonnen, die operativen Prozesse mit Schwerpunkt auf dem Management von Klimadaten und deren Qualitätssicherung im Hinblick auf die kommenden CSRD-Anforderungen anzupassen. Die Komplexität dieser Aufgabe ergibt sich in erster Linie aus der Größe unserer Organisation und den vielen geografischen Standorten, an denen wir tätig sind. Das erfordert Überlegungen hinsichtlich der Verfügbarkeit verschiedener Datensätze, der unterschiedlichen lokalen Vorschriften und der Anforderungen der lokalen Niederlassungen und ihrer Lieferanten. Im Berichtsjahr lag unsere Priorität darin, die bisher erhobenen Umweltdaten zu überprüfen und kritische Lücken zu schließen. Wir verbesserten die Datengenauigkeit und korrigierten festgestellte Fehler, insbesondere im Bereich des Energiemanagements und der Treibhausgasemissionen (weitere Informationen im Abschnitt „Klimabezogene Auswirkungen und Maßnahmen“).

Um auf die CSRD-Anforderungen vorbereitet zu sein, aber auch um die Transparenz unseres nichtfinanziellen Berichts zu erhöhen, wird das Jahr der berichteten Umweltdaten an das Geschäftsjahr angepasst, für das der Bericht erstellt wird. Folglich enthält der Bericht für das Geschäftsjahr 2023 Energie- und Treibhausgasemissionsdaten für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 (der nichtfinanzielle Bericht von GFT für das Geschäftsjahr 2022 enthält Umweltangaben

für das Geschäftsjahr 2021). Weitere Informationen finden sich im Abschnitt „Klimabezogene Auswirkungen und Maßnahmen“.

Wir planen weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Prozesses zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks, einschließlich der Implementierung weiterer Verfahren, der externen Überprüfung von Umweltdaten und eine verstärkte Anwendung von Technologie im Bereich unserer internen ESG-Datenarchitektur, -Verwaltung und -Berichterstattung.

Wir legen großen Wert auf eine transparente Berichterstattung. Deshalb nehmen wir am **CDP Climate Rating** teil. Im Jahr 2023 konnten wir unseren CDP-Score von C auf B verbessern.

Klimaziele

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 + 2 (absolutes Ziel): 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 unabhängige Validierung von Emissionszielen durch die SBTi ist ein wichtiges Signal an unsere Stakeholder zur Minimierung von Risiken in den Wertschöpfungsketten unserer Kunden und in den Portfolios unserer Investoren.

¹ Das aktuelle Zertifikat ist bis zum 9. Juni 2026 gültig.



Umwelt & Technologie



GreenCoding

Software energieeffizienter entwickeln und betreiben

[Mehr >>](#)

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 (Nutzung verkaufter Produkte) nicht in das von der SBTi validierte Scope-3-Ziel aufgenommen. Wir gehen über die SBTi-Anforderungen hinaus: Die THG-Emissionen 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. Die wissenschaftliche Grundlage ist entscheidend für die Operationalisierung und Steuerung des Reduktionspfades. Im Jahr 2023 haben wir unsere Bemühungen fortgesetzt, unseren Klimareduktionspfad zu verfolgen (siehe Abschnitt „Klimabezogene Auswirkungen und Maßnahmen“).

Sustainability by Design

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie verpflichten wir uns, die Verantwortung für die Umwelt in unsere Geschäftsaktivitäten zu integrieren. Dies spiegelt sich in unserem Nachhaltigkeitsziel „Sustainability by Design“ wider.

Die sich rasch entwickelnde ESG-Regulierungslandschaft bestimmt die Art und Weise, wie Unternehmen ihre Geschäfte führen und die Berichtspflichten erfüllen. Aufgrund unserer internen ESG-Aktivitäten sind wir uns der Komplexität und der zahlreichen neuen Prozesse, Daten und Verfahren bewusst, die infolge der neuen Nachhaltigkeitsstandards eingeführt werden. Aus diesem Grund betrachten wir technologische Lösungen als eine Schlüsselkomponente unserer ESG-bezogenen Tätigkeiten und Berichterstattung.

ESG-Berichterstattung und -Management

Umweltdaten sind ein Schlüsselement der ESG-Berichterstattung, einschließlich der festgelegten Ziele und der Leistungsmessung. Im Jahr 2023 haben wir mehrere innovative ESG-Lösungen entwickelt, die von unseren Teams auf der ganzen Welt bereitgestellt werden. Wir nutzen die Erfahrungen, die wir bei der Arbeit mit Finanzdaten gesammelt haben, indem wir sie auf nichtfinanzielle Daten anwenden.

Im April 2023 haben wir die Übernahme der targens GmbH (targens) formell abgeschlossen. Das targens Competence Center ESG/Sustainable Finance berät Finanzinstitute zu ESG-Themen, das heißt zu ökologischen, sozialen und rechtlichen sowie zu selbst definierten organisatorischen Rahmenbedingungen. Mit targens an Bord unterstützen wir unsere Kunden im ESG-Projektmanagement bei der fachlichen und IT-technischen Konzeption, der Anpassung der bestehenden IT-Landschaft an den laufenden Betrieb und der Veränderung von ESG-Anwendungen. Neben Themen wie Portfoliomanagement und Risikomanagement liegt der Schwerpunkt auf der Beratung bei regulatorischen Anforderungen mit starken Auswirkungen auf die Daten, Prozesse und Systeme des Finanzinstituts.

Im Jahr 2023 haben wir unser Dienstleistungsportfolio auch um CSRD- und EU-Taxonomie-Lösungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erweitert. Dazu gehören Tools für die Erfassung, Aggregation und Umwandlung von Nachhaltigkeitsdaten, die Messung und Verwaltung von Nachhaltigkeitsleistungen und -auswirkungen oder die Erfassung von Daten aus der Wertschöpfungskette. Darüber hinaus hat unser Team in Italien im Jahr 2023 eine Lösung zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks in Verbindung mit IT-Systemen entwickelt: Reduzierung der Treibhausgasauswirkungen (Scope 2), CO₂-Fußabdruck der IT-Lieferanten (Scope 3 Kategorie 1) und Messung der Auswirkungen finanzieller Emissionen (Scope 3 Kategorie 15).

GreenCoding-Initiative

Die Nachfrage nach energieeffizienten Produkten und Dienstleistungen nimmt stetig zu. Im Hinblick auf unser Kerngeschäft – die Entwicklung und Implementierung von Software und informationstechnischen Dienstleistungen – sollen unsere Lösungen einen Beitrag zum klimafreundlichen Einsatz von Technologie leisten.

Im Jahr 2020 haben wir die GreenCoding-Initiative ins Leben gerufen, um unseren Mitarbeitenden, Auftragnehmern und anderen Partnern in der Wertschöpfungskette zu helfen, Software energieeffizienter zu entwickeln und zu betreiben. Die Umsetzung der GreenCoding-Methode zielt darauf ab, direkte und indirekte Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Im Jahr 2023 haben 189 GFT Mitarbeitende freiwillig eine GreenCoding-Schulung absolviert, darunter Architekten, Datenwissenschaftler, Entwickler, DevOps, ITOps, Manager, Tester und UX-Designer.

Das Konzept stößt auch außerhalb des Unternehmens auf Interesse: Erste Schulungen wurden für Kunden oder Dritte durchgeführt. Im Jahr 2023 haben wir 31 GreenCoding-Präsentationen und -Workshops intern/öffentlich/für Kunden durchgeführt.

Betriebliche Effizienz in der Industrie

SPHINX OPEN ist eine digitale Zwillingplattform, die für die Industrie 4.0 entwickelt wurde und sich auf die Integration von Daten über verschiedene Systeme hinweg konzentriert, um Echtzeitanalysen effizient bereitzustellen. Sie ist generell geeignet und wird eingesetzt, um unterschiedliche Datenquellen zu überwachen, Zeitreihen von Daten und Ereignissen zu erstellen und zu speichern und diese Daten zur Analyse, Visualisierung und Ableitung von konfigurierbaren KPI zur Verfügung zu stellen. Sie legt besonderen Wert auf Nachhaltigkeit, indem sie es Unternehmen ermöglicht, die Entwicklungszeit und die Betriebskosten erheblich zu reduzieren und so einen umweltfreundlicheren, intelligenteren und

Umwelt & Technologie



SPHINX OPEN:
digitale Zwillingplattform
für die Industrie 4.0
[Mehr >>](#)

schnelleren Betrieb zu unterstützen. Durch den Einsatz eines zentralen Datenmodells und eines ereignisgesteuerten Managements erleichtert SPHINX OPEN die nahtlose Datenintegration und -verwaltung und stellt sicher, dass relevante Informationen den richtigen Personen zur richtigen Zeit zur Verfügung stehen. Dieser Ansatz steigert nicht nur die betriebliche Effizienz, sondern spielt auch eine entscheidende Rolle bei der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen, indem er die Ressourcennutzung optimiert und die Umweltauswirkungen minimiert.

Das System kann beispielsweise kontinuierlich wechselnde Bereiche des Energieverbrauchs analysieren und auch Stromquellen laufend bewerten. Durch die intelligente Verknüpfung aktueller Daten mit historischen Werten kann das System auf Basis eines KI-gesteuerten Prognosemodells selbstständig auf betriebliche Veränderungen, Störungen oder Ausfälle reagieren und gespeicherte Lösungsszenarien eigenständig initiieren.

Klimabedingte Risiken

Klima-Risikomanagement

Das klimabezogene Risikomanagement ist Teil des Konzern-Risikomanagementsystems. Wir haben das klimabezogene Risikomanagement an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ausgerichtet, um die Auswirkungen des Klimawandels besser beurteilen zu können. Als international tätiges Unternehmen sind wir ständig internen und externen Risiken ausgesetzt, die es zu überwachen und zu begrenzen gilt. Zu diesem Zweck wurde ein konzernweites Risikomanagementsystem etabliert, um Risiken frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Weitere Informationen zum Risikomanagement von GFT finden sich im Risikobericht (Abschnitt 5 des zusammengefassten Lageberichts 2023).

Klimarisikokategorien und Risikominderung

Die ermittelten transitorischen klimabezogenen Risiken betreffen vor allem erhöhte finanzielle und betriebliche Kosten im Zusammenhang mit der Änderung der gesetzlichen Anforderungen, einen potenziellen Anstieg der Energienachfrage und -kosten in Anbetracht der künftigen unsicheren Lage auf dem Energiemarkt, einschließlich der Verfügbarkeit erneuerbarer Energien. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass extreme Wetterereignisse potenziell zu Störungen in unserem Betrieb und bei unseren Lieferanten führen können.

Diese physischen Risiken werden durch unser resilientes Betriebsmodell minimiert, das im Abschnitt „Cybersecurity & Resilience-Strategie“ (Kapitel 1 „Der GFT Konzern“) beschrieben wird.

Um transitorische und physische Risiken zu mindern, werden wir unsere Lieferkette überwachen und, falls erforderlich, diversifizieren. Dazu gehört der Aufbau eines breiten Netzes von Lieferanten aus verschiedenen Standorten mit unterschiedlichen Fähigkeiten, um die mit unserer Lieferkette verbundenen Risiken zu minimieren. Die Reaktion auf Risiken wird von einem Operational Emergency & Response Team (OERT) organisiert, das vom Management einer Landesgesellschaft oder auf Konzernebene eingesetzt wird (Details im Abschnitt „Business Continuity“). Unser Engagement, unsere Verantwortung und unsere Aufgaben sind in der GFT Environmental Policy beschrieben.

In Anbetracht der potenziellen Auswirkungen, der Wahrscheinlichkeit und der implementierten Maßnahmen zur Risikominderung sind wir derzeit der Ansicht, dass keines der identifizierten transitorischen und physischen Risiken wesentliche finanzielle oder strategische Auswirkungen auf unser Geschäft haben könnte.

Klimabezogene Auswirkungen und Maßnahmen

Energiemanagement

Seit 2020 führen wir umfangreiche Aktivitäten zur Optimierung des eigenen Energieverbrauchs und dessen Umstellung auf erneuerbare Quellen durch. Unsere wichtigsten Energieverbrauchsquellen sind die Büroräume (Erdgas, zugekaufter Strom und Heizung) und die Firmenfahrzeuge (Elektro, Diesel, Benzin). Unsere IT-Infrastruktur umfasst zwei Rechenzentren in Deutschland und Spanien. Sie werden ausschließlich für den eigenen Geschäftsbetrieb genutzt; wir bieten kein Hosting für Kunden an. Seit 2021 beziehen wir den Strom für diese Rechenzentren zu 100% aus erneuerbaren Energien. Um die Energieeffizienz zu verbessern, haben wir die Infrastruktur schrittweise in die Cloud verlagert. Im Jahr 2023 werden die konzerneigenen Rechenzentren nur noch als Redundanz genutzt, das Ende ihrer Nutzungsphase ist jedoch für 2024 geplant.

Im Jahr 2023 lag unser Gesamtenergieverbrauch bei 13.028 MWh und im Jahr 2022 bei 8.500 MWh.

Der Anstieg des Energieverbrauchs im Jahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren ist hauptsächlich auf die Verbesserung der Datenqualität des Energieverbrauchs bei Brennstoffen und Strom zurückzuführen. Außerdem haben wir während der Datenerhebung für 2023 eine gekaufte Fernwärmequelle identifiziert, die in den Vorjahren nicht gemeldet worden war. In den Jahren 2023 und 2022 wurden auch zusätzliche Tochtergesellschaften in die Berechnungen einbezogen (weitere Informationen in Tabelle 10), was ebenfalls zu einem höheren Gesamtenergieverbrauch führte.

Umwelt & Technologie

Der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien am gesamten Strommix betrug 48% im Jahr 2023 und 63% im Jahr 2022. Der Rückgang des Anteils der erneuerbaren Energien im Jahr 2023 steht im Zusammenhang mit zusätzlichen nicht erneuerbaren Energiequellen in unserem Gesamtenergiemix im Jahr 2023, die bisher nicht berichtet worden waren. Um unser Engagement für Nachhaltigkeit zu verstärken und unseren Energieverbrauch zu senken, planen wir für 2024 eine Dateninventur. Damit wollen wir

unser Verständnis und unser Management der Energieverbrauchsmuster in unserem Geschäftsbetrieb verbessern. Die Installation einer Photovoltaik-Anlage an unserem Hauptsitz in Stuttgart ist für 2024 geplant – ein wichtiger Schritt, um unseren Anteil an sauberen Energiequellen zu erhöhen.

Da es sich bei allen Büros, in denen wir tätig sind, mit Ausnahme des Büros in Stuttgart, um angemietete Flächen handelt, sind die Gebäudeeigentümer für die

Instandhaltung einschließlich aller Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz des Gebäudes verantwortlich. Soweit möglich, führen wir kleinere Wartungsarbeiten in Absprache mit den Eigentümern durch und setzen die vom CFO empfohlenen bewährten Verfahren/Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs um.

Darüber hinaus zeichnen sich die neuen Standorte für die von uns gewählten Büros durch eine hohe Energieeffizienz aus. Infolge der durchgeführten Initiativen zur Energieeinsparung an bestehenden Standorten können wir Einsparungen beim Energieverbrauch und damit ein positives finanzielles Ergebnis sowie geringere Treibhausgasemissionen feststellen. Beispielsweise konnten wir dank der im Oktober 2022 in unserem Stuttgarter Büro ergriffenen Maßnahmen, zu denen auch Änderungen an der Raumtemperaturregelung und die Neuprogrammierung der Beleuchtungsanlage im Jahr 2023 gehören, 22.709 kWh einsparen. Dies brachte monetäre Einsparungen von 10.687 € und 8,5 t vermiedene CO₂e-Emissionen.

Um die Energiekosten und den CO₂-Fußabdruck zu überwachen und zu verringern, wurde in einem unserer italienischen Büros versuchsweise ein Sensor installiert, der mithilfe Künstlicher Intelligenz den Verbrauch und die Auswirkungen der Energienutzung überwacht. Das System versorgt Facility-Manager mit aktuellen Gebäudebenchmark-, Energie- und Klimadaten, damit sie sofort Energiesparmaßnahmen ergreifen können. Der Versuchszeitraum begann im Herbst 2023. Wir prüfen derzeit die Möglichkeit, das Programm auf alle Büros in Italien auszuweiten.

Außerdem wurde in unserem Büro in Costa Rica ein intelligentes Beleuchtungssystem eingeführt, das die Beleuchtung und die Klimaanlage nach bestimmten Betriebszeiten automatisch abschaltet. Diese proaktive Maßnahme dient dazu, den potenziellen überflüssigen Energieverbrauch zu verringern und die

Tabelle 10 Energieverbrauch

Energieart	Kategorie	Energie in MWh				%	
		2023**	2022***	2021	Basisjahr (2020)	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021
Kraftstoffe	Diesel für Generatoren/Aggregate	126	84	544	2.000	50	-85
	Erdgas	2.508	883	813	767	184	9
	Diesel für Fahrzeuge	1.949	1.533	1.325	1.102	27	16
	Benzin	2.686	2.190	1.463	1.155	23	50
Kraftstoffverbrauch gesamt		7.269	4.690	4.145	5.024	55	13
Elektrizität	Gekaufter Strom aus erneuerbaren Energien	2.509	2.328	1.166	1.377	8	100
	Gekaufter Strom aus nicht erneuerbaren Energien	2.727	1.375	2.261	2.433	98	-39
Stromverbrauch gesamt		5.236	3.703	3.427	3.810	41	8
Fernwärme	Gekaufte Fernwärme	423	Nicht berichtet	Nicht berichtet	Nicht berichtet	k. A.	k. A.
Erzeugung von Energie	Erzeugung von Strom in einem Heizkraftwerk	100	107	127	101	-7	-16
Energieverbrauch gesamt		13.028	8.500	7.699	8.935	53	10

* Der Energieverbrauch von GFT wird auf der Grundlage des gemessenen Verbrauchs berechnet und im Falle der Nichtverfügbarkeit von Daten auf der Grundlage von Kostenaufstellungen geschätzt.

** Der Energieverbrauch für das Geschäftsjahr 2023 umfasst die Daten der folgenden 13 GFT Gesellschaften (*bedeuten 99% der Gesamtbelegschaft): GFT Brasil Consultoria Informática Ltda. GFT Technologies Canada Inc. GFT Costa Rica S.A. GFT México S.A. de C.V., GFT Financial Limited, GFT USA Inc, GFT Technologies Vietnam Limited, GFT France S.A.S. GFT Technologies SE, GFT Italia S.r.l. GFT Poland Sp. z o.o. GFT IT Consulting S.L.U., GFT Schweiz AG. Eine Hochrechnung auf Basis der Daten Q1 bis Q3 wurde für Q4 für Vietnam, Großbritannien und Kanada aufgrund der Nichtverfügbarkeit der Daten durchgeführt. Zusätzlich wurde für die Schweiz und Targens eine Hochrechnung auf Basis von Umsatz, Bürofläche und Mitarbeiterzahl für das gesamte Jahr vorgenommen.

*** Der Energieverbrauch im GJ/2022 beinhaltet Daten der folgenden 11 GFT Gesellschaften (*bedeuten 99% der Gesamtbelegschaft): GFT Brasil Consultoria Informática Ltda. GFT Technologies Canada Inc. GFT Costa Rica S.A. GFT México S.A. de C.V., GFT Financial Limited, GFT USA Inc. GFT Technologies Vietnam Limited, GFT Technologies SE, GFT Italia S.r.l. GFT Poland Sp. z o.o.

Umwelt & Technologie

Beleuchtung und/oder die Klimaanlage auszuschalten, wenn der Büroraum nicht genutzt wird.

Um die Treibhausgasemissionen der Fahrzeugflotte zu reduzieren, haben wir im vergangenen Jahr unsere Mitarbeiter dazu ermutigt, sich für Elektroautos zu entscheiden. Um die bisherigen Ergebnisse zu verbessern, analysieren wir derzeit weitere Optionen zur Reduzierung der Flottenemissionen.

Treibhausgasemissionen

Der GFT Konzern berechnet die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).² Basierend auf dem Ergebnis unseres Treibhausgasinventars betrachten wir Scope 1, 2 und 3 als relevant für unser Geschäft.³

Die organisatorische Einheit für die Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks ergibt sich auf Basis der operativen Kontrolle (organizational boundaries) und damit für alle in die Berechnung einbezogenen GFT Standorte. Eine Wesentlichkeitsanalyse des CO₂-Fußabdrucks wurde in Zusammenarbeit mit Global Purchasing durchgeführt. Dabei wurde das Niveau der Treibhausgasemissionen für die einzelnen Tochtergesellschaften geschätzt und die Wesentlichkeit der Emissionskategorien, die unter Scope 3 fallen, bestätigt. Das Basisjahr für unsere Berechnungen ist 2020. Jahr für Jahr verbessern wir den Prozess der Datenerhebung und beziehen mehr Standorte in die Berechnung der Treibhausgasemissionen ein.

Die gesamten von uns erzeugten (marktbasieren) Emissionen beliefen sich 2023 auf 19.888 t CO₂e und im Jahr 2022 auf 21.744 t CO₂e. Der Rückgang 2023

im Vergleich zu 2022 ist hauptsächlich auf die geringeren Ausgaben für den Erwerb von Sachanlagen im Jahr 2023 (Scope 3, Kategorie 2) und die geringere Anzahl der täglichen Endnutzer unserer Software (Scope 3, Kategorie 11) zurückzuführen.

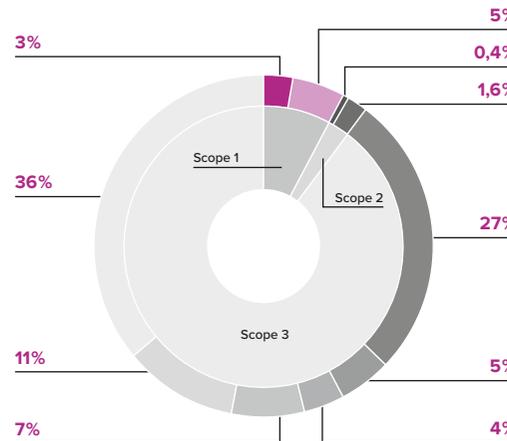
Im Jahr 2023 wurden die Scope-3-Daten und die Methodik für alle Materialkategorien überprüft. Um die Genauigkeit der gemeldeten Emissionsdaten zu erhöhen, wurde die Methodik in den Kategorien 1, 2, 6, 7 und 11 für die Berechnungen des CO₂-Fußabdrucks 2023 und 2022 geändert. Aufgrund großer

Schwankungen der Emissionsergebnisse in den Kategorien 1, 2 und 11 im Vergleich zu den Vorjahren wurde für 2021 und 2020 eine Neuberechnung durchgeführt.

Um eine genauere Analyse der für die Berechnungen in Scope 1 und 2 verwendeten Quelldaten zu ermöglichen, ist für 2024 ein Dateninventar für den CO₂-Fußabdruck geplant.

Das folgende Diagramm zeigt den Anteil an Scope 1, 2 und 3 an den gesamten Treibhausgasemissionen für 2023 und 2022.

Treibhausgasemissionen – 2023



Scope 1:
 ■ Verbrennung in stationären Quellen
 ■ Verbrennung in mobilen Quellen
 Scope 2:
 ■ Gekaufte Fernwärme
 ■ Gekaufter Strom (marktbasierend)

Treibhausgasemissionen – 2022

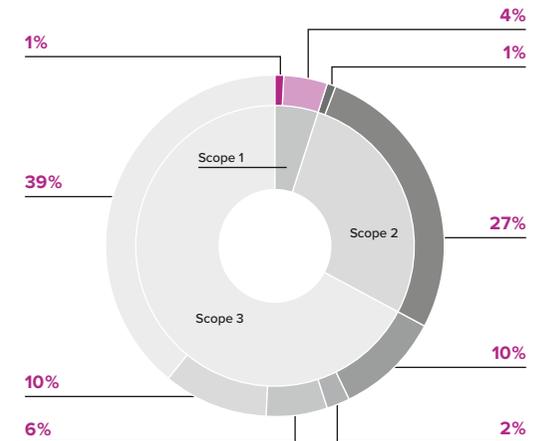


Abbildung 3: Zusammensetzung der Treibhausgasemissionen 2023 und 2022

2 A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition, 2004); Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Supplement to the GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (2011); Scope 2 Guidance. Eine Änderung des GHG Protocol Corporate Standard (2015) und Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (Version 1.0). Ergänzung zum Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting & Reporting Standard (2013).

3 Der Bericht verwendet GWP-Werte für den 100-Jahres-Zeitraum ohne Rückkopplungsschleifen aus dem Fünften Sachstandsbericht des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen. Die Berechnungen der Treibhausgasemissionen umfassen sieben im Kyoto-Protokoll enthaltene Treibhausgase – Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PCF), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Die Ergebnisse der Berechnungen des CO₂-Fußabdrucks der Organisation werden in Tonnen Kohlendioxid-Äquivalent CO₂e ausgedrückt.

Umwelt & Technologie

Die nachstehende Tabelle zeigt die Werte für die relevanten Intensitäts-Emissionsfaktoren:

Tabelle 11 Intensität der Treibhausgasemissionen (marktbasiert)

Faktor der Emissionsintensität	2023	2022	2021	2020
Emissionen in Scope 1 und 2 pro Mitarbeiter*in (t CO ₂ e/FTE)	0,22	0,15	0,16	0,27
Emissionen in Scope 1, 2 und 3 pro Mitarbeiter*in (t CO ₂ e/FTE)	2,2	2,6	2,0	2,3
Emissionen in Scope 3 pro Mitarbeiter*in (t CO ₂ e/FTE)	1,97	2,42	1,83	2,08
Emissionen in Scope 1 und 2 pro Mio. € Umsatz (t CO ₂ e/Mio. €)	2,5	1,7	1,9	3,4
Emissionen in Scope 1, 2 und 3 pro Mio. € Umsatz (t CO ₂ e/Mio. €)	24,8	29,8	24,1	29,7
Emissionen in Scope 3 pro Mio. € Umsatz (t CO ₂ e/Mio. €)	22,3	28,0	22,2	26,4

Scope 1 und 2

Wie in den Vorjahren wurden 2023 die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 auf Konzernebene durch mobile Verbrennungsquellen (Gas- und Dieselerbrauch), stationäre Verbrennungsquellen (Erdgas für Heizzwecke und Diesel für Generatoren) und eingekauften Strom verursacht. Im Jahr 2023 haben wir eine zusätzliche Emissionsquelle identifiziert: eingekaufte Fernwärme, über die bisher noch nicht berichtet worden war (weitere Informationen zum Energieverbrauch in den Jahren 2023 und 2022 im Abschnitt „Energiemanagement“).

Tabelle 12 Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2

Umfang der Emissionen	Kategorie der Emissionen	Emissionen in t CO ₂ e				% Veränderung	
		2023*	2022**	2021	Basisjahr	2023/2022	2022/2021
Scope 1	Verbrennung in stationären Quellen	509	179	166	162	184	8
	Verbrennung in mobilen Quellen	1.115	918	691	594	21	33
Scope-1-Emissionen gesamt		1.624	1.097	857	756	48	28
Scope 2	Gekaufte Fernwärme	76	Nicht berichtet	Nicht berichtet	Nicht berichtet	k. A.	k. A.
	Gekaufter Strom (marktbasiert)	316	173	215	744	82	-20
	Gekaufter Strom (ortsbasiert)	1.433	893	890	988	60	0
Scope-2-Emissionen gesamt (marktbasiert)		392	173	215	744	126	-20
Scope-2-Emissionen gesamt (ortsbasiert)		1.509	893	890	988	69	0

* Die THG-Emissionen des GJ/2023 beinhalten Daten der folgenden 13 GFT Gesellschaften: GFT Brasil Consultoria Informática Ltda. GFT Technologies Canada Inc. GFT Costa Rica S.A. GFT México S.A. de C.V., GFT Financial Limited, GFT USA Inc. GFT Technologies Vietnam Limited, GFT France S.A.S. GFT Technologies SE (targens GmbH), GF Italia S.r.l. GFT Poland Sp. z o.o. GFT IT Consulting S.L.U., GFT Schweiz AG.

** Die THG-Emissionen des GJ/2022 beinhalten Daten der folgenden 11 GFT Gesellschaften: GFT Brasil Consultoria Informática Ltda. GFT Technologies Canada Inc. GFT Costa Rica S.A. GFT México S.A. de C.V., GFT Financial Limited, GFT USA Inc. GFT Technologies Vietnam Limited, GFT Technologies SE, GFT Italia S.r.l. GFT Poland Sp. z o.o.

Die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit Scope 1 betragen 1.624 t CO₂e im Jahr 2023 und 1.097 t CO₂e im Jahr 2022. Der Anstieg im Jahr 2023 ist hauptsächlich auf die Verbesserung der Genauigkeit der Quelldaten in den Berechnungen für 2023 zurückzuführen (siehe Abschnitt „Energiemanagement“). Im Jahr 2023 betragen die Scope-2-Emissionen (marktbasiert) 392 t CO₂e, im Jahr 2022 waren es 173 t CO₂e. Die Scope-2-Emissionen (ortsbasiert) betragen 1.509 t CO₂e im Jahr 2023 und 893 t CO₂e im Jahr 2022. Der Anstieg der Emissionen in Scope 2 (marktbasiert) im Jahr 2023 steht im Zusammenhang mit einem höheren Anteil von Strom aus nicht erneuerbaren Quellen in unserem Mix und zugekaufter Fernwärme (weitere Informationen im Abschnitt „Energiemanagement“).

Für die Berechnung der Emissionen im Zusammenhang mit Scope 1 (Verbrennung von Kraftstoffen) werden Emissionsfaktoren aus der DEFRA-Datenbank

für 2023 bzw. 2022 verwendet. Auf der Grundlage der GHG Protocol Scope 2 Guidance werden die Scope-2-Emissionen aus dem Strom- und Fernwärmeverbrauch nach der ortsbasierten und der markt-basierten Methode berechnet und parallel berichtet. Bei der ortsbasierten Methode werden die durchschnittlichen Emissionsfaktoren pro Land einbezogen. Die ortsbasierten Emissionen für 2023 und 2022 werden auf der Grundlage der IEA-Emissionsfaktoren berechnet (IEA-Datenbank für 2023 und 2022).

Die markt-basierte Methode hingegen berücksichtigt den individuellen Strommix des Unternehmens, wobei der Bezug von erneuerbaren Energien emissionsmindernd wirkt. Wo immer möglich, werden die tatsächlichen Emissionen der jeweiligen Energieerzeuger angesetzt. Liegt kein Lieferantenfaktor vor, wird der sogenannte Residualmix der AIB (Association of Issuing Bodies, Dachorganisation der Herkunftsnachweisregisterstellen in Europa) verwendet.

Umwelt & Technologie

Aufgrund der Verwendung von Kraftstoffen mit Biokraftstoffbeimischung (Benzin und Diesel) berechnen wir **biogene Emissionen**, die als **Outside-of-Scope-Emissionen** ausgewiesen werden. Die biogenen Emissionen, die im Zusammenhang mit den von uns verbrauchten Kraftstoffen entstehen, beliefen sich im Jahr 2023 auf 61 t CO₂e, im Jahr 2022 auf 37 t CO₂e.

Neben dem großen Hebel der Emissionsreduzierung durch die Umstellung auf Ökostrom unternehmen wir weitere Anstrengungen, um die Emissionen an unseren Standorten durch die Reduzierung des Energieverbrauchs zu senken.

Scope 3

Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen in Scope 3 werden sechs Kategorien herangezogen: eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten), Geschäftsreisen, Pendeln der Beschäftigten und Verwendung verkaufter Produkte.

Vorgelagerte Treibhausgasemissionen**Kategorie 1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen**

umfasst die vorgelagerten (Cradle-to-Gate) Emissionen von eingekauften Gütern und Dienstleistungen. Die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften Gütern und Dienstleistungen betragen 5.489 t CO₂e im Jahr 2023 und 5.824 t CO₂e im Jahr 2022. Aufgrund festgestellter Lücken in den Berechnungen für frühere Jahre wurden die Berechnungsergebnisse für 2021 und 2020 korrigiert. Alle unsere Standorte sind in dieser Kategorie enthalten.

Zur Berechnung der Emissionen in Kategorie 1 wurde die ausgabenbasierte Methode angewandt, das heißt die Emissionen für Güter und Dienstleistungen wurden geschätzt, indem Daten über den wirtschaftlichen Wert der gekauften Güter und Dienstleistungen erhoben und mit sekundären Emissionsfaktoren multipliziert wurden (durchschnittliche Emissionen pro monetärem Warenwert gemäß DEFRA, Tabelle 13 Indirekte Emissionen aus der Lieferkette, unter Berücksichtigung der Inflationsrate und Währungsumrechnung).

Die Besonderheit unseres Geschäftsmodells trägt dazu bei, dass die Emissionen der Kategorie 1 größtenteils im Zusammenhang mit dem Kauf von Dienstleistungen entstehen. Im Jahr 2023 war das Volumen der Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit eingekauften Produkten und Dienstleistungen um 7% niedriger als im Jahr 2022. Die berücksichtigten Ausgaben waren dementsprechend um 3% niedriger.

Kategorie 2 Kapitalgüter 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 2023 auf 934 t CO₂e und im Jahr 2022 auf 2.229 t CO₂e. Im Jahr 2023 entfielen 59% der Emissionen in dieser Kategorie auf die Produktion

Tabelle 13 Scope-3-Emissionen GFT Konzern

Umfang der Emissionen	Kategorie der Emissionen	CO ₂ e				%	
		2023	2022	2021	Basisjahr	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021
Scope 3	Kategorie 1* Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	5.489	5.824	5.612	5.014	-7	5
	Kategorie 2** Kapitalgüter	934	2.229	2.406	1.243	-58	-7
	Kategorie 3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (marktbasiert)	782	532	395	949	47	35
	Kategorie 3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (ortsbasiert)	789	554	395	949	43	40
	Kategorie 6 Geschäftsreisen	1.296	1.215	2.016	3.269	7	-40
	Kategorie 7 Pendeln der Beschäftigten	2.257	2.200	1.414	1.259	3	5
	Kategorie 11*** Nutzung der verkauften Produkte	7.114 (entspricht 8,2% der Gesamtumsätze)	8.402 (entspricht 6,2% der Gesamtumsätze)	747 (entspricht 4,4% der Gesamtumsätze)	Projektdaten nicht verfügbar	-15	1.024
Scope-3-Emissionen gesamt (marktbasiert)		17.872	20.474	12.590	11.734	-13	63
Scope-3-Emissionen gesamt (ortsbasiert)		17.879	20.495	12.590	11.734	-13	63

* Emissionswerte für 2021 und 2020 aufgrund der Datenlückenerkennung korrigiert (ursprünglich: 2021 (18.803 t CO₂e) 2020 (14.009 t CO₂e))

** Emissionswert für 2021 aufgrund der Ermittlung von Datenlücken korrigiert (ursprünglich: 2021 (4.580 t CO₂e)). Die Emission in dieser Kategorie für 2020 wurde nicht historisch berichtet.

*** Emissionswerte für 2021 und 2020 aufgrund der Methodenänderung korrigiert (ursprünglich: 2021 (8.418 t CO₂e) 2020 (8.132 t CO₂e))

Umwelt & Technologie

der von uns erworbenen Hardware. Aufgrund festgestellter Lücken in den Berechnungen für frühere Jahre wurden die Berechnungsergebnisse für 2021 und 2020 korrigiert. Die Berechnungen für das Basisjahr 2020 wurden ergänzt. Alle unsere Standorte sind in dieser Kategorie enthalten.

Zur Berechnung der Emissionen in Kategorie 2 wurde die auf den durchschnittlichen Ausgaben basierende Methode verwendet, bei der die Emissionen für Güter geschätzt werden, indem Daten über den wirtschaftlichen Wert der gekauften Güter gesammelt und mit Emissionsfaktoren (DEFRA – Indirekte Emissionen aus der Lieferkette unter Berücksichtigung der Inflationsrate und der Währungsumrechnung) multipliziert werden. Die Ausgaben für den Erwerb von Anlagegütern waren im Jahr 2023 deutlich niedriger als in den Vorjahren. 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 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen betrifft Emissionen im Zusammenhang mit der Produktion von Brennstoffen und Energie, die vom berichtenden Unternehmen im Berichtsjahr gekauft 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 2023 auf 789 t CO₂e und im Jahr 2022 auf 554 t CO₂e. Nach der marktbasiereten Methode beliefen sich die WTT-Emissionen im Jahr 2023 auf 782 t CO₂e (2022: 532 t CO₂e). Der Anstieg der Emissionen im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 ist in erster Linie auf den Anstieg des Kraftstoff- und Stromverbrauchs zurückzuführen.

Zur Berechnung der Emissionen in Kategorie 3 für 2023 und 2022 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 Rechenzentren (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 (2021) und WTT T&D (2021) verwendet (Ausgabe 2023). Für die Berechnungen der WTT- und T&D-Emissionen für Wärme wurden die DEFRA-Emissionsfaktoren von 2023 verwendet.

Die Emissionen von **Geschäftsreisen der Kategorie 6** umfassen Flüge, Züge, Taxis, die für Geschäftsreisen genutzten eigenen Autos der Mitarbeitenden und die Unterbringung in Hotels. Bisher umfassten die Berechnungen für 2021 und 2020 die Emissionen von Zügen, Taxis und Flügen, und für die Kalkulationen wurde die ausgabenbasierte Methode angewendet. Bei der ausgabenbasierten Methode wurde der Geldbetrag ermittelt, der für jeden Verkehrsträger für Geschäftsreisen ausgegeben wurde, und es wurden sekundäre (EEIO) Emissionsfaktoren aus der DEFRA-Datenbank angewendet.

Um die Genauigkeit der berechneten Emissionen zu erhöhen, haben wir Änderungen an den Berechnungen für 2023 und 2022 vorgenommen, indem wir einen Teil der ausgabenbasierten Daten durch entfernungsbasierte Daten ersetzt haben, die genauer sind und vom GHG Protocol Standard empfohlen werden. Entfernungsbasierte Daten waren für alle unsere Standorte verfügbar, außer für Kanada, Frankreich, Singapur, Vietnam und Hongkong SAR. Für diese Länder wurde eine Extrapolation auf der Grundlage der verfügbaren Daten für andere unserer Standorte

durchgeführt. Bei den Berechnungen für 2023 und 2022 wurde die ausgabenbasierte Methode nur für Emissionen aus Taxis und Hotelübernachtungen verwendet.

Im Jahr 2023 beliefen sich die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit Geschäftsreisen auf 1.296 t CO₂e und 2022 auf 1.215 t CO₂e. Der Anstieg im Jahr 2023 ist auf eine Zunahme der Anzahl der Geschäftsreisen zurückzuführen. Aufgrund der geänderten Methodik sind die Emissionen im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 um 40% gesunken. Wir werden die Methodik weiter verbessern, indem wir die entfernungsbasierte Methode anwenden.

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

Im Jahr 2023 war der Pendelverkehr der Beschäftigten für 2.257 t CO₂e verantwortlich, und im Jahr 2022 verursachte diese Kategorie 2.200 t CO₂e. Der Anstieg der Emissionen im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 ist in erster Linie auf die Änderung der Methodik und die gestiegene Anzahl der Mitarbeitenden zurückzuführen. Bis 2022 wurde aufgrund von Beschränkungen im Zusammenhang mit COVID-19 für die Berechnungen in Kategorie 7 ein Modell verwendet, das auf 100% Homeoffice-Emissionen basiert. Ab 2022 basieren die Berechnungen auf einem Hybridmodell. Es wurde davon ausgegangen, dass 90% der Arbeit in den Jahren 2023 und 2022 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 des Pendlerverkehrs von Beschäftigten wurde die Methode der Durchschnittsdaten angewandt.

Umwelt & Technologie

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. In den Jahren 2023 und 2022 wurden die IEA-Faktoren zur Berechnung der Emissionen von Heimarbeitsplätzen verwendet.

Nachgelagerte Treibhausgasemissionen

Kategorie 11 Nutzung 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. Bislang nutzen wir diese Methode nur für Projekte, bei denen wir vollen Einfluss auf Architektur und Software haben, was gemessen am Gesamtumsatz 8,2% im Jahr 2023, 6,2% im Jahr 2022 und 4,4% im Jahr 2021 ausmachte. Die folgenden Projekte wurden in das Berechnungstool einbezogen: Web- und mobile Nutzung, Backend, Mainframe.

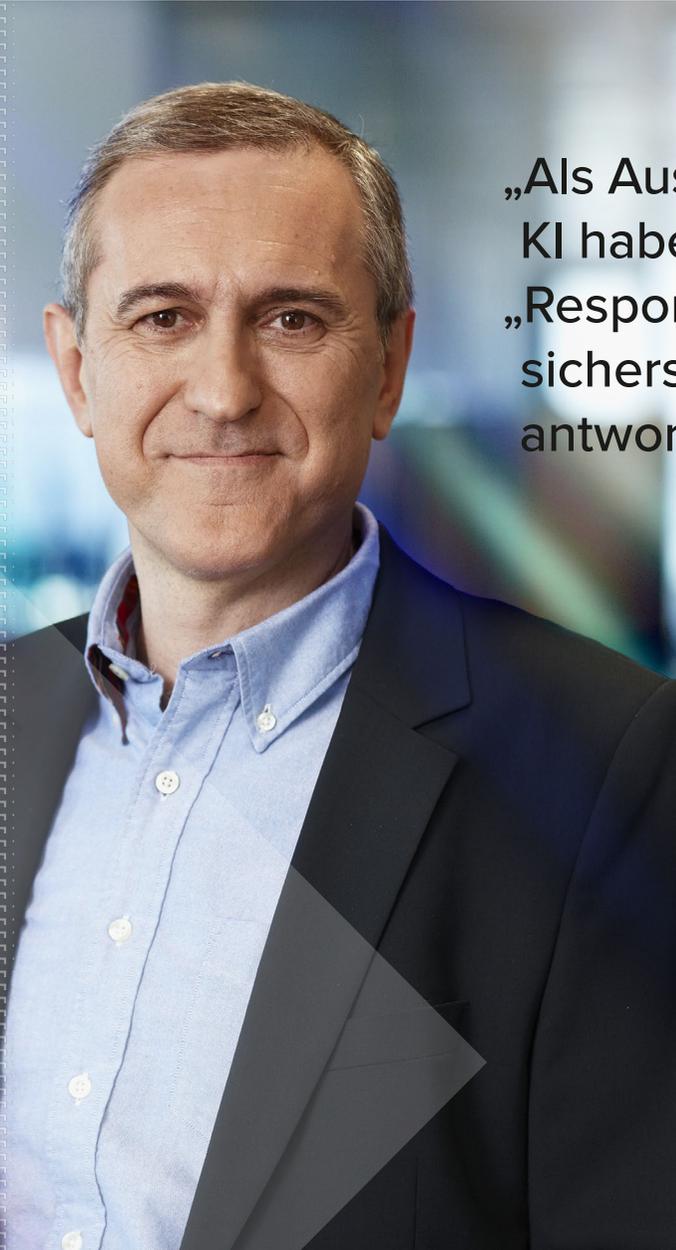
Bis 2023 wurden die Emissionen aus dem verbleibenden Teil des Umsatzes anhand von Marktdaten geschätzt. Um die Transparenz und Genauigkeit der Berichtsdaten zu erhöhen, wurde die Methodik im Jahr 2023 geändert. Infolge dieser Änderung wurden in Kategorie 11 nur noch Emissionen berücksichtigt, die auf der Grundlage von Daten aus unseren Projekten berechnet wurden (Schätzungen auf der Grundlage von Marktdaten wurden ausgeschlossen). Um marktbasiertere Daten aus den historischen Emissionsergebnissen (2022 bis 2021) auszuschließen, wurde eine Neuberechnung der Vorjahresemissionen durchgeführt. Da es keine vergleichbaren Daten für 2020 gibt (die nur auf der Grundlage von Marktdaten berechnet wurden), wurde die gesamte Kategorie 11 aus den Emissionen des Basisjahres 2020 ausgeschlossen (siehe oben Tabelle 12. Scope-3-Emissionen des GFT Konzerns). Alle unsere Standorte sind in dieser Kategorie enthalten.

Bei der Berechnung wurden die Parameter berücksichtigt, die sich aus der Produktspezifikation ergeben und den Energieverbrauch sowie den erwarteten Lebenszyklus des Produkts beeinflussen. Für die

Berechnung der Emissionen der Kategorie 11 wurden IEA-Faktoren verwendet.

Die Treibhausgasemissionen der Kategorie 11, die auf der Grundlage der aktualisierten Methodik berechnet wurden, belaufen sich auf 7.114 t CO₂e im Jahr 2023, 8.402 t CO₂e im Jahr 2022 und 747 t CO₂e im Jahr 2021. Der Anstieg der Emissionen im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 steht im Zusammenhang mit dem Geschäftswachstum, dem höheren Anteil der in die Berechnung einfließenden Umsätze, der gestiegenen Zahl energieintensiver Projekte und der großen Zahl von Endverbrauchern im Tagesgeschäft. Im Jahr 2023 waren die Emissionen aufgrund der geringeren Anzahl von Endverbrauchern im Vergleich zu 2022 niedriger.

Gesellschaft & Technologie



„Als Ausdruck unseres Engagements für ethische KI haben wir 2023 die neue Unternehmenleitlinie „Responsible ChatGPT Use“ eingeführt. Sie soll sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden KI verantwortungsvoll und sicher nutzen.“

— Guillermo Rodriguez, Global Head of HR



Gesellschaft & Technologie

39	Strategie
39	Ziele
40	Risiken
40	Mitarbeiter*innen
41	Metriken und Maßnahmen
45	Arbeitsumfeld
46	Vergütung
47	Gesellschaftliches Engagement
48	Achtung der Menschenrechte

Gesellschaft und Technologie

GFT versteht sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber. Die Schaffung von fairen, sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen ist unser oberstes Ziel. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen durch gute Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir glauben, dass Diversität ein Ausdruck von Chancengleichheit und der Schlüssel zum Erfolg ist. Voraussetzung dafür ist das Vertrauen in die Organisation, die Verstöße gegen unsere Unternehmenswerte nicht duldet.

Strategie

Die Unternehmensstrategie von GFT ist darauf ausgerichtet, die digitale Welt zu gestalten und zu vereinfachen. Dies können wir für unsere Kunden nur leisten, wenn unsere Mitarbeitenden entsprechend motiviert und qualifiziert sind. Daher ist unsere **Personalstrategie** darauf ausgerichtet, Talente für GFT weltweit zu gewinnen, zu binden und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unter der Leitung des Global Head of HR definiert unser Global People Team gruppenweite Ziele und einheitliche Standards für die Personalarbeit in den Bereichen HR Operations, Talent Acquisition, Learning & Development und Employer Branding.

Die Digitalisierung ist seit jeher unser Kerngeschäft. Als Technologiepartner unterstützen wir den digitalen Transformationsprozess unserer Kunden mit maßgeschneiderten IT-Lösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. In diesem Umfeld haben unsere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, in internationalen

Teams innovative IT-Lösungen auf Basis neuester Technologien zu entwickeln, oft in Form von Co-Innovationsprojekten gemeinsam mit Kunden und Partnern.

GFT lebt eine Organisationsstruktur, die Eigenverantwortung und Zusammenarbeit fördert. Kernelement unserer 2023 gestarteten Employer-Branding-Strategie „Make your mark“ ist die persönliche und berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden (SDG 4.3 Quality Education). Bei GFT ist Wachstum die treibende Kraft für unseren Erfolg. Dies spiegelte sich in unserem bisherigen Employer-Branding-Call-to-Action „Ready to Grow“ wider, der die Notwendigkeit für unsere Talente unterstrichen hat, sich weiterzuentwickeln, zu lernen und sich anzupassen. Seit wir „Ready to Grow“ durch „Make your mark“ ersetzen, liegt unser Schwerpunkt weiterhin auf Wachstum, aber mit einem neuen Engagement für Individualität, Innovation und Effektivität. Wir wachsen nicht einfach nur, sondern wir befähigen auch jedes Teammitglied, in unserem dynamischen Ökosystem einen einzigartigen und dauerhaften Beitrag zu leisten.

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

Ziele

Mit einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur wollen wir für alle Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie sich frei entfalten und ihre berufliche Entwicklung selbst gestalten können.

Um eine authentische und transparente Corporate Social Responsibility nachweisen zu können, hat sich GFT konkrete langfristige Ziele und Messgrößen für den Fortschritt gesetzt.

Die langfristigen strategischen Ziele des GFT Konzerns sind weltweites Wachstum von Tech-Talenten (sowohl intern als auch extern) sowie die Sicherstellung der Diversität und Zufriedenheit von Mitarbeitenden 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. Im Jahr 2023 waren dies:

- **Hohe Mitarbeiterzufriedenheit, gemessen** durch den **Trust Index™** von **Great Place to Work®** (siehe Abschnitt „Great Place to Work“), mit dem **Ziel**, einen Vertrauensindex von mindestens 85% zu erreichen.
- **Aufbau von IT-Talenten im Unternehmen, gemessen** an der Zeit, die die Mitarbeitenden für Schulungen aufwenden, mit der **Zielsetzung** von 0,7% bis 0,8% ihrer Gesamtarbeitszeit dafür aufzuwenden.
- **Externe Förderung von IT-Talenten weltweit, gemessen** an der Durchführung von Veranstaltungen oder Initiativen, die sich an den gesamten Arbeitsmarkt richten und die Schaffung und Förderung von IT-Talenten zum Ziel haben. Als **Ziel** wurde festgelegt, in jedem GFT Land mindestens eine Veranstaltung pro Kategorie¹ durchzuführen, es sei denn, das Land ist zu klein (weniger als 100 FTE) oder zu neu (weniger als zwei Steuerjahre). Jede Veranstaltung, der Schwerpunkt und die Anzahl der externen Teilnehmenden müssen dokumentiert werden.

1 „Creating tech talent“ und „Empowering tech talent“, Details im Abschnitt „Bildung“ in diesem Kapitel

Gesellschaft & Technologie

Risiken

Die Demotivation unserer Mitarbeitenden – etwa durch dauerhaft über- oder unterfordernde Tätigkeiten, mangelnde Förderung, unausgewogene Work-Life-Balance, unzureichende Vergütung oder intransparente Kommunikation – sehen wir als erhebliches Risiko. Diskriminierung, Beleidigungen, Drohungen und Mobbing können sich massiv auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit auswirken. Ergonomische und psychische Leiden können zu gesundheitlichen Problemen und sogar zu Berufsunfähigkeit führen. Diese Auswirkungen können in bestimmten Fällen erheblich sein. GFT hat systematische Vorkehrungen getroffen. Die Geschäftsführungen der GFT Unternehmen stehen in ständigem Kontakt mit den Mitarbeitenden und ihren Vertretungen. Die Eintrittswahrscheinlichkeit solcher Risiken klassifizieren wir als eher unwahrscheinlich. Im Rahmen der Risikobewertung durch die GFT Risikomatrix ergibt sich dadurch im ungünstigsten Fall höchstens ein mittleres Risiko.

Mitarbeiter*innen

Zusammensetzung der GFT Belegschaft

Das globale GFT Team bestand im Jahr 2023 aus Mitarbeitenden mit 87 verschiedenen Nationalitäten (2022: 85, 2021: 77). Fast 76% unserer Belegschaft waren männlich, 24% weiblich (2022: 24%, 2021: 23%) und 0,03% nichtbinär (2022: 0,1%).

Die Gesamtzahl der Neueinstellungen betrug 2.052 Vollzeitbeschäftigte (2022: 1.124, 2021: 3.750). 10% der Beschäftigten verließen das Unternehmen auf eigenen Wunsch (2022: 16%, 2021: 19%).

Tabelle 14 Beschäftigte nach Land und Geschlecht (FTE zum 31.12.2023)

Land	FTE	Anteil Belegschaft in %		
		Frauen	Männer	Nichtbinär
Belgien	2	100,0	0,0	
Brasilien	2.964	20,3	79,7	
Kanada	401	31,4	68,8	
Costa Rica	180	18,3	81,7	
Frankreich	52	34,6	65,4	
Deutschland	613	28,2	71,8	
Hongkong	7	57,1	42,9	
Italien	892	26,0	74,0	
Mexiko	446	28,9	71,1	
Polen	882	27,6	72,4	
Singapur	11	36,4	63,6	
Spanien	2.136	24,2	75,7	0,14
Schweiz	29	17,2	86,2	
Großbritannien	295	25,8	74,2	
USA	46	19,6	80,4	
Vietnam	178	20,2	79,8	
GFT Konzern	9.134	24,2	75,8	0,03

Vertragsart

Maßnahmen wie befristete Verträge, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung setzen wir nur in Einzelfällen ein. Im Berichtsjahr hatten 2% unserer Mitarbeitenden befristete Verträge² (2022: 4%, 2021: 4%). Der Anteil der externen IT-Fachkräfte, die unser Kerngeschäft projektbezogen unterstützten, lag bei 11% (2022: 15%, 2021: 10%).

Altersprofil

Das Durchschnittsalter der GFT Beschäftigten lag bei 39 Jahren (2022: 39, 2021: 39); Frauen waren durchschnittlich 38 Jahre, Männer 39 Jahre und andere Geschlechter (nichtbinär) 37 Jahre alt.

Tabelle 15 Altersstruktur im GFT Konzern in %

Alter in Jahren	2023	2022	2021
<= 30	25	29	29
31-40	40	39	39
41-50	23	22	22
>= 51	12	10	10

Tabelle 16 Altersprofil nach Geschlecht in %

Alter in Jahren	Frauen	Männer	Nichtbinär
<= 30	23	77	<1
31-40	24	76	<1
41-50	26	74	<1
>= 51	24	76	<1

Frauen bei GFT

Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen belief sich im Jahr 2023 auf 118 (2022: 91, 2021: 76), was einem Anteil von 19% (2022: 18%, 2021: 17%) entspricht. Etwa zwei Drittel aller weiblichen Beschäftigten arbeiteten in IT-Berufen.

Tabelle 17 Zusammensetzung der weiblichen Belegschaft

Zusammensetzung weibliche Belegschaft in %	2023	2022	2021
IT-Berufe	66	68	67
Consulting	12	10	10
Corporate Services	22	22	23

² Befristete Verträge sind befristete Verträge von aktiven Arbeitnehmer*innen und umfassen keine Berufsausbildungsverträge.

Gesellschaft & Technologie

84%

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



Metriken und Maßnahmen

Die Personalabteilungen der Landesgesellschaften sind für die Umsetzung der **GFT Personalstrategie** verantwortlich. Im Jahr 2023 waren die wichtigsten HR-Themen die Vorbereitung und Nachbereitung der **Great-Place-to-Work-Mitarbeiterbefragung**, die Modernisierung des **Karrieremodells**, der Ausbau unseres **Lernangebots** sowie die Unterstützung bei der Einführung lokaler **Diversity-, Equality- & Inclusion-Programme (DE&I)**.

Great Place to Work

Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit, die aus einem einheitlichen Fragenkatalog zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, den Entwicklungsmöglichkeiten, dem Betriebsklima und dem Management bestehen, gewährleisten die Vergleichbarkeit auf Konzernebene. **Mindestens eine Umfrage pro Land soll jährlich durchgeführt werden.** Im Jahr 2023 führte das unabhängige Forschungs- und Beratungsinstitut **Great Place to Work** (GPTW) zum zweiten Mal die Personalbefragung in den Landesgesellschaften von GFT durch.³

Wir messen die Wirksamkeit der Umfrage, indem wir die Beteiligung und die Anzahl der Kommentare pro Jahr vergleichen. Eine höhere Beteiligung und eine höhere Anzahl von Kommentaren deutet auf ein wachsendes Vertrauen der Mitarbeitenden in die Umfrage hin.

- Die Beteiligung im gesamten Konzern stieg deutlich auf 71% (2022: 66%).
- Die Zahl der Kommentare stieg auf fast 14.000 (2022: 12.161).

Beteiligung und Wirksamkeit der Personalbefragung

	Eingeladen	Beantwortet	Teilnahme	Kommentare
2023	↑ 8.968	↑ 6.352	↑ 71%	↑ 13.885
2022	8.207	5.398	66%	12.161

Laut GPTW gilt ein Unternehmen als „Great Place to Work“, wenn mindestens 65% der Mitarbeitenden dies bezeugen (der sogenannte Vertrauensindex, Trust Index). Dieser Schwellenwert wurde von den GFT Tochtergesellschaften erreicht oder übertroffen: 84% (2022: 85%) unserer Mitarbeitenden halten GFT für einen großartigen Arbeitgeber. In 60% aller Kategorien der Umfrage hat sich die Bewertung verbessert oder ist gleich geblieben. Die Spitzenreiter sind Respekt und Kollegialität, Glaubwürdigkeit, Fairness sowie Arbeitsplatz und Diversität.

Die GPTW-Methode bewertet, wie die Mitarbeiter*innen die Unternehmenskultur tagtäglich erleben, anhand von 5 Kategorien: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Jede Kategorie wird aus zwei Perspektiven bewertet: wie die Mitarbeiter*innen diese Werte bei GFT im Allgemeinen wahrnehmen und wie sie sie in Bezug auf ihre eigene Arbeit erleben.

Wir schätzen kooperative und effektive Teamarbeit, bewusste Führung, eine gesunde Work-Life-Balance, 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, **2023 zum zweiten Mal in Folge als „Great Place to Work“ ausgezeichnet worden zu sein.**

Unsere Beschäftigten stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Die Stimme unserer Mitarbeitenden ist

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

Deshalb werden auch Verbesserungspotenziale identifiziert und ein Benchmark mit anderen Unternehmen erstellt. So können wir zum Beispiel Vergleiche mit der Arbeitgeberleistung innerhalb der IT-Branche ziehen.

Im Jahr 2023 wurden die wichtigsten Themen aus der Sicht der Mitarbeiter*innen folgendermaßen bewertet:

- **Diversität, Chancengleichheit und Integration (DE&I) sowie Sicherheit**
Alle Länder haben in diesen Bereichen sehr gute Ergebnisse erzielt.
- **Qualität der Führung**
Insgesamt wurde das Führungsverhalten als gut bewertet, mit Schwankungen in den Ländern. Die Mitarbeitenden betonten, dass sie sich weitere Verbesserungen bei der effektiven Weitergabe von Informationen durch ihre direkten Vorgesetzten wünschen würden.
- **Transparenz und Fairness**
Die Mitarbeitenden nehmen GFT als transparentes und regelkonformes Unternehmen wahr und sehen mehr Fairness und Gerechtigkeit in unseren Prozessen als in den Jahren zuvor.

³ Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, können nur Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten teilnehmen.

Gesellschaft & Technologie

- **Faire Entlohnung und Leistungen**

Bei den Bewertungen in diesem Bereich gab es starke Schwankungen zwischen den Ländern. Um sicherzustellen, dass GFT überall eine angemessene und marktorientierte Entlohnung zahlt, wurde eine Equal-Pay-Gap-Analyse durchgeführt (siehe Abschnitt „Vergütung“).

- **Flexible Arbeitsorte („Working from anywhere“)**

Die Mitarbeiter schätzen die Flexibilität von GFT, die eine wirklich hybride Arbeitsweise ermöglicht.⁴

Jedes Land hat seinen eigenen Aktionsplan entwickelt, der sich auf die wichtigsten relevanten Themen konzentriert. Der Aktionsplan umfasst konkrete Maßnahmen, um die in den Ergebnissen genannten Defizite und andere Themen anzugehen. Die Beschäftigten werden halbjährlich über verschiedene Kanäle über den Umsetzungsstand informiert.

Karriereförderung

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

Das konzernweite Karrieremodell definiert Erfahrungsstufen für die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen: „Skilled“ umfasst Absolvent*innen, 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.

Die Tätigkeitsprofile werden in Job-Familien zusammengefasst. Für die nichtfinanzielle Berichterstattung verwenden wir eine vereinfachte Darstellung in den drei Hauptgruppen IT-Berufe, Consulting und Corporate Services.

Tabelle 18 Belegschaft nach Job-Familien

Anteil Belegschaft in %	2023	2022	2021
IT-Berufe	85	87	86
davon Frauen	19	19	18
Consulting	8	6	6
davon Frauen	35	36	35
Corporate Services	7	7	8
davon Frauen	73	74	72

Tabelle 19 Belegschaft nach Erfahrungsstufen

Anteil Belegschaft in %	2023	2022	2021
Skilled	53	57	55
davon Frauen	28	27	27
Senior	40	37	39
davon Frauen	20	20	19
Leader	7	6	6
davon Frauen	19	18	17

Wir wissen, dass Fähigkeiten einen enormen Einfluss auf unsere Leistung, unsere Denkweise, unsere Einstellungen und unser Verhalten haben können, und wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden bei GFT haben wir das neue **GFT Core Skills Framework** entwickelt, das sowohl für Fach- als auch für Führungslaufbahnen gilt.

GFT Core Skills Framework



Dieser Rahmen schafft eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Verständnis von Fähigkeiten bei GFT. Das Framework ist eine Weiterentwicklung unserer derzeitigen Leistungsmanagementprozesse. Es verbindet das WAS wir tun mit dem 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 mitarbeiterorientierten Ansatz zur Leistungsbeurteilung wider. Statt sich allein auf die **Leistungsbeurteilung** durch Vorgesetzte zu verlassen, wollen wir, dass unsere Mitarbeitenden ihre persönlichen und beruflichen Ziele selbst entwickeln (Individual Development Plan) und in Gesprächen mit ihren Kolleg*innen reflektieren (Multi Source Group). Ein weiteres Merkmal ist eine freiwillige Selbsteinschätzung der Ziele und Fähigkeiten. Die Mitarbeitenden werden in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung von erfahrenen Mentor*innen begleitet. Im Jahr 2023 wurden 80% aller Mitarbeiter*innen durch das Performance-Management-Modell erfasst (2022: 84%, 2021: 89%).

⁴ Der Hybridmodus ermöglicht es den Beschäftigten, vom Büro aus zu arbeiten und gleichzeitig die Möglichkeit zu haben, von zu Hause aus zu arbeiten („Work from Home“).

Gesellschaft & Technologie

Kontinuierliches Lernen

Eine Kultur des kontinuierlichen Lernens bedeutet, dass wir alle unsere Mitarbeitenden 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.

Lernen ist für uns der Grundstein jeder Transformation. Technologietrends frühzeitig zu erkennen, sie zu erproben 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 Trainingsplanung in den jeweiligen Ländern. Zugleich sollen sie Transparenz über die konzernweiten L&D-Initiativen schaffen.

Mit einem breiten Angebot an Schulungen zu Technologien, Gestaltungsprinzipien und -methoden sorgen wir für ein hohes Maß an Technologiekompetenz bei unseren Mitarbeitenden. Das GFT Accelerated Leadership Programme (ALP) bereitet Mitarbeitende auf Führungsaufgaben vor. Im Jahr 2023 waren 60% der ALP-Teilnehmenden Frauen. NEXTGEN Leaders richtet sich an High Potentials im oberen Management. GFT fördert die **kontinuierliche Weiterbildung** (SDG 4.3) aller Mitarbeitenden mit Sprachkursen, Seminaren zu Soft Skills und berufs begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen. Verpflichtend sind Schulungen zu Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit, GFT Methodik und Open-Source-Software. Im Berichtszeitraum absolvierte jeder Mitarbeitende im Durchschnitt rund 19 Schulungsstunden⁵, womit das jährliche Trainingsziel (siehe Abschnitt „Ziele“) erreicht wurde.

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

Im Jahr 2023 hat GFT den GFT Learning HUB eingeführt, eine interne Lernplattform für alle Mitarbeitenden, auf der sie Tausende von technischen und anderen Kursen finden können. Die neue Plattform wurde von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen, und ihre Implementierung wurde von **SAP** mit dem **Customer Adoption Excellence Award ausgezeichnet**.

Diversität, Chancengleichheit, Inklusion

Der Global Head of HR ist verantwortlich für den Themenbereich **DE&I (Diversity, Equality & Inclusion)**. Darunter verstehen wir die Schaffung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsumfeldes, das allen Menschen im Unternehmen die gleichen Chancen zur Weiterentwicklung bietet (SDG 5 Gender Equality, SDG 10 Reduce Inequalities). Grundlage dafür ist unsere konzernweite Diversity & Inclusion Policy, die auch eine ausdrückliche Verpflichtung zur proaktiven Bekämpfung und Beseitigung aller Formen von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung enthält.

Zur Gewährleistung des Beitrags zum langfristigen sozialen Nachhaltigkeitsziel, zu Diversität und zufriedenen Mitarbeitenden hat sich GFT verpflichtet, bis **2023** mit einer globalen DE&I-Strategie einen vielfältigen, gerechten und integrativen Arbeitsplatz zu schaffen.

Die Ergebnisse der Great-Place-to-Work-Befragung dienen auch als Grundlage für eine Reihe von Maßnahmen, nämlich die Entwicklung einer DE&I-Strategie, die Erstellung von Trainings, die Überarbeitung der bestehenden Diversity & Inclusion Policy und die

Ableitung von DE&I-spezifischen Rekrutierungskonzepten.

Unser Ansatz beinhaltet die Verbesserung der Kommunikation durch die Einführung **spezieller interner DE&I-Websites** in mehreren Ländern. Diese Websites sollen unsere globalen und lokalen Initiativen für Diversität, Gleichberechtigung und Integration vorstellen.

Die 2023 neu eingeführte **Feedback-Schulung** vermittelt Führungskräften die Fähigkeiten, Inklusion zu fördern, effektiv mit Feedback umzugehen und eine positive Teamdynamik zu fördern. Die freiwillige Schulung wurde gut angenommen. Zur Stärkung unseres Engagements für Bildung und Sensibilisierung werden wir Anfang 2024 eine DE&I-Schulung einführen, die über unser Learning Management System (LMS) zugänglich ist.

Im Einklang mit unserem Ziel, Spitzentalente zu gewinnen, wurden bewährte Praktiken für DE&I in unsere globalen **Richtlinien für die Talentakquise** integriert, um vielfältige Kandidat*innen zu gewinnen und eine integrative Belegschaft zu fördern. Unsere verbesserten Karriereseiten, die im Oktober 2023 eingeführt wurden, spiegeln unser Engagement wider, bessere Arbeitsplätze für alle potenziellen Mitarbeitenden zu schaffen.

Im Jahr 2023 wurden die nationalen Tochtergesellschaften von GFT aufgefordert, eine **lokale DE&I-Agenda** für die folgenden Tätigkeitsbereiche umzusetzen:

- Erhöhung des Frauenanteils (allgemein, bei Beförderungen und in Führungspositionen)
- Stärkung von Frauen (in Führungspositionen und im Technologieumfeld)

⁵ Die Berechnung auf Basis der Daten aus dem neu eingeführten Lernmanagementsystem im Jahr 2023 ist mit den Vorjahren nicht vergleichbar. Daher haben wir die Weiterbildungsdaten für 2022 nach der neuen Berechnungsmethode neu ermittelt: 18 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter*in im Jahr 2022.

Gesellschaft & Technologie

- Förderung von Gesundheit und Sicherheit (Kapitel 4, Abschnitt „Arbeitsumgebung“)
- Abbau des Equal Pay Gap und des Gender Pay Gap
- Datenbank zur Diversität
- Konzept für einen integrativen Arbeitsplatz

Die Fortschritte werden in der Mitte des Jahres und dann noch einmal am Jahresende für das gesamte Jahr bewertet.

Um **den Anteil weiblicher** Beschäftigter bei GFT **zu erhöhen**, vor allem in Bezug auf Beförderungen und Führungspositionen, und als Teil unseres Engagements und unserer Strategie, **die geschlechtsspezifische Diskrepanz** im IT-Markt **zu verringern**, hat GFT im Jahr 2022 das WomenTech-Mentoring-Programm eingeführt. Im Jahr 2023 nahmen rund 60 Frauen (2022: 40) an dem vierwöchigen Schulungsprogramm teil. Die interne Initiative richtet sich ausschließlich an weibliche GFT Beschäftigte. 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.

Die Landesgesellschaften von GFT haben den konzernweiten Prozess zur Entgeltgleichheit etabliert (siehe Kapitel 4, Abschnitt „Vergütung“). In einigen GFT Ländern ist dies auch gesetzlich geregelt.

Als größte Schwierigkeit erwies sich die **Erhebung von Diversitätsdaten**. Grund dafür ist die besondere Sensibilität dieser Daten, verbunden mit hohen Anforderungen an den Datenschutz. Daher bietet GFT an, diese Daten im Rahmen der „Great Place To Work“-Befragung freiwillig zur Verfügung zu stellen (siehe Kapitel 4, Abschnitt „Great Place to Work“).

GFT verpflichtet sich, Chancengleichheit auf allen Ebenen der Beschäftigung zu gewährleisten und Diskriminierung proaktiv zu bekämpfen und zu beseitigen.

Betroffene Mitarbeitende können sich an interne Beschwerdestellen wenden, in Deutschland zum Beispiel an den Mobbing- und Konfliktbeauftragten. Darüber hinaus stehen webbasierte anonyme Hinweisgebersysteme zur Verfügung (siehe Kapitel 1, Abschnitt „Compliance-Management-System“), die vom Compliance Office konzernweit und von mehreren lokalen Stellen betrieben werden. Im Berichtszeitraum sind wir einem Vorwurf von emotionalem Mobbing im Jahr 2022 nachgegangen, der von einem ehemaligen Mitarbeiter geäußert wurde, sich aber nicht bestätigt hat. In den letzten zwei Jahren wurden spezifische Maßnahmen ergriffen, um potenziellem Fehlverhalten vorzubeugen, darunter transparentere Verantwortlichkeiten und Schulungen. Der Prozess der Fallbearbeitung und der Untersuchung sowie das Sanktionsverfahren sind klar definiert und für die gesamte Organisation transparent.

Wir fördern Diversität, Gleichberechtigung und Integration (DE&I) in unserer gesamten Geschäftstätigkeit.

Im Jahr 2023 haben einige GFT Länder Programme für die **Integration von Migrant*innen** entwickelt. Jede GFT Niederlassung führt verschiedene Veranstaltungen durch, um das **Bewusstsein für das Thema Behinderung** zu schärfen und die Inklusion innerhalb des Unternehmens sowie der globalen Gemeinschaft zu fördern. So feierte GFT Polen beispielsweise den **Global Accessibility Awareness Day**, um zum Nachdenken über das Thema digitale Inklusion anzuregen. GFT Spanien hat in Zusammenarbeit mit externen Botschaftern wie der Adecco Foundation das Programm **GFT Limitless** ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, über das Thema Behinderung zu informieren und das Bewusstsein dafür zu

schärfen sowie Stereotypen, Barrieren und Ängste abzubauen.

Choose your own name at work ist ein weiteres Beispiel für eine DE&I-Initiative. Sie wurde als Reaktion auf eine Anregung von Arbeitnehmenden ins Leben gerufen. Die Funktion „Bevorzugter Name“ ermöglicht es ihnen, einfach den in ihrem Profil angezeigten Vornamen 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 Mitarbeitenden zu stärken. Im Jahr 2023 haben 191 Personen (2022: 158) von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Die globale DE&I-Strategie des GFT Konzerns, gestärkt durch lokale DE&I-Initiativen, führt zu **externer Anerkennung** für unsere engagierten Teams in einigen GFT Ländern. Mit dem WomenTech-Mentoring-Programm wurden wir für unser Engagement zur Förderung weiblicher Talente bei den renommierten Premios Cegos in Spanien in der Kategorie „Vielfalt, Chancengleichheit und Integration“ geehrt. Die Premios Cegos würdigen herausragende Leistungen im Bereich Human Resources.

GFT UK erhielt den Status **Disability Confident Employer der Stufe 2** und trat dem renommierten Good Recruitment Collective bei, das außergewöhnliche Einstellungspraktiken fördert. Diese Erfolge unterstreichen unsere kontinuierlichen Bemühungen, Einstellungen und Verhaltensweisen zu ändern und ein integratives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten bei GFT zu schaffen.

2023 wurde das **WomenTech-Mentoring-Programm** in allen GFT Ländern umgesetzt.



GFT UK erhielt den Status Disability Confident Employer der Stufe 2 und trat dem renommierten Good Recruitment Collective bei.

Gesellschaft & Technologie

Arbeitsumfeld

Gesundheit und Work-Life-Balance

Die konzernweite **GFT Health & Safety Policy** fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und beugt Gesundheitsrisiken vor. 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. Wichtige gesundheitsbezogene Themen in der Mitarbeiterkommunikation waren 2023 unter anderem psychische Gesundheit und Achtsamkeit, Bewegung und Krebsvorsorge.

Um eine gute **Work-Life-Balance** zu gewährleisten, bietet GFT ein hohes Maß an Freiheit und Flexibilität in Bezug auf Arbeitsumfang und Arbeitszeiten. Hybrid- und flexibles Arbeiten, also die Möglichkeit, die Arbeit im Büro, von zu Hause (oder „Work from anywhere“) und bei Kunden zu kombinieren, ist konzernweit Standard. Die Etablierung von Homeoffice wird von vielen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden entspricht.

Die GFT Mitarbeiter*innen haben außerdem Anspruch auf **Elternzeit** – entweder gesetzlich garantiert oder als Leistung des Arbeitgebers.

Tabelle 20 Elternzeit

	2023	2022*	2021**
Gesamtzahl Mitarbeiter*innen in Elternzeit	1.025	967	351
davon Frauen	216	251	109
davon Männer	809	716	242

* Die Daten wurden für die 9 größten Konzerngesellschaften erhoben (Brasilien, Kanada, Deutschland, Italien, Mexiko, Polen, Spanien, Großbritannien, USA). Sie repräsentieren 94% der GFT Belegschaft.

** Die Daten wurden für die 9 größten Konzerngesellschaften erhoben (Brasilien, Kanada, Deutschland, Italien, Mexiko, Polen, Spanien, Großbritannien, USA). Sie repräsentieren 96% der GFT Belegschaft.

Kommunikation und Information

Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden die Unternehmenskultur und das Arbeitsumfeld mit uns gemeinsam gestalten. Jede einzelne Stimme ist für uns wichtig. Das Feedback der Mitarbeitenden wird angehört, analysiert und in die Entscheidungsfindung einbezogen. Wir wollen eine vollständig transparente Organisation sein. Deshalb werden unsere

Mitarbeitenden regelmäßig darüber informiert, wie ihr Feedback die Entscheidungen des Managements beeinflusst hat.

Das Engagement der Mitarbeitenden – 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 Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Vorschläge, Bedenken und Fragen einzubringen, während sie von zu Hause aus arbeiten. Dazu gehören Chats und Kommentarfunktionen in zahlreichen internen Blogs und im Intranet sowie Online-Veranstaltungen. Die CEO informiert vierteljährlich in einem Livestream („CEO live“) über aktuelle Entwicklungen des Konzerns und ein Schwerpunktthema, zum Beispiel die Unternehmensstrategie oder die Ergebnisse der Personalbefragung. Mehrere Tausend Beschäftigte nehmen regelmäßig daran teil. Per Chat können, wahlweise auch anonym, Fragen gestellt werden, die die CEO sofort beantwortet und anschließend im CEO-Blog „Connecting the dots“ vertieft.

Im Jahr 2023 haben wir zum ersten Mal einen Finanz-Livestream für alle Mitarbeitenden eingeführt, in dem unser CFO und der Head of Investor Relations über die Finanzergebnisse und die Zukunftsaussichten sowie die Zusammenarbeit von GFT mit externen Einflussnehmern informierten.

Gesellschaft & Technologie



Unsere Kultur und unsere Werte

[Mehr >>](#)

Die GFT Länder verfügen über eigene lokale Kommunikationskanäle und -instrumente, die das Engagement der Mitarbeitenden und einen transparenten internen Stakeholder-Dialog sicherstellen: zum Beispiel Townhalls – regelmäßige Treffen des Managements mit allen Beschäftigten, die „Ask Me Anything“ (AMA)-Initiative bei GFT in Polen – eine offene Fragestunde mit dem lokalen Führungsteam, „Meet the President“ – persönliche Treffen mit dem Geschäftsführer der brasilianischen Landesgesellschaft oder Online-Blueboxen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, anonym Fragen zu stellen und Feedback zu geben.

Auch 2023 waren wieder zahlreiche lokale Veranstaltungen möglich, zum Beispiel die **GFT Values Awards**: In jedem Land können die Mitarbeitenden abstimmen, welche Kolleg*innen und Teams die Unternehmenswerte des Konzerns (siehe Kapitel 1 „Der GFT Konzern“) am eindrucksvollsten repräsentieren, sei es durch ihre Arbeit an einem besonders herausfordernden Projekt oder durch ihr tägliches Handeln.

Ein weiteres wichtiges Managementinstrument für einen transparenten **Stakeholder-Dialog** ist unsere regelmäßige **Personalbefragung** (Kapitel 4, Abschnitt „Great Place to Work“). Sie dient als Stimmungsbarmeter und hilft uns zu verstehen, wie wir uns als Arbeitgeber verbessern können.

Arbeitnehmerrechte

In Übereinstimmung mit unserem konzernweiten Code of Ethics & Code of Conduct verpflichtet sich GFT

weltweit zur **Einhaltung internationaler Arbeits- und Sozialstandards**. GFT respektiert das **Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**. Wir respektieren das gesetzliche Recht aller Beschäftigten, Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten, einschließlich Arbeitsorganisationen oder Gewerkschaften. Arbeitnehmende dürfen wegen ihrer Entscheidung, einer Arbeitsorganisation beizutreten oder nicht beizutreten, nicht diskriminiert werden. In Ländern, in denen die betriebliche Mitbestimmung gesetzlich eingeschränkt ist, ermutigt GFT die Mitarbeitenden, sich zu engagieren.

Die Arbeitnehmervertretungen repräsentieren 85% (2022: 81%, 2021: 85%) der Belegschaft im GFT Konzern.⁶ Die Mitbestimmung der Arbeitnehmenden richtet sich nach den jeweiligen nationalen Regelungen. In einigen Fällen gibt es in den Landesgesellschaften Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen. Die GFT Technologies SE verfügt aufgrund ihrer Rechtsform über einen SE-Betriebsrat, der die Beschäftigten in den EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien) vertritt.

Die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen können mit den Beschäftigten kommunizieren, indem sie selbstständig Informationen ins Intranet stellen, interne Kommunikationskanäle nutzen und Versammlungen in den GFT Büros abhalten.

GFT **achtet die Menschenrechte** (siehe Kapitel 4, Abschnitt „Achtung der Menschenrechte“) und die **Rechte der Arbeitnehmenden** in vollem Umfang.

Wir halten uns an international anerkannte Standards und in den Ländern, in denen wir Standorte haben, an die national geltenden **Arbeits- und Sozialstandards**. Wir achten das **Recht auf Privatsphäre** unserer Mitarbeitenden (SDG 16.10), Einzelheiten in Kapitel 1, Abschnitt „Data Protection & Privacy“.

Vergütung

Die Höhe der Vergütung hängt von der Tätigkeit, der Funktion und der Verantwortung des Mitarbeitenden ab. Neben dem Grundgehalt umfasst die Vergütung auch standortspezifische Arbeitgeberleistungen. Im Jahr 2023 belief sich der **Personalaufwand** des GFT Konzerns auf 541,66 Mio. € (2022: 478,97 Mio. €, 2021: 380,39 Mio. €). Weitere Details finden sich im zusammengefassten Lagebericht (Kapitel 3 „Wirtschaftsbericht“). Angaben zum **Verhältnis der Vergütung von Organmitgliedern zur Mitarbeitervergütung** sind im Vergütungsbericht 2023 enthalten.

Equal Pay ist ein anerkanntes Menschenrecht. Es bedeutet, dass alle Menschen das Recht auf gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit haben.⁷

Die Berechnung „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ basiert auf den Job-Familien und Karrierestufen des GFT Karrieremodells. In die Analyse wurden bisher männliche und weibliche Beschäftigte einbezogen. Das Durchschnittsgehalt⁸ aller Männer bei GFT wird mit dem Durchschnittsgehalt aller Frauen bei GFT verglichen:

⁶ In Costa Rica, Großbritannien, Hongkong, Kanada, Mexiko, der Schweiz, Singapur, den USA und Vietnam gibt es keine Arbeitnehmervertretungen.

⁷ Eine Abweichung bei der Entgeltgleichheit wird auch als „bereinigter Gender Pay Gap“ bezeichnet. Der zugrunde liegende „unbereinigte Gender Pay Gap“ berücksichtigt nur die durchschnittliche Differenz (Mean oder Median) zwischen dem Arbeitsentgelt für alle erwerbstätigen Männer und Frauen in einer ausgewählten Stichprobe. Das Durchschnittsgehalt berücksichtigt keine Merkmale von Gleichwertigkeit wie Job-Familie und Karrierestufe. Der unbereinigte Gender Pay Gap wird als Prozentsatz der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst männlicher und weiblicher Arbeitnehmer in % des männlichen Bruttoverdienstes dargestellt. Der unbereinigte Gender Pay Gap ist an sich kein Maß für Diskriminierung. Vielmehr kombiniert er Unterschiede im Durchschnittslohn von Frauen und Männern, um als Vergleichsbarmeter zu dienen.

⁸ Der Begriff „Gehalt“ umfasst das Jahresbruttogehalt und das Bonusziel. Die Berichte werden pro Land in der Landeswährung erstellt. Ausgeschlossen sind bezahlte und unbezahlte Freistellungen, Auszubildende, dual Studierende, Praktikant*innen und Beschäftigte auf der Karrierestufe L0.

Gesellschaft & Technologie



255

Events – fast 200.000
externe Teilnehmer*innen

Gleiches Entgelt = (Durchschnittsgehalt Männer – Durchschnittsgehalt Frauen)/Durchschnittsgehalt Männer

Global HR legt den geschäftsführenden Direktoren der GFT Technologies SE vierteljährlich eine Analyse vor. Das Hauptziel von GFT ist es, Entgeltgleichheit zu erreichen (SDG 5.1). Im Jahr 2023 lag der **konzernweite Equal Pay Gap** bei <1% (2022: <1%, 2021: <1%).

Gesellschaftliches Engagement

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

Auch als Arbeitgeber engagieren wir uns aktiv in der lokalen Wirtschaft. An vielen unserer Standorte engagieren sich GFT Mitarbeitende für gemeinnützige und ehrenamtliche Initiativen; im Berichtszeitraum waren es 61 lokale Projekte (2022: 44).

Technologische Entwicklung und Verantwortung

Mit unserem Nachhaltigkeitsziel Sustainability by Design setzen wir uns dafür ein, dass die Entwicklung von Software und die Anwendung von Technologien im Einklang mit ethischen Grundsätzen erfolgt (SDG 12.6).

Informationen zu Privacy by Design (Datenschutz durch Technikgestaltung) und dem Engagement von GFT für einen sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz finden sich in Kapitel 1, Abschnitt „Data Protection & Privacy“.

Die „**digitale Kluft**“ ist die Kluft zwischen denjenigen, die Zugang zu Technologie haben, und denjenigen, die keinen Zugang haben. Dazu gehören geographische Einschränkungen bei der Verfügbarkeit digitaler Dienste, geschlechtsspezifische Aspekte oder Unterschiede in Bezug auf Alter, sozioökonomische Situation und Qualifikation. Mit dem Ziel, diese „digitale Kluft“ zu schließen, entstand im Jahr 2022 eine interne Community für „**Inclusive Coding**“, der sich seither rund 100 Entwickler*innen angeschlossen haben. Es ist die Aufgabe von (Software-)Designern, dafür zu sorgen, dass jede*r Einzelne an der Gesellschaft teilhaben kann. Barrierefreies Design berücksichtigt insbesondere die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen. Barrierefreiheit im Web bedeutet, dass Websites, Tools und Technologien so konzipiert und entwickelt werden, dass Menschen mit Beeinträchtigungen sie nutzen können.

Bildung

Unsere Initiative Grow tech talent worldwide (SDG 4.3, 4.4, 5 b, 17.6) zielt darauf ab, externe Tech-Talente zu fördern, neue Talente für den IT-Sektor zu gewinnen und Tech-Communities zu unterstützen. Mit insgesamt 255 Initiativen, darunter Kooperationen mit Hochschulen oder anderen Partnern, eigenständige GFT Veranstaltungen und Sponsoring, haben wir 2023 unser Engagement im Vergleich zum Vorjahr um 63% erhöht (2022: 190; 2021: 67).

Unsere Schwerpunkte:

- **Creating tech talent** richtet sich an Kinder und Jugendliche sowie an Erwachsene ohne technischen Hintergrund. Mit Angeboten wie Coding-Workshops und Hackathons wollen wir den Erwerb von technischen Grundkenntnissen unterstützen.

- **Empowering tech talent** richtet sich mit Konferenzen, Webinaren und Hochschulpartnerschaften an die globale Tech-Community und soll den Ausbau von Technologiekompetenzen fördern.

Wir möchten **vor allem Mädchen und Frauen ermutigen, eine Karriere im Technologieumfeld anzustreben**. Das Unternehmen bietet verschiedene Mentoring-Programme für Frauen und Mädchen an, die ihnen Wissen, technische und soziale Kompetenzen vermitteln, damit sie in der IT-Branche wachsen und sich entfalten können. Im Jahr 2023 führten wir mehrere Coding-Workshops durch, etwa den Girls' Day für Mädchen in Eschborn, Deutschland, oder einen zweitägigen Hackathon in Zusammenarbeit mit der Organisation Shecodes für 500 Teilnehmerinnen in Vietnam (2022: 200). Wir haben mehrere Technologiekonferenzen gesponsert, darunter die Reframe Women in Tech 2023 in Manchester, Großbritannien. Mit 44 externen Veranstaltungen zur Förderung von weiblichen Tech-Talenten (2022: 48, 2021: 12) belegen wir kontinuierlich unser Engagement in diesem Bereich.

Risiken

Negative Auswirkungen auf die Gesellschaft durch unsere Geschäftstätigkeit und unser soziales Engagement bewerten wir als unerheblich. Den Eintritt von gesellschaftsbezogenen Risiken stufen wir als eher unwahrscheinlich ein. Daher bewerten wir die gesellschaftlichen Risiken als gering.

Gesellschaft & Technologie



Der GFT Konzern erreichte im **EcoVadis-Rating** den **Silber-Status**. Damit gehört GFT zu den **besten 25 Prozent** der von EcoVadis geprüften Unternehmen.

Achtung der Menschenrechte

Die Sorgfaltspflicht des GFT Konzerns zum Schutz der Menschenrechte ist in unserem Ethik- und Verhaltenskodex verankert. Wir verpflichten uns, die international proklamierten Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (SDG 8.7 und 8.8) zu wahren, zu unterstützen und zu respektieren. Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns auch zur Einhaltung und Förderung der zehn UNGC-Prinzipien.

Die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der **Lieferkette** ist uns wichtig. Im Einklang mit der konzernweiten Einkaufsrichtlinie werden bei der Auswahl der Lieferanten diejenigen bevorzugt, die die Förderung der Menschenrechte und des Umweltbewusstseins verfolgen.

Unsere wichtigsten Lieferanten sind hoch qualifizierte IT-Spezialisten, die unser Kerngeschäft unterstützen. Beim Einkauf von Dienstleistungen, die dem Geschäftsbetrieb dienen, können wir die Einhaltung ökologischer und sozialer Kriterien beeinflussen.

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des GFT Konzerns bilden die Richtlinie für jedes Land im GFT Konzern. Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen des GFT Konzerns und die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für den Einkauf von IT-Dienstleistungen enthalten einen **Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister**.

Menschenrechtsaspekte sind sowohl Teil des Due-Diligence-Verfahrens für neue Geschäftspartner (Kunden, Partner, Lieferanten) als auch Teil der regelmäßigen automatischen Überprüfungen aller bestehenden Kunden und Lieferanten (siehe Abschnitt „Compliance“ im Kapitel 1 „Der GFT Konzern“).

Das bedeutet, vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen und vor der Einrichtung von GFT Standorten in neuen Regionen führt unser Compliance Office länderspezifische Risikoanalysen und Ad-hoc-Bewertungen durch auf der Grundlage von Rahmenwerken wie dem Rule of Law Index des World Justice Project und dem Human Freedom Index.

Das Compliance Office führt auch systematische Prüfungen der bestehenden Geschäftsbeziehungen durch. Alle Kunden und Lieferanten werden regelmäßig (täglich bis wöchentlich) und automatisch mit Sanktions- und Terrorismuslisten in unserem ERP-System abgeglichen. Im Falle von Menschenrechtsverletzungen sind

wir letztlich berechtigt, die Geschäftsbeziehung mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Weitere Informationen zu Partnerschaften finden sich im zusammengefassten Lagebericht (2.1 Geschäftsmodell) und auf unserer Website; Angaben zur Lieferkette sind im Anhang des Konzernabschlusses enthalten (5.3 Aufwendungen für bezogene Leistungen, 5.5 Sonstige betriebliche Aufwendungen).

Risiken

Wir schätzen das Auftreten von Menschenrechtsverletzungen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit oder im Zusammenhang mit den von uns erbrachten Dienstleistungen ergeben, als relativ unwahrscheinlich ein. Wir halten die Auswirkungen deswegen für unerheblich. Daher schätzen wir das Gesamtrisiko von Menschenrechtsverletzungen als gering ein.

Stuttgart, den 19. März 2024

GFT Technologies SE
Die geschäftsführenden Direktoren

Marika Lulay
Chief Executive Officer

Dr. Jochen Ruetz
Chief Financial Officer

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

GRI-Inhaltsindex

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

Tabelle 21 GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
General Disclosures		
2-1	Organizational details	Konzernanhang, Allgemeine Angaben GB: 73, Konsolidierungskreis GB: 90, Aktionärsstruktur https://www.gft.com/de/de/about-us/investor-relations/gft-aktie
2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	NfB: 5, 7, GB: 22 ff
2-3	Reporting period, frequency and contact point	NfB: 5 (jährlich), 54 (Datum der Veröffentlichung)
2-4	Restatements of information	Neuberechnung der für 2021 und 2020 berichteten THG-Emissionen in Scope 3, Kategorie 1, Kategorie 2 und Kategorie 11 Änderung im Konsolidierungskreis: GB: 90
2-5	External assurance	NfB: 5 Im Berichtsjahr 2022 wurde keine externe Prüfung durchgeführt
Activities and workers		
2-6	Activities, value chain and other business relationships	Branche: NfB: 7, Geschäftsmodell (GB: 21 ff), Partnerschaften https://www.gft.com/de/de/partners.html Wertschöpfungskette: Lieferkette (NfB: 7), Emissionen in der Wertschöpfungskette (NfB: 29 f), Aufwendungen für bezogene Leistungen, sonstige betriebliche Aufwendungen: Konzernanhang (GB: 109 f)
2-7	Employees	NfB: 7, GB: 3
2-8	Workers who are not employees	NfB: 40
Governance		
2-9	Governance structure and composition	Führungsstruktur: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 57 ff), NfB: 8 f, Mitglieder: (GB: 16), www.gft.de/verwaltungsrat
2-10	Nomination and selection of the highest governance body	Wahl durch Hauptversammlung: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 64) Ziele für die Zusammensetzung, Unabhängigkeit, Kompetenzprofil: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 64 f), NfB: 9
2-11	Chair of the highest governance body	Vorsitzender des Verwaltungsrats (GB: 58), www.gft.de/verwaltungsrat
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	NfB: 9 f, Grundsätze und Empfehlungen DCGK Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 57 f), Ermittlung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte und Risiken (NfB: 9 ff), Risikobericht (GB: 38 ff)
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren NfB: 9, Vergütungsbericht www.gft.de/governance
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Beschäftigung mit CSR-Strategie, Stand Umsetzung CSR-Strategie, GB: 12, Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat, Prüfungspflicht gemäß §47 Abs. 3 SEAG i.V.m. §171 Abs. 1 Satz 4 AktG, Geschäftsführende Direktoren: Berichtspflicht gemäß §§315b und 315c HGB i.V.m. §§289c bis 289e HGB, NfB: 9
2-15	Conflicts of interest	Interessenkonflikte und deren Behandlung: Bericht des Verwaltungsrats (GB: 13 f)
2-16	Communication of critical concerns	Risikomanagementsystem (GB: 38 ff), Whistleblowing-Tool (NfB: 12)
2-17	Collective knowledge of the highest governance body	Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (GB: 14), Kompetenzprofil: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 61)
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	Selbstbeurteilung gemäß Empfehlung D.12 DCGK: Erklärung zur Unternehmensführung (GB: 59), Bericht des Verwaltungsrats (GB: 14)

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
2-19	Remuneration policies	Vergütungssysteme für den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren, jährlicher Vergütungsbericht zur Umsetzung der Vergütungssysteme: www.gft.de/governance Keine veröffentlichten Angaben zum Vergütungssystem für Führungskräfte unterhalb der geschäftsführenden Direktoren NfB: 9
2-20	Process to determine remuneration	Vergütungsbericht www.gft.de/governance , Mitarbeitervertretungen werden entsprechend nationaler Bestimmungen beteiligt
2-21	Annual total compensation ratio	Vergütungsbericht www.gft.de/governance , derzeit keine Veröffentlichung länderspezifischer Angaben
Strategy, policies and practices		
2-22	Statement on sustainable development strategy	Unternehmenswerte (NfB: 8, 11), Professional integrity (11), climate goals (29), Sustainability by design (30), Personalstrategie (39), Grow tech talent worldwide (47), Menschenrechte (48), Equal Pay (46 f), Data Protection & Privacy (16 ff)
2-23	Policy commitments	GB: 57, NfB: 12, GFT Code of Ethics & Code of Conduct https://www.gft.com/de/de/about-us/corporate-governance/Compliance
2-24	Embedding policy commitments	GB: 57, NfB: 12, GFT Code of Ethics & Code of Conduct https://www.gft.com/de/de/about-us/corporate-governance/Compliance
2-25	Processes to remediate negative impacts	Mitarbeitervertretungen (NfB: 46), Anti-Diskriminierung (NfB: 43 f), nichtfinanzielle Risiken (NfB: 9), Risikomanagementsystem (GB: 36 ff), Whistleblowing (NfB: 12 f), Cyber Security & Resilience (NfB: 13 ff), Data Protection & Privacy (NfB: 16 ff)
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Mitarbeitervertretungen (NfB: 46), Anti-Diskriminierung (NfB: 43), nichtfinanzielle Risiken (NfB: 9 f), Risikomanagementsystem (GB: 36 ff), Whistleblowing (NfB: 12), Cyber Security & Resilience (NfB: 13 ff), Data Protection & Privacy (NfB: 16 ff)
2-27	Compliance with laws and regulations	NfB: 12
2-28	Membership associations	www.gft.de/nachhaltigkeit , Registereintrag GFT Technologies SE – Lobbyregister beim Deutschen Bundestag: https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R004568 (Zum Zeitpunkt der Berichtslegung bezieht sich der aktuelle Eintrag im Lobbyregister auf das Geschäftsjahr 2022, Aktualisierung für Geschäftsjahr 2023 erfolgt Mitte Mai 2024)
2-29	Approach to stakeholder engagement	NfB: 9, Mitarbeiter*innen: NfB: 41 f, 43, 45 f Kunden: Wertschöpfung (NfB: 8 f, 30 f), internationales Leistungsmodell (GB 22, 47), Klimaziele (NfB: 29 ff), GreenCoding (NfB: 30), Privacy Engineering (NfB: 18, Cybersecurity (NfB: 13 ff), Data Protection (NfB: 16 ff), Anteilseigner: Brief an die Aktionäre (GB 9 f), GFT am Kapitalmarkt (GB 17 f), www.gft.de/ir
2-30	Collective bargaining agreements	NfB: 46
Disclosures on material topics		
3-1	Process to determine material topics	NfB: 9, GB: 40 f Risikobewertung
3-2	List of material topics	NfB: 9
Corporate Governance		
3-3	Management of material topics	Ethische Standards und Verhaltensregeln, Compliance Management System, Informationssicherheit, Datenschutz, NfB: 11 ff
Anti-corruption		
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	Durch unser Compliance Office prüfen wir sämtliche Standorte auf Korruptionsrisiken (NfB: 12)
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Interne Kommunikation, verpflichtende Online-Schulung für alle Beschäftigten, bedarfsbezogene Schulungen, Trainingsquote (NfB: 12)
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	NfB: 12 (Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle bekannt.)

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
Anti-competitive Behavior		
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	NfB: 12 (Im Berichtsjahr wurden keine Ermittlungen oder Verfahren eingeleitet.)
Tax		
207-1	Approach to tax	NfB: 11
207-2	Tax governance, control, and risk management	NfB: 11 , GB: 31, 71 f, 74, 87, 97, 110 f Risikomanagementsystem (GB: 38 ff), Risiken (GB: 41, 47)
207-3	Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	NfB: 11
207-4	Country-by-country reporting	Einzelabschluss der GFT Technologies SE (HGB) GB: 49 ff, Die Steueraufwände der GFT Landesgesellschaften (GB: 90 Konsolidierungskreis) sind im Konzernabschluss enthalten (GB: 30, 70, 82 ff, 93 ff, 113 f)
Public Policy		
415-1	Political contributions	Indirekte Zuwendungen https://www.lobbyregister.bundestag.de/suche/R004568 (Zum Zeitpunkt der Berichtslegung bezieht sich der aktuelle Eintrag im Lobbyregister auf das Geschäftsjahr 2022, Aktualisierung für Geschäftsjahr 2023 erfolgt Mitte Mai 2024)
Environment		
3-3	Management of material topics	EU-Taxonomie (NfB: 21 ff), Umweltrichtlinie, IT-Infrastruktur (NfB: 29), Energiemanagement (NfB: 31 f), Treibhausgasemissionen (NfB: 33 ff), Klimaziele (NfB: 29 f), Risiken (NfB: 31), Risikomanagement (GB: 36 ff), Auswirkungen Klimawandel (GB: 90), Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB: 12)
302-1	Energy consumption within the organization	NfB: 31 ff
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	NfB: 34 f
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	NfB: 34 f
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	NfB: 35 ff
305-4	GHG emissions intensity	NfB: 34
Employees		
3-3	Management of material topics	Personalstrategie (NfB: 39 f), Personalmanagement (GB: 24 f), Gesundheit und Work-Life-Balance (NfB: 45), Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB: 12)
Employment		
401-1	New employee hires and employee turnover	NfB: 40
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees	Wir unterscheiden nicht zwischen Voll- und Teilzeit. Es gibt standortspezifische Arbeitgeberleistungen.
401-3	Parental leave	NfB: 45 (Aufgrund national unterschiedlicher Regelungen keine einheitliche Angabe zur Rückkehrrate möglich.)
Labor/Management Relations		
402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	National unterschiedliche Regelungen; alle rechtlich vorgegebenen Fristen werden gewahrt

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
Occupational Health and Safety		
403-1	Occupational health and safety management system	GFT Health & Safety Policy (NfB: 45), Risikomanagementsystem (GB: 38 ff) Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Alle GFT Landesgesellschaften bieten gesundheitsbezogene Maßnahmen und folgen den nationalen Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz.
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	GFT Health & Safety Policy (NfB: 45), Risikomanagementsystem (GB: 38 ff)
403-3	Occupational health services	NfB: 45 (Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Alle GFT Landesgesellschaften bieten gesundheitsbezogene Maßnahmen und folgen den nationalen Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz.)
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	NfB: 45
403-5	Worker training on occupational health and safety	Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen in einigen Ländern Pflichtschulungen
403-6	Promotion of worker health	NfB: 45
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	NfB: 45, NfB: 15 Business Continuity Management System, GB: 38 ff Risikomanagementsystem
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	NfB: 45 (GFT Health & Safety Policy) Aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen gibt es kein konzernweites Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement. Alle GFT Landesgesellschaften bieten gesundheitsbezogene Maßnahmen und folgen den nationalen Vorgaben zum betrieblichen Arbeitsschutz.
403-10	Work-related ill health	NfB: 40 (die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen)
Training and Education		
404-1	Average hours of training per year per employee	NfB: 43 (Eine Unterscheidung nach Kategorie lässt sich derzeit nicht darstellen.)
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Technologiekompetenz (NfB: 8, 43), GreenCoding (NfB: 8, 30), Privacy Engineering (NfB: 18), Leadership (NfB: 43), DE&I (NfB: 43 f), WomenTech (NfB: 44) Keine Programme zur Übergangshilfe vorhanden, im Einzelfall angemessene Unterstützung
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	NfB: 42
Diversity and Equal Opportunity		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat (GB: 64) und die geschäftsführenden Direktoren (GB: 67) Angestellte: NfB: 40 ff, Karrieremodell NfB: 42 f
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Personalaufwand (GB: 109, NfB: 46), derzeit keine Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Angaben
Non-discrimination		
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	NfB: 44
Human Rights		
3-3	Management of material topics	Sorgfaltspflicht (NfB: 48), Arbeits- und Sozialstandards (NfB: 17, 21, 46), Einkaufsbedingungen (NfB: 48), Beschäftigten-Datenschutz (NfB: 17), Datenschutz (NfB: 16ff), Privacy by Design (NfB: 18), Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB: 12)

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Referenz auf Berichte* (Seite), Links, Anmerkungen
Freedom of Association and Collective Bargaining		
407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Uns sind keine Geschäftsprozesse oder Lieferanten bekannt, die hier ein erhebliches Risiko beinhalten
Child Labor		
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Uns sind keine Geschäftsprozesse oder Lieferanten bekannt, die hier ein erhebliches Risiko beinhalten
Forced or Compulsory Labor		
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Uns sind keine Geschäftsprozesse oder Lieferanten bekannt, die hier ein erhebliches Risiko beinhalten
Information Security&Data Privacy		
3-3	Management of material topics	Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) nach ISO/IEC 27001:2013 (NfB: 13 ff), Abwehr von Cyberattacken (NfB: 15), Zero-Trust-Modell (NfB: 14), Security Operations Centre (SOC) (NfB: 14), Business Continuity Management System (BCMS) nach ISO 22301:2012 (NfB: 15), Datenschutz (NfB: 16ff), Privacy by Design (NfB: 18), Prüfung NfB durch den Verwaltungsrat (GB: 12)
Customer Privacy		
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Im Berichtsjahr keine kritischen Datenschutzvorfälle (NfB: 18 f)

* GB = Geschäftsbericht (Geschäftsjahr 2023), NfB = Nichtfinanzieller Bericht (Geschäftsjahr 2023)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Nachhaltigkeitsaspekte	10	Tabelle 11 Intensität der Treibhausgasemissionen (marktbasiert)	34
Tabelle 2 Zusammenfassung der Analyse zur Taxonomiefähigkeit – Umsatz	21	Tabelle 12 Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2	34
Tabelle 3 Offenlegung der in Art. 8 Abs. 6 und 7 der Verordnung (EU) Nr. 2021/2178 genannten Informationen über wirtschaftlichen Tätigkeiten im Bereich der Atomenergie und Erdgas	22	Tabelle 13 Scope-3-Emissionen GFT Konzern	35
Tabelle 4 Umsatzanteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind	24	Tabelle 14 Beschäftigte nach Land und Geschlecht (FTE zum 31.12.2023)	40
Tabelle 5 CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind	25	Tabelle 15 Altersstruktur im GFT Konzern in %	40
Tabelle 6 OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind	26	Tabelle 16 Altersprofil nach Geschlecht in %	40
Tabelle 7 Anteil der Umsätze/Gesamtumsätze	27	Tabelle 17 Zusammensetzung der weiblichen Belegschaft	40
Tabelle 8 Anteil CapEx/CapEx gesamt	27	Tabelle 18 Belegschaft nach Job-Familien	42
Tabelle 9 Anteil OpEx/OpEx gesamt	27	Tabelle 19 Belegschaft nach Erfahrungsstufen	42
Tabelle 10 Energieverbrauch	32	Tabelle 20 Elternzeit	45
		Tabelle 21 GRI-Inhaltsindex	49

Service



Service

Weitere Informationen

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

Der nichtfinanzielle Konzernbericht 2023 liegt auch in englischer Sprache vor und ist unter www.gft.com/sustainability verfügbar.

Copyright 2023: GFT Technologies SE, Stuttgart

Veröffentlicht am 28. März 2024

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, Backcover: AdobeStock, Lucky Ai
Seite 2: Gettyimages, merrymoonmary
Seite 3: Jürgen Altmann
Seite 5: AdobeStock, Derby
Seite 6: Jürgen Altmann
Seite 19: Jürgen Altmann
Seite 28: Jürgen Altmann
Seite 38: GFT Technologies SE
Seite 54: Gettyimages, golubovy

