



UN Global Compact
Fortschrittsbericht 2011



Giesecke & Devrient
Creating Confidence.



Inhalt

- 03 Grußwort
- 04 Das Unternehmen Giesecke & Devrient
- 05 Unsere CSR-Strategie: Werte schaffen
- 06 – 07 Der G&D-Werterahmen
- 08 – 10 Menschenrechte
- 11 – 14 Arbeitsnormen
- 15 – 18 Umweltschutz
- 19 – 22 Korruptionsbekämpfung
- 23 Verantwortung tragen – konkrete Förderung
- 24 Gesamtausblick
- 25 – 26 Auf einen Blick – das CSR-Programm von G&D



Grußwort

Als Familienunternehmen und internationaler Technologiekonzern sorgen wir in einer zunehmend mobilen und global vernetzten Welt mit unseren Produkten und Dienstleistungen für Sicherheit und Vertrauen. Dabei sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung besonders bewusst. Es ist unser Anspruch und Ansporn zugleich, Nachhaltigkeit und Verantwortung als zentrale Unternehmenswerte in die Geschäftstätigkeit von Giesecke & Devrient zu integrieren.

Einen wichtigen Grundstein unserer verantwortlichen Unternehmensführung haben wir mit der Verabschiedung der konzernweiten CSR-Strategie gelegt. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im September 2010 unterstreichen wir unser weltweites Engagement und verpflichten uns zudem, unsere Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung transparent zu dokumentieren.

Unser erster Fortschrittsbericht belegt die wesentlichen Maßnahmen und Erfolge unseres Engagements bei der Einhaltung der zehn Prinzipien. Damit betonen wir die Relevanz gesellschaftlicher Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.



Dr. Karsten Ottenberg
Vorsitzender der Geschäftsführung, Giesecke & Devrient GmbH





Das Unternehmen Giesecke & Devrient

Giesecke & Devrient (G&D) gehört zu den weltweiten Markt- und Innovationsführern bei der Herstellung und Bearbeitung von Banknoten und Banknotenpapieren, von Sicherheitsdokumenten und Ausweissystemen sowie bei chipkartenbasierten Lösungen. Als Komplettanbieter von mobilen Sicherheitsanwendungen entwickelt und vertreibt G&D Hardware, Software und Dienstleistungen für Unternehmen wie Banken, Mobilfunknetzbetreiber, den öffentlichen Personennahverkehr sowie OEMs (Original Equipment Manufacturers).

Giesecke & Devrient ist ein global agierender Konzern: An Standorten in mehr als 30 Ländern sind 49 Tochtergesellschaften und Joint Ventures tätig. Das Unternehmen beschäftigt weltweit mehr als 10.000 Mitarbeiter.

2010 erwirtschaftete G&D einen Umsatz von 1,69 Milliarden Euro, davon 1,46 Milliarden außerhalb Deutschlands. Für rund 100,4 Millionen Euro wurden im vergangenen Jahr weltweit Investitionen getätigt. In die Forschung und Entwicklung (F&E) flossen rund 116,7 Millionen Euro. Damit lag der Fokus der Investitionen im Bereich von Forschung und Ent-

wicklung; zudem wurde stark in das weltweite Management der ökologischen Nachhaltigkeit, der Mitarbeiterentwicklung und der Compliance investiert. Weitere ausführliche Zahlen und Angaben zum Unternehmen liefert der aktuelle Geschäftsbericht, der über die Unternehmenshomepage heruntergeladen werden kann.



Unsere CSR-Strategie: Werte schaffen

Für Giesecke & Devrient ist Corporate Social Responsibility (CSR) lange schon fester Bestandteil der Geschäftstätigkeit. 2009 haben wir begonnen, unsere bestehenden Aktivitäten zu bündeln, auf unser Kerngeschäft zu fokussieren und in einer integrierten CSR-Strategie zusammenzuführen. Das Ziel ist eine konsolidierte, transparente Umsetzung der Corporate Social Responsibility, die Werte für die Gesellschaft und unser Unternehmen schafft.

Schwerpunkte unserer CSR-Strategie

Zentrale Bestandteile unserer CSR-Strategie sind die Themen Umwelt, Mitarbeiter sowie Sicherheit und Gesellschaft. Der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen und eine zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik stehen ebenso im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Handelns wie die Auseinandersetzungen mit Fragen der technologischen und gesellschaftlichen Sicherheit. Unsere weltweiten Maßnahmen und Programme zum Umwelt- und Klimaschutz bündeln wir seit 2010 im Zielsystem „Green Sustainability“.

Parallel dazu bauen wir unser Umweltmanagementsystem kontinuierlich aus und erarbeiten verbindliche Ziele für alle Bereiche unseres wirtschaftlichen Handelns: von den Produkten und Dienstleistungen über umweltverträgliche Produktionsprozesse bis hin zum globalen Management unserer Lieferkette. Die Prinzipien des Global Compact sind in diesen Prozessen integriert.

Als internationaler Technologiekonzern beschäftigen wir weltweit mehr als 10.000 Menschen, die maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Konzernweit verfolgen wir deshalb konsequent das Ziel, ein verantwortungsvoller und verlässlicher Arbeitgeber zu sein. Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter stehen ebenso wie die fachliche und persönliche Weiterentwicklung im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Die Regelungen des Global Compact zur Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsnormen bilden die Basis unseres Engagements als verantwortlicher Arbeitgeber. Für G&D sind Sicherheitsfragen die Grundlagen des täglichen Geschäfts. Das Thema spielt für uns

jedoch nicht nur technologisch eine wichtige Rolle. In unserer zunehmend vernetzten Welt wandeln sich die Sicherheitsbedürfnisse der Menschen. Deshalb wollen wir auch auf drängende gesellschaftliche Sicherheitsfragen zukünftig umfassende Antworten geben. Dies spiegelt sich auch in unserer unternehmenseigenen Mission und Vision wider.

Verantwortung als Führungsaufgabe

Die Entwicklung der CSR-Strategie und ihre Umsetzung liegen im direkten Verantwortungsbereich des Vorsitzenden der Geschäftsführung. Im Januar 2010 hat die gesamte Geschäftsführung ein konzernweites Verständnis gesellschaftlicher Verantwortung in einer CSR-Selbstverpflichtung verbindlich festgehalten. Darin wird unser Bestreben deutlich, die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns dauerhaft miteinander in Einklang zu bringen – im Geschäftsbetrieb genauso wie bei der Entwicklung und dem Vertrieb neuer Produkte und Dienstleistungen.



Der G&D-Werterahmen

Übergeordnete Systeme

Für Giesecke & Devrient ist nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln Teil des unternehmerischen Selbstverständnisses und Grundlage des eigenen Werterahmens. Das Fundament der Unternehmenskultur bilden fünf Werte, die der gesamten Geschäftstätigkeit zugrunde liegen: Vertrauen, Qualität, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Integrität.

Je größer ein Unternehmen und je globaler sein Engagement ist, desto wichtiger sind ein gemeinsames Selbstverständnis und verbindliche Standards. Jeder Wert findet daher Ausdruck in formulierten Verhaltensregeln, die als zentrale Grundlage unseres Handelns dienen. In unserem Verhaltenskodex werden unsere Werte reflektiert. Er gilt als übergeordnetes Regelwerk und steckt den

Handlungsrahmen ab, der für G&D weltweit Gültigkeit hat – an jedem Standort, in jedem Geschäftsbereich, gegenüber allen Geschäftspartnern und im täglichen Umgang miteinander.

Als Eckpfeiler umfasst der Verhaltenskodex konzernweite Grundsätze in den Bereichen:

- Einhaltung der Menschenrechte
- Gesetzestreue
- Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit
- Wahrung des Datenschutzes und des informationellen Selbstbestimmungsrechts
- Schutz der Umwelt
- Verantwortung in der Gesellschaft
- Umgang mit Kunden und Lieferanten

Interne Einhaltung

Um sicherzustellen, dass die im Verhaltenskodex dargestellten Werte und Prinzipien eingehalten werden, haben wir u. a. ein weltweites Compliance-Management-System in unseren Geschäftsprozessen verankert. Damit unterstützen wir unser Ziel, verantwortliches und regelkonformes Verhalten konsequent in unser tägliches Handeln zu integrieren.

Im Jahr 2010 haben wir mit dem Aufbau einer übergreifenden, weltweiten Compliance-Organisation einen wichtigen Grundstein auf diesem Weg gelegt. Neue Strukturen und klare Verantwortlichkeiten ermöglichen es uns, unser Compliance-Management kontinuierlich weiterzuentwickeln, um auf Veränderungen der globalen Anforderungen unmittelbar reagieren zu können.

Mit dem Compliance-Management verpflichten wir uns höchsten Sicherheitsstandards und umfassender Vertraulichkeit. Für G&D ist es unabdingbar, die geltenden Rechtsordnungen, insbesondere die Antikorruptions-, Kartell- und Subventionsgesetze, Rechnungslegungs- und Konsolidierungsregelungen sowie Datenschutzbestimmungen, Steuer-, Export-, Import- und Zollvorschriften zu achten. Integrität schließt für uns aber auch die Achtung des Wettbewerbs, politische Unabhängigkeit, Unbestechlichkeit sowie die strikte Unterbindung von Vorteilsgewährung ein. Unter anderem konnten wir in diesem Zusammenhang mit der Konzernrichtlinie „Geschenke und Einladungen“ weltweit verbindliche Verhaltensanweisungen für unsere Mitarbeiter etablieren und diese über das Intranet praxisgerecht vermitteln.

Auch unser Programm „Environment, Health and Safety“ (EHS), das unsere Standards zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz ganzheitlich zusammenführt, trägt maßgeblich zur Einhaltung und Verankerung unseres Werterahmens in

allen Geschäftsprozessen bei. EHS stellt eine integrative und nachhaltige Förderung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch zertifizierte Managementsysteme (ISO 14001 und OHSAS 18001) sicher. Dieses Engagement stärkt unsere Wettbewerbsfähigkeit und schafft die Basis für unsere Erfolge. Mit EHS verpflichtet sich G&D, durch konzernweite Standards noch stärker für den Schutz der Umwelt sowie für die Gesundheit und Arbeitssicherheit seiner Mitarbeiter zu sorgen.



Externe Umsetzung

Um sicherzugehen, dass nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln auch in der gesamten Wertschöpfungskette verankert ist, haben wir verschiedene Systeme zur Überprüfung und Umsetzung etabliert.

An die Zulieferer und externen Partner legt G&D hohe Maßstäbe an. Mögliche Partner müssen einen mehrstufigen Auswahlprozess durchlaufen, in dem neben der finanziellen Situation und Produktqualität auch Kriterien wie Qualitätsmanagement, Standards in Produktionsstätten und CSR-relevante Aspekte abgefragt werden. Ein „Business Partner Questionnaire“ ergänzt diesen Prozess und fragt gezielt Themen z. B. im Bereich der Compliance ab. Dieser Auswahlprozess unter Verwendung des „Business Partner Questionnaire“ wird auch bei Agenten, Distributoren und Kunden durchgeführt.

Mit unseren „Supplier Conduct Principles“ verpflichten wir zielgerichtet Zulieferer weltweit zu den gleichen CSR-Standards, die auch für uns

selbst gelten. Im Berichtszeitraum wurde die Einhaltung bei rund sechs Prozent der bestehenden Lieferanten durch Audits vor Ort kontrolliert. Dies entspricht einer Anzahl von 65 Lieferanten.

Das „Statement on Business Controls“ ist ein weiteres Instrument, das wir gerade einführen, um nachhaltiges Handeln in unserer Wertschöpfungskette zu überprüfen. Es enthält Erklärungen zu Korruption, Datenschutz, Umwelt sowie Arbeitsnormen und Menschenrechten. Das Statement muss zukünftig von den Geschäftsführern der Tochtergesellschaften und den Divisionsleitern jeweils gemeinsam mit ihren lokalen Finanzchefs bzw. Divisionscontrollern unterzeichnet werden.



Menschenrechte: Achten und respektieren

PRINZIP

1

Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

PRINZIP

2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

„Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen, unabhängig von Herkunft, Nationalität, Kultur, Religion oder Geschlecht.“ Mit diesem Satz aus dem G&D-Verhaltenskodex verpflichtet sich das Unternehmen verbindlich zur weltweiten Achtung der Menschenrechte wie auch zur Wahrung der entsprechenden Gesetze.

Im Verhaltenskodex sind die Grundsätze für verantwortliches Verhalten der Mitarbeiter niedergelegt. Der Kodex gilt für die Mitarbeiter aller Organisationseinheiten sowie Beteiligungsgesellschaften, bei denen G&D unmittelbar oder mittelbar Anteile von mehr als 50 Prozent hält.

Auch von Geschäftspartnern und Zulieferern erwartet G&D – neben anderen ethischen Grundsätzen – die Einhaltung der Menschenrechte als Mindeststandard. Die Anerkennung international festgelegter Menschenrechtsnormen ist in den sogenannten „Supplier Conduct Principles“ niedergelegt und damit Voraussetzung für

die Zulassung als neuer strategischer Lieferant. Darüber hinaus müssen alle neuen Lieferanten im Rahmen des Qualifizierungsprozesses einen Compliance-Fragebogen („Compliance Questionnaire for G&D Business Partners“) ausfüllen und anerkennen. In diesem verpflichten sie sich u. a., ihr Führungspersonal und alle Mitarbeiter mit dem G&D-Verhaltenskodex vertraut zu machen.



Prävention durch Schulung

Das Thema Menschenrechte ist zudem Bestandteil eines umfassenden E-Learning-Programms für alle Mitarbeiter von G&D. Dieses schult u. a. in Compliance-Grundlagen und den Inhalten des Verhaltenskodex. Weltweit haben bisher rund 5.500 Mitarbeiter – also bereits über 50 Prozent – an dem Programm teilgenommen. Bis Ende 2011 sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Compliance-E-Learning-Schulungen absolviert haben.

Verantwortung der weltweit tätigen Führungskräfte

Die G&D-Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Einhaltung bestehender Richtlinien. Sie erhielten daher erstmalig im August 2011 eine umfassende Checkliste („Checklist for Statement on Business Controls“), die u. a. konkrete Fragestellungen im Themenbereich Menschenrechte beinhaltet. Die vom Compliance-Office in München verschickte Checkliste muss von den

Geschäftsführern der Tochtergesellschaften und den Divisionsleitern jeweils gemeinsam mit ihren lokalen Finanzchefs bzw. Divisionscontrollern ausgefüllt und rechtsverbindlich unterzeichnet werden. Durch diesen Prozess wird die weltweite Einhaltung gesetzlicher Regelungen und hoher Standards von G&D durch persönliche Verantwortung zusätzlich gestärkt.

Verbindliche Standards für Geschäftspartner

G&D möchte ein Zeichen für verantwortliche und nachhaltige Unternehmensführung setzen. Darum müssen nicht nur neue Lieferanten die „Supplier Conduct Principles“ als Voraussetzung für ihre Zulassung anerkennen. Ziel ist es auch, die wichtigsten bestehenden Lieferanten (die sogenannten „A- und B-Lieferanten“) zur Einhaltung der ethischen Prinzipien von G&D und damit auch der Menschenrechte zu verpflichten. Wird festgestellt, dass die entsprechenden Standards nicht oder nur zum Teil erfüllt werden, wird eine Vereinbarung

über einen Prozess getroffen, durch den die Einhaltung in den Unternehmen vorangetrieben und implementiert wird. G&D verfolgt damit auch das Ziel, das gemeinsame Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung im operativen Tagesgeschäft zu stärken.

Insgesamt wurden in diesem Prozess 1.163 wesentliche Lieferanten in der Wertschöpfungskette von G&D identifiziert. Seit 2010 haben bereits rund 20 Prozent von ihnen die „Supplier Conduct Principles“ bzw. den „Business Partner Questionnaire“ schriftlich anerkannt. In 2012 sollen 75 Prozent dieser Lieferanten auf die „Supplier Conduct Principles“ verpflichtet werden.

Flankierende Maßnahmen

Als Teil des Compliance-Managements baut G&D seit Anfang 2011 eine weltweite Helpline auf. Sie ist für Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten zentrale Anlaufstelle bei Fragen zum Umgang mit gesetzlichen und internen Anforderungen. Auch Fragen zum Thema Menschenrechte werden damit abgedeckt. Zudem liefert die Helpline eine zusätzliche Möglichkeit, unkompliziert und streng vertraulich mögliche Regelverstöße zu melden. Die Helpline deckt bereits 90 Prozent aller G&D-Standorte ab. Bis Anfang 2012 sollen alle Standorte eingebunden sein.

Spezifische Regelungen in den Personalrichtlinien, konzernweite Audits und regelmäßige Berichte an den Aufsichtsrat des Unternehmens flankieren und stärken die Prozesse zur Achtung und Unterstützung von Menschenrechtsfragen bei G&D zusätzlich.

Die Geschäftsführung überwacht den Gesamtprozess auf der Grundlage regelmäßiger Reportings zu drei Themenblöcken (aktuelle Compliance-Verstöße/eingeleitete Maßnahmen/Statistiken).

Ausblick

Auch im kommenden Berichtszeitraum wird G&D das Engagement zur Sicherung der Menschenrechte in seinem Einflussbereich fortsetzen. Noch im laufenden Jahr wird der G&D-Verhaltenskodex überarbeitet und ergänzt werden. Dabei werden direkte Verweise auf die ILO Kernarbeitsnormen und die UN-Menschenrechtsdeklaration eingearbeitet.





Arbeitsnormen: Wertschätzung leben – gemeinsam handeln

PRINZIP

3

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

PRINZIP

4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

PRINZIP

5

Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.

PRINZIP

6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Selbstverpflichtung und Systeme

Der weltweit gültige Verhaltenskodex von G&D beinhaltet grundlegende und international anerkannte Arbeitsnormen wie die Vereinigungsfreiheit, den Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie eine Arbeitswelt frei von Diskriminierungen.

Allen Beschäftigten werden die gleichen beruflichen Chancen zugesichert. Der Verhaltenskodex garantiert darüber hinaus, dass keine rechtswidrige Diskriminierung oder Belästigung, gleich welcher Art, toleriert wird. Alle Mitarbeiter haben bei G&D „das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen“. Arbeitsbedingungen oder Behandlungsweisen, die gegen internationale Abkommen verstoßen, werden nicht geduldet. Im Berichtszeitraum gab es beispielsweise zwei beim deutschen Gleichstellungsbeauftragten gemeldete Diskriminierungsfälle, die umgehend aufgearbeitet wurden.

G&D kommuniziert den Verhaltenskodex weltweit aktiv und sorgt kontinuierlich für dessen Umsetzung und Einhaltung. Die Revision („Corporate Auditing“) prüft die Einhaltung des Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Audits.

Arbeitsnormen in der Lieferkette

Die grundlegenden Prinzipien des Global Compact sollen auch im Einflussbereich von G&D gefördert werden. Entsprechend werden alle neuen Geschäftspartner und für die Wertschöpfung von G&D wesentlichen Lieferanten im Rahmen ihres Qua-

lifizierungs- und Auswahlprozesses zur Einhaltung dieser Basisprinzipien aufgefordert. Im vorangegangenen Kapitel „Menschenrechte achten und respektieren“ ist dieser Prozess ausführlich dargestellt.

Integriertes Managementsystem ist etabliert

Das integrierte Managementsystem „Environment, Health and Safety“ (EHS), das im Berichtszeitraum maßgeblich um Arbeitsschutz- und Gesundheitsstandards erweitert wurde, bündelt Grundsätze und Strategien

zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz und nutzt Synergien. Ein wichtiger Schritt war dabei die Einführung der Norm OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment System) 18001. Sie ist die Grundlage eines Managementsystems für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen und stärkt damit das übergreifende EHS-Management von G&D.

Nach OHSAS 18001 sind seit Dezember 2009 die deutschen Standorte München, Leipzig, Königstein (Sachsen) und Louisenthal (Bayern) zertifiziert. Die Einführung der Norm ist für alle weiteren Produktionsstandorte geplant, eine entsprechende Strategie bis 2014 ist bereits verabschiedet.

Das EHS-System dokumentiert auch Art und Anzahl der Arbeitsunfälle bei G&D. Die Zahl dient als Grundlage für Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Aktuell werden dazu die international an den G&D-Standorten verfügbaren Daten zentral zusammengetragen und ausgewertet.

Prävention ist entscheidend

G&D will noch stärker für die Gesundheit seiner Mitarbeiter Sorge tragen. Deshalb gibt es zahlreiche Präventionsprogramme wie beispielsweise den „Gesundheitskalender“. Dieser umfasst die Bereiche Ergonomie am Arbeitsplatz, Ernährung, Bewegung und innere Balance. In einem Pilotprojekt wurde der Fokus auf das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz gelegt. 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen am Standort München an dem Projekt teil. Unser Ziel ist es, optimale Gesundheitsmaßnahmen für die Mitarbeiter zu entwickeln. Sie fließen letztendlich in ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ein, das bis September 2011 formuliert wird. Das daraus entstehende BGM-System wird Teil der EHS-Strategie sein.



Aus der Praxis:**Gesundheitsvorsorge in den Tochtergesellschaften am Beispiel Mexiko**

Nach mexikanischem Recht sind Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern verpflichtet, ihren Mitarbeitern medizinischen Service anzubieten. Giesecke & Devrient Mexico SA, eine hundertprozentige G&D-Tochtergesellschaft, hat dies in vorbildlicher Weise umgesetzt. Dr. Luz Ojeda steht den Mitarbeitern als hauptamtliche Betriebsärztin für alle gesundheitlichen Fragen zur Verfügung und kann in entsprechend ausgestatteten Betriebsräumen auch Behandlungen durchführen.

Im ersten Halbjahr 2011 wurden so bereits knapp über 1.000 individuelle Behandlungen bei den rund 550 Mitarbeitern der mexikanischen G&D-Tochter durchgeführt. Dazu zählten unter anderem Erste-Hilfe-Maßnahmen, hausärztliche Krankenbehandlungen, homöopathische Anwendungen, aber auch Stressmanagement-Beratungen. Zum Aufgabenbereich von Dr. Luz Ojeda gehört es zudem, epidemiologische Kontrollüberwachungen durchzuführen, etwa für Krankheiten im Zusammenhang mit dem H1N1-Virus (sogenannte „Schweinegrippe“) oder Masern, und präventive Gesundheitsmaßnahmen für die Mitarbeiter anzubieten.

Starke Einbindung der Mitarbeiter

Eine Einschätzung zu erhalten, wie die Mitarbeiter G&D als Arbeitgeber sehen, ist dem Management ein Anliegen. Im Oktober 2010 führte G&D daher zum zweiten Mal eine weltweite Mitarbeiterbefragung durch. Ein zentrales Ergebnis der Umfrage: 71 Prozent der Befragten würden G&D als Arbeitgeber uneingeschränkt weiterempfehlen. Darüber hinaus wurden auch zahlreiche Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung angestoßen. In Belgien wurde beispielsweise eine Optimierung der Überstundenbezahlung angeregt. In den USA führte die Befragung zu einer Überarbeitung des Entlohnungsmodells. In Großbritannien wird ebenfalls die Leistung und Kreativität der Mitarbeiter stärker gewürdigt: Auszeichnungen zum Mitarbeiter des Monats und ein neues Vorschlagswesen stehen hier im Mittelpunkt. Nachdem in Spanien mehr Austausch mit den Führungskräften gewünscht wurde, entstand ein regelmäßiges Frühstück mit dem Managing Director. G&D China organisiert einen Open Door Day für die Familien der

Mitarbeiter. Für Nachwuchskräfte und neue Mitarbeiter entwickelte G&D Mexiko ein Coaching- und Mentoringprogramm, während in Dubai die Personalentwicklungsprogramme überarbeitet und den Bedürfnissen der Mitarbeiter angepasst werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um aktiv der Benachteiligung im Arbeitsalltag entgegenzuwirken, legt G&D einen weiteren Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wir wollen ein Arbeitsklima schaffen, in dem familiäre Situationen und private Bedürfnisse keine Hindernisse sind. Hierzu zählen innovative Arbeitszeitmodelle genauso wie Vermittlung von Betreuungslösungen für Mitarbeiterkinder und pflegebedürftige Angehörige. In Deutschland erhielt das Unternehmen zum dritten Mal in Folge die Auszeichnung zum Audit „berufundfamilie“. Daneben wurde G&D 2010 als einer von Deutschlands besten Arbeitgebern ausgezeichnet und trägt zudem das Gütesiegel „Fair Company“ der Zeitschrift Handelsblatt Karriere.



Ausblick

Es ist unser Ziel, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent auszuweiten und unseren Mitarbeitern optimale Arbeitsbedingungen und Gesundheitskonzepte zu bieten. Alle weltweiten Produktionsstandorte von G&D sollen daher sukzessive nach der Norm OHSAS 18001 zertifiziert werden. Unser integriertes Managementsystem „Environment, Health and Safety“ (EHS) werden wir zukünftig um ein Konzept für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erweitern.

Mit Blick auf den demographischen Wandel wird bei G&D zunehmend einem erweiterten Familienbegriff Rechnung getragen, z. B. durch Seminare zum Thema „Wenn die Eltern alt werden“. Als konkrete Maßnahme soll zudem das Angebot von Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Lebensphasen weiter ausgebaut werden, um etwa die Pflege von Angehörigen wahrnehmen zu können. Auch das Thema Diversity wird in Zukunft weiter vorangetrieben werden. G&D möchte außerdem die Balance



zwischen beruflichem und bürgerschaftlichem Engagement ermöglichen. Ein Corporate-Volunteering-Programm ist dazu in Planung.

Die Ergebnisse der weltweiten Mitarbeiterbefragung vom Oktober 2010 gaben den Anlass, konzernweit rund

1.000 Maßnahmen anzustoßen. Davon wurden bisher bereits 228 erfolgreich abgeschlossen. Vielfältige weitere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Unterstützung der Chancengleichheit sind in der Umsetzung.



Umweltschutz: In Generationen denken und handeln

PRINZIP

7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.

PRINZIP

8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

PRINZIP

9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Der verantwortungsvolle Umgang mit den Ressourcen und der Schutz von Umwelt und Klima sind Kernthemen der gesellschaftlichen Verantwortung und daher auch ein zentrales Handlungsfeld der CSR-Strategie von G&D. In Generationen denken und handeln – das ist der Leitgedanke für unser gelebtes Umweltverständnis. Weltweit und entlang der gesamten Wertschöpfungskette setzt sich G&D weitreichende Ziele für eine nachhaltige Unternehmens- und Produktpolitik – über die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben hinaus.

Klima- und Umweltschutz als strenge Selbstverpflichtung

Der Umweltschutz ist im G&D-Verhaltenskodex verbindlich festgelegt. Um die verschiedenen weltweiten Maßnahmen und Programme zum Umwelt- und Klimaschutz bei G&D zu bündeln und strategisch auszurichten, wurde 2010 das konzernübergreifende Zielsystem „Green Sustainability“ aufgesetzt. Es formuliert verbindliche Grundsätze mit dem Ziel, einer nachhaltigen Wertschöpfungskette konsequent näherzukommen: von der

Einführung konzernweiter Umweltstandards über die Umsetzung einer Klimaschutzstrategie bis hin zum effizienten Einsatz von Rohstoffen und der Entwicklung grüner Produkte. Mit dem integrierten Managementsystem „Environment, Health and Safety“ (EHS) haben wir unsere Standards zum Umwelt-, Arbeits- und Ge-

sundheitsschutz zusammengeführt und bauen aktuell ein umfassendes und internationales Umweltberichts-wesen auf. EHS stellt eine nachhaltige Förderung dieser Bereiche durch zertifizierte Managementsysteme – ISO 14001 und OHSAS 18001 – sicher. Bis 2014 sollen alle Produktionsstandorte die Anforderungen dieser Standards erfüllen. Bereits heute sind insgesamt zehn Standorte und Tochtergesellschaften nach ISO 14001 und fünf nach OHSAS 18001 zertifiziert.

Zudem gewährleistet die EHS-Konzernrichtlinie als verbindlicher Standard die kontinuierliche Verbesserung des Umwelt- und Klimaschutzes im Unternehmen. Sie wird gestärkt durch eine Abfrage („Statement on Business Controls“) bei den weltweit tätigen Führungskräften, in der diese sich u. a. zu Umweltauswirkungen oder möglichen Umweltverschmutzungen durch ihr Handeln verbindlich äußern müssen. Die Daten dieser Abfrage werden zentral im Compliance-Office in München gesammelt und ausgewertet. Durch diesen Prozess wird die weltweite Einhaltung ge-

setzlicher Regelungen und der hohen Standards von G&D durch persönliche Verantwortung zusätzlich gestärkt.

Global Compact Prinzipien als Teil der Zulieferanforderungen

Auch von Geschäftspartnern und Lieferanten erwartet G&D einen bewussten und schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die drei Umweltprinzipien des Global Compact sowie die Anerkennung relevanter lokaler und internationaler Umweltstandards sind daher integraler Bestandteil der verbindlichen „Supplier Conduct Principles“. Entsprechend werden alle relevanten Lieferanten im Rahmen des Qualifizierungs- und Auswahlprozesses zur Einhaltung dieser Basisprinzipien verpflichtet.

Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette

Um in allen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns die Klimabilanz konsequent zu verbessern, verfolgen wir eine effiziente Klimaschutzstrategie. Hierbei steht die Reduktion von CO₂-Emissionen im Mittelpunkt. Ein wichtiger Schritt auf diesem Weg ist der „CO₂-Fußabdruck“ unserer Standorte. Der „Corporate Carbon Footprint“ ermittelt die Klimagasemissionen, die bei der Geschäftstätigkeit und Produktion entstehen. Daraus leiten wir Maßnahmen und Ziele ab, um Emissionen zu reduzieren. 2010 haben wir den „Carbon Footprint“ für die nach ISO 14001 zertifizierten Pilotstandorte München, Leipzig, Louisaental und Königstein in Deutschland sowie Nitra in der Slowakei vollständig ermittelt. Auf dieser Basis werden wir unsere Reduktionsziele ab 2012 und im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Carbon Disclosure Project veröffentlichen.



Weitere Maßnahmen, um Emissionen zu reduzieren und Ressourcen zu schonen, wurden bereits umgesetzt: Am Münchener Standort deckt ein eigenes Blockheizkraftwerk einen Teil des Energiebedarfs. So können wir pro Jahr etwa 1.995 Tonnen Kohlendioxid einsparen.

Moderne Biomembranreaktor-Anlagen bereiten in unseren Werken an den Standorten Louisenthal in Bayern sowie Königstein in Sachsen Produktionsabwasser auf. Das hochwertig gereinigte Wasser kann zu mehr als 60 Prozent wieder in der Banknotenzugabeherstellung verwendet werden und ersetzt dort Frischwasser in Trinkwasserqualität. Die Wassereinsparung entspricht dem jährlichen Wasserverbrauch einer Kleinstadt mit 8.800 Einwohnern.

Um unseren CO₂-Ausstoß möglichst wirksam zu reduzieren, achten wir in allen Abläufen des Unternehmens konsequent auf den verantwortlichen Einsatz natürlicher Ressourcen. 2010 haben wir so an vielen unserer Standorte den Strom- und Wasserverbrauch systematisch dokumentiert und Programme zum effizienteren



Ressourcenumgang aufgesetzt. Zudem wurde Ende 2009 das Corporate Travel Management eingeführt. Damit erfassen wir die bei Geschäftsreisen durch Flüge, Bahn- und Autofahrten entstehenden CO₂-Emissionen mit dem Ziel, diese zukünftig kompensieren zu können. Begonnen haben wir an den deutschen Standorten und werden in den kommenden Jahren im Rahmen eines globalen strategischen Travel-Programms sämtliche dienstreisebezogenen CO₂-Emissionen konsolidieren. Die entstehenden Umwelteinflüsse sollen durch unterschiedliche Maßnahmen kompensiert werden.

Grüne Produkte und Carbon Footprint

Neben der Reduktion von CO₂-Emissionen an den Produktionsstandorten und in allen Unternehmensprozessen arbeitet G&D ebenso an einer ökologisch verantwortungsvollen Produktpolitik. Dies ist auch verbindlich im G&D-Verhaltenskodex festgelegt. Bei der Entwicklung und Gestaltung unserer Produkte verfolgen wir das Ziel, höchste technische Qualität mit dem effizienten Einsatz von Rohstoffen und der Verwendung klimaschonender Materialien zu verbinden. Um die Emissionen für den Lebenszyklus aus-

gewählter Produkte gezielt zu reduzieren, erfassen wir mit dem „Product Carbon Footprint“ die entstehenden Klimagase und arbeiten an der Entwicklung klimaneutraler Produkte.

Weltweit achten wir bei der Herstellung und Verpackung unserer Produkte auf konsequente Materialeinsparung und den Einsatz alternativer Stoffe, um Ressourcen zu schonen und Umweltauswirkungen zu verringern. Die Entwicklung der Green SIM Cards ist hierfür beispielhaft. Fortlaufend testen wir umweltschonende Materialien, die langlebig und leicht wiederverwertbar sind. In der



Kartenherstellung wird PVC – wenn erwünscht und wo es möglich ist – durch PET, ABS oder PC ersetzt. In immer mehr Absatzmärkten bieten wir an, sowohl die Kartenkörper als auch die Chipmodule komplett zurückzunehmen.

Über die Einhaltung der gesetzlichen Richtlinien zur Beschränkung von Chemikalien und gefährlichen Stoffen hinaus haben wir uns im Geschäftsbereich Mobile Security im Rahmen eines Pilotprojektes zusätzliche interne Standards gesetzt und die Liste der gefährlichen Stoffe erweitert. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung dieser Liste. Durch regelmäßige Aktualisierung der gefährlichen Stoffe gewährleisten wir die Anpassung unserer Standards an die Entwicklungen des Marktes und nähern uns konsequent dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfungskette. Ein konzernweiter Standard wird auf Basis des Pilotprojektes geprüft.

Ausblick

Nachdem die ersten „Carbon Footprints“ einzelner Standorte vorliegen, ist es unser Ziel, bis Ende 2011 die CO₂-Bilanz sämtlicher weltweiter Produktionsstandorte zu erfassen. Für den Geschäftsbereich Mobile Security wird noch 2011 ein eigener „Product Carbon Footprint“ erstellt. Sukzessive ermitteln wir so den CO₂-Fußabdruck des gesamten Konzerns. Die Bilanzierung ist ein wichtiger Schritt hin zu dem selbst gesteckten Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfungskette. Ab 2012 werden wir zudem im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Carbon Disclosure Project konkrete Ziele zur Emissionsreduktion festlegen.

Darüber hinaus wollen wir uns künftig intensiv mit dem Thema „Water Footprint“ beschäftigen.



Korruptionsbekämpfung: Werte leben – Regeln achten

PRINZIP

10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Giesecke & Devrient verpflichtet sich, konsequent gegen Korruption, Erpressung und Bestechung einzutreten und in Übereinstimmung mit allen relevanten Gesetzen zu handeln. Dabei verfolgen wir das Prinzip „Zero Tolerance“: Regelverstöße werden nicht geduldet und Fehlverhalten hat entsprechende Sanktionen zur Folge. Grundlage zur Einhaltung der Zero-Tolerance-Politik sind unsere verbindlich festgelegten, von allen Geschäftsführern unterzeichneten und weltweit gültigen Verhaltensregeln: unser Verhaltenskodex, die Konzernrichtlinie „Geschenke und Einladungen“ sowie der „Business Partner Questionnaire“, den unsere Zulieferer und Geschäftspartner als Basis einer Zusammenarbeit beantworten müssen. Diese verbindlichen Regeln gelten an jedem Standort, in jedem Geschäftsbereich, gegenüber allen Geschäftspartnern und im täglichen Umgang miteinander. Der Verhaltenskodex legt fest, dass die Regeln „ausdrücklich auch dann gelten, wenn sich dadurch geschäftliche Einbußen ergeben“. Die Tatsache, dass das Geschäft möglicherweise von der Konkurrenz übernommen

wird, ist demnach ausdrücklich „keine Entschuldigung“. Der Verhaltenskodex ist in deutscher und englischer Sprache auf unserer Website für alle Interessierten zugänglich. Auch im jährlichen Geschäftsbericht wird im Rahmen des Lageberichts im Punkt Compliance-Management auf den Verhaltenskodex und auf die Einhaltung von Gesetzen und eigenen Richtlinien Bezug genommen.



Verbindliche Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung

Im Jahr 2009 haben wir wichtige Schritte in der Weiterentwicklung unseres Compliance-Managements unternommen, die 2010 auch in Form organisatorischer Änderungen im Konzern sichtbar wurden. Mit der weltweiten Einführung eines übergreifenden Compliance-Management-Systems ist es uns im Berichtsjahr gelungen, verbindliche Vorgaben und Richtlinien zu regelkonformem Verhalten in alle unsere Geschäftsprozesse zu integrieren. Neben dem Aufbau eines umfassenden Berichtswesens, das regelmäßige Reportings an Geschäftsführung und Aufsichtsrat gewährleistet, haben wir mit der Einrichtung einer weltweiten Helpline eine zentrale Anlaufstelle für Compliance-Fragen und -Hinweise von Mitarbeitern und externen Partnern ins Leben gerufen. Seit Einrichtung der Helpline gingen zwei Meldungen ein, davon wurde eine als relevant eingestuft.

G&D entwickelt unternehmensinterne Richtlinien konsequent weiter, um verbindliche und einheitliche Verfah-

rensweisen in den Geschäftsprozessen festzulegen. So definieren unsere weltweit verbindlichen Personalrichtlinien („Global HR Standards & Guiding Principles“) das Handeln in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen und den G&D-Richtlinien.

Im Sinne der „Check & Balances“-Regelung setzen wir bei allen relevanten Vorgängen das Vier-Augen-Prinzip um.

Auch haben wir im Berichtsjahr eine neue unternehmensinterne Richtlinie zum Themenkomplex „Geschenke und Einladungen“ eingeführt. Um den Mitarbeitern den regelkonformen Umgang mit Geschenken und Einladungen praxisgerecht zu vermitteln, steht im Intranet eine leicht handhabbare Checkliste zur Verfügung. Mit dieser können alle Mitarbeiter jederzeit überprüfen, ob sie sich im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern innerhalb der G&D-Richtlinien bewegen.

Antikorruptionsrichtlinien für unsere Geschäftspartner

Die Einhaltung der für Giesecke & Devrient geltenden Richtlinien erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Als Voraussetzung für die Zusammenarbeit müssen für G&D wesentliche Lieferanten daher die „Supplier Conduct Principles“ anerkennen. In ihnen wird nicht nur die Einhaltung relevanter Gesetze gefordert. Der Abschnitt „Unzulässige Geschäftspraktiken“ gibt zudem ausdrückliche Anweisungen zur Vermeidung von Korruption und anderen illegitimen Geschäftspraktiken sowie zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und Aufwendungen („business courtesies“). Mit dem integrierten Fragebogen „Compliance Questionnaire for G&D Business Partners“ hat G&D außerdem ein Instrument entwickelt, um Lieferanten in Bezug auf Korruption, Bestechlichkeit sowie Verhältnisse und Verbindungen mit und zu Regierungsmitarbeitern („relations to government officials“) beurteilen zu können.

Prävention als Schlüssel

Das Compliance-Management folgt grundsätzlich dem Prinzip: vorbeugen, ermitteln, handeln. Die Prävention bildet eine wesentliche Grundvoraussetzung zur Vermeidung potenzieller Verstöße.

Die Führungskräfte in allen G&D-Unternehmen und in den mit mindestens 50 Prozent zu G&D gehörigen Unternehmen sind verpflichtet, die internen Regeln zur Korruptionsbekämpfung verbindlich zu implementieren, zu überwachen und gegebenenfalls zu verbessern. Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften und die Divisionsleiter müssen dies – gemeinsam mit ihren lokalen Finanzchefs bzw. Divisioncontrollern – einmal jährlich schriftlich gegenüber der Zentrale in München bestätigen. Hierfür unterzeichnen sie ein „Statement on Business Controls“, in dem Korruptionsfragen einen wesentlichen Teil ausmachen. Dieser Prozess wurde im August 2011 begonnen.

Kommunikation und Training der Mitarbeiter zur Korruptionsbekämpfung

Zentrale Maßnahmen der G&D-Antikorruptionspolitik sind Kommunikation und Schulungen. Alle Mitarbeiter in jedem einzelnen Land sollen dabei unterstützt werden, sich gesetzeskonform und gemäß den unternehmensinternen Bestimmungen zu verhalten. Mit einem weltweiten E-Learning-Programm haben wir ein Instrument entwickelt, mit dem die Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Erfahrung im Umgang mit Gesetzen und unternehmensinternen Richtlinien erweitern können. In bis zu elf Sprachen bietet das Programm drei Initialschulungen in den Bereichen Compliance-Grundlagen und G&D-Verhaltenskodex, Antikorruption sowie Kartellrecht. Im Schulungsblock „Verhaltenskodex“ werden alle Mitarbeiter von G&D mit dem Themenblock „Integrität im Geschäftsverkehr“ vertraut gemacht. Dies beinhaltet die Beachtung der Rechtsordnung unter besonderer Einhaltung

u. a. der Antikorruptionsgesetze. Der Schulungsblock „Antikorruption“ wurde speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Außenkontakt entwickelt. Die Schulungen sind für alle Mitarbeiter verpflichtend, die Teilnahme wird durch den Vorgesetzten sichergestellt.

Im Oktober 2010 haben wir mit dem weltweiten E-Learning-Schulungsprogramm in unseren Tochtergesellschaften in Indien, Mexiko, Brasilien, Dubai, Hongkong, Singapur, Korea, Australien und Russland begonnen. Seit Februar 2011 wird das Schulungsprogramm in allen anderen G&D-Einheiten durchgeführt. Insgesamt haben bisher 5.500 Mitarbeiter an den Trainings teilgenommen. Das weltweite E-Learning-Schulungsprogramm wird fortgeführt. Bis Ende 2011 sollen drei Initialschulungen absolviert worden sein.

Aus der Praxis: E-Learning-Schulung in den Tochtergesellschaften am Beispiel Australien

Sue Hughes aus dem australischen Melbourne kommentiert nach ihrer ersten offiziellen Compliance-Schulung: „Ich war wirklich erstaunt, wie komplex dieses Thema ist und wie viele Aspekte zu berücksichtigen sind. Deshalb war ich sehr froh, an dieser Schulung teilnehmen zu können. Mit diesen Anleitungen wird es sicherlich einfacher, die jeweiligen Regeln und Vorgaben einzuhalten.“

Für Uli Klink, Managing Director von G&D Australien, der an einer Schulung zum Thema Kartellrecht teilnahm, hat es sich „definitiv gelohnt. Momentan arbeiten wir bei G&D an so vielen Dingen, bei denen Kartellrechtsgesetze und -vorschriften eine Rolle spielen. Deshalb waren die Informationen über den aktuellen Stand bei G&D und hinsichtlich der international und konzernintern zu berücksichtigenden Anforderungen sehr hilfreich.“

Interne Berichterstattung

Die Einhaltung der Regelungen in den Bereichen Korruption, Erpressung und Bestechung sowie der relevanten Gesetze wird im Rahmen des Compliance-Managements überprüft. Auf vierteljährlicher Basis berichtet das Compliance-Office an die Konzern-Geschäftsführung. Auf jährlicher Basis berichtet die Geschäftsführung dem Aufsichtsrat in Anwesenheit des Wirtschaftsprüfers über die Entwicklung des Compliance-Management-Systems im Konzern.

Einzelne Vorfälle werden davon unabhängig und unmittelbar an den Vorsitzenden der Geschäftsführung berichtet, der zusammen mit der Geschäftsführung geeignete Maßnahmen einleitet. Die Prüfung und Beratung zu Compliance-Vorgängen erfolgt dabei einzelfallbezogen, ggf. auch unter Einschaltung externer Stellen.

Ausblick

Wir setzen uns zum Ziel, bis 2013 eine gelebte Compliance-Kultur im Unternehmen zu verankern. Hierfür integrieren wir unsere Compliance-Werte und -Vorschriften in viele Geschäftsprozesse.

Unser Compliance-Management-System werden wir 2012 auf seine Wirksamkeit überprüfen. Die Vorbereitungen und der Auswahlprozess einer externen Prüfgesellschaft sind bereits im Berichtsjahr angelaufen.

Der UK Bribery Act – ein Antikorruptionsgesetz aus Großbritannien – trat am 1. Juli 2011 in Kraft. Da dieses Gesetz einen weltweiten Einfluss hat und sowohl natürliche Personen als auch Unternehmen sanktioniert werden können, muss G&D weltweit für die Einhaltung der Anforderungen Sorge tragen. G&D hat einen Prozess zur Erstellung einer international gültigen ABC-Policy („Anti Bribery and Corruption Policy“) angestoßen, um die Einhaltung des UK Bribery Act entsprechend im Unternehmen zu verankern.

Außerdem werden wir ab dem Jahr 2012 unsere Risikolandkarte in Bezug auf potenzielle Compliance-Risikofelder aktualisieren, nach einer entsprechenden Analyse nötige Maßnahmen einleiten und in den jährlichen Lagebericht des Unternehmens aufnehmen.



Verantwortung tragen – konkrete Förderung

Wir sind uns der Verantwortung für unser Umfeld und die Gesellschaft, in der wir agieren, bewusst. Unternehmerisches Wirken bedeutet für uns, diese Verantwortung fortwährend auszugestalten. Darum entwickelt G&D sein bürgerschaftliches Engagement (Corporate Citizenship) konsequent weiter.

Gezielte Bündelung des bürgerschaftlichen Engagements

Als wichtigen Schritt bei der Fokussierung unserer Corporate-Citizenship-Aktivitäten haben wir 2010 unser gesamtes Engagement in den Bereichen Bildung, Kultur und interkultureller Austausch in der gemeinnützigen und eigenständig arbeitenden Giesecke & Devrient Stiftung gebündelt. Insbesondere unserem umfassenden Spendenengagement haben wir damit eine nachhaltige Ausrichtung gegeben. Die Stiftung mit einem Grundstockkapital von 20 Millionen Euro setzt sich für die Bildung junger Menschen ein – durch eigene Projekte sowie mit der Unterstützung der Berliner „stiftung neue verantwortung“. Diese

verfolgt das Ziel, die interdisziplinäre Forschung an innovativen Lösungsmöglichkeiten für gesellschaftliche Herausforderungen unserer Zeit voranzutreiben.

Neben der Ausbildung junger Menschen geht es der G&D Stiftung vor allem darum, das Miteinander verschiedener Nationen und Kulturen zu fördern. Hierzu entwickelt die Stiftung ein eigenes Programm. 2011 ermöglichte sie beispielsweise 20 indischen Jugendlichen einen dreiwöchigen Sprach- und Kulturaufenthalt in München und Berlin. 2012 soll dies erneut mit indischen, 2013 erstmalig mit brasilianischen Jugendlichen stattfinden. Unter dem Dach der G&D Stiftung findet sich auch die Förderung des „Werkstattmuseums für Druckkunst Leipzig“. Mit diesem Engagement wird dem Anliegen von G&D Rechnung getragen, das historische Erbe der Druckkunst zu pflegen. Das Museum zeigt Maschinen und Pressen zur Herstellung von Druckwerken und informiert über die Kulturgeschichte des Schriftsatzes, des Drucks und der Buchbinderei.

Unterstützung des individuellen Mitarbeiterengagements

Über die Stiftungsaktivitäten hinaus wollen wir unser bürgerschaftliches Engagement zukünftig ausbauen. So ist es uns ein Anliegen, das individuelle Engagement unserer Mitarbeiter gezielt zu fördern. Ein Corporate-Volunteering-Programm ist dazu in Planung.



Gesamtausblick

Im kommenden Berichtszeitraum wird G&D die begonnenen Maßnahmen fortführen und zusätzliche, neue Schwerpunkte setzen.

Wir werden die Umsetzung unserer CSR-Strategie ebenso wie die Verankerung der Prinzipien des Global Compact auch zukünftig konsequent im gesamten Unternehmen vorantreiben. CSR ist ein elementarer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit mit den zentralen Handlungsfeldern Umwelt, Mitarbeiter sowie Sicherheit und Gesellschaft.

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Wertschöpfungskette unternehmen wir weitere Anstrengungen. Im Umweltbereich ist die konzernweite Prozessoptimierung bereits auf einem guten Weg. Zusätzlich wollen wir uns künftig verstärkt mit dem Thema Wasser und Wasserverbrauch auseinandersetzen und für G&D einen „Water Footprint“ entwickeln. Dieser umfasst die Gesamtmenge an Wasser, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette für die Herstellung unserer Produkte und für unsere Dienstleistungen benötigt wird.

Im Bereich „Arbeitsbedingungen und Beschäftigung“ wird der demographische Wandel – zumindest in Europa – zukünftig zu einem zentralen Thema neben dem Komplex der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Für den Bereich Menschenrechte setzen wir uns zum Ziel, insbesondere das Thema Antidiskriminierung weiter voranzutreiben.

Schließlich wollen wir das Handlungsfeld „Sicherheit und Gesellschaft“ intensiv weiterentwickeln. Das Thema Sicherheit mit all seinen Facetten und damit verbunden die zukünftige Entwicklung von Identitäten wird hier zentraler Bestandteil bleiben. Es hat eine besondere Nähe zu unserem Kerngeschäft und zugleich eine hohe gesellschaftliche Relevanz. Zielsetzung ist, in den nächsten Jahren einen entsprechenden Stakeholderdialog in diesem Bereich zu etablieren.

Insbesondere durch die Erarbeitung einer Wesentlichkeitsmatrix verfolgen wir über alle drei Handlungsfelder hinweg das Ziel, unser CSR-Engagement weiter zu systematisieren, zu gewichten und voranzutreiben. Dabei

wollen wir unsere Maßnahmen auch verstärkt mit den Erwartungen unserer externen Stakeholder abgleichen.

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung werden so auch in Zukunft als zentrale Bestandteile unserer Geschäftstätigkeit unser tägliches Handeln prägen.

Auf einen Blick – das CSR-Programm von G&D

	Systeme und Maßnahmen	Status und Ausblick	Link zu Prinzipien des Global Compact
CSR-Strategie	CSR-Selbstverpflichtung und -Strategie in der Geschäftsführung verabschiedet	Erfüllt	
	Beitritt zum Global Compact in 2010 erfolgt	Jährliche Fortschrittsmitteilung	
	Identifikation konkreter CSR-Handlungsfelder	Erfüllt	
	Definition eines Leuchtturmprojekts im Handlungsfeld „Sicherheit und Gesellschaft“	Erfüllt; Realisierung in 2012/13 geplant	
	Aufbau einer Wesentlichkeitsmatrix	In Arbeit; Fertigstellung in 2012 nach Stakeholderkonsultationen	
	Sensibilisierung von Mitarbeitern und Kunden durch Informationsangebote in Print und Online	Weitere Ausarbeitung der Informationsangebote (Broschüren, Internet) für Mitarbeiter sowie E-Learning- und Seminarangebote bis 2013	
Handlungsfeld Compliance	Konzernweit gültiger Verhaltenskodex	Revision (Corporate Audit) zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex Überarbeitung des Verhaltenskodex und Einbeziehung ILO und UN-Menschenrechtsdeklaration noch in 2011	Prinzipien 1–10
	Weltweite Einführung/Roll-out eines Compliance-Management-Systems mit Compliance-Office in München	Verankerung der Compliance-Kultur im Unternehmen bis 2013 unter Einhaltung der Zero-Tolerance-Politik geplant Wirksamkeitsprüfung des Compliance-Managements für 2012 ist initiiert Prozess zur Erstellung einer international gültigen ABC-Policy ist in Gang gesetzt Aktualisierung der Risikolandkarte vorgesehen	Prinzipien 1–10, insbesondere Prinzip 10
	Internationale E-Learning-Schulung zu Compliance Grundlagen und Verhaltenskodex	5.500 Mitarbeiter weltweit haben E-Learning-Schulung durchlaufen. Ende 2011 sollen alle Mitarbeiter die Schulung absolviert haben	Prinzipien 1–10
	„Statement on Business Controls“ (Erklärung zu Korruption, Datenschutz, Umwelt sowie Arbeitsnormen und Menschenrechten)	Jährliche Abfrage bei Geschäftsführern der Tochtergesellschaften und Divisionsleitern sowie deren lokalen Finanzchefs bzw. Divisionscontrollern (Einführung im August 2011 begonnen)	Prinzipien 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10
	Konzernrichtlinie „Geschenke und Einladungen“	Implementierung erfolgt; Vermittlung der Inhalte über das Intranet	Prinzip 10
	Einführung einer Helpline für Mitarbeiter, Kunden und Dienstleister	Die Helpline deckt bereits 90 Prozent aller Standorte ab. Bis Ende 2011 sollen alle Standorte mit einer Helpline ausgestattet sein	Prinzipien 1–10
	Regelmäßiges Reporting an Geschäftsführung und Aufsichtsrat	Reporting spricht drei Themenbereiche an: Compliance-Verstöße, notwendige Maßnahmen und statistische Daten zur Compliance	Prinzipien 1–10
Handlungsfeld Mitarbeiter	Regelmäßige Durchführung einer weltweiten Mitarbeiterbefragung	Befragung 2010 in 21 Ländern führte zu über 1.000 Folgemaßnahmen, von denen bereits 228 umgesetzt wurden	Prinzip 6
	360°-Feedback für Führungskräfte international	Fortlaufend	Prinzip 6
	Einführung einer konzernweiten Personalrichtlinie („HR Standards and Guiding Principles“)	Erfüllt; Implementierung im Unternehmen fortlaufend	Prinzip 6
	Überprüfung, Anpassung und Ausbau des Weiterbildungsangebotes, insbesondere hinsichtlich lebensphasenorientierter Personalentwicklung	Umgesetzt in Weiterbildungsprogramm 2011; Weiterbildungsstunden in Deutschland lagen in 2010 bei durchschnittlich 25,61 h je Mitarbeiter; demographischer Wandel und Diversity werden zukünftig stärker berücksichtigt; Beratungsservice für Pflegefälle sowie Sozialberatung in Deutschland ins Leben gerufen	Prinzip 6
	Aufbau eines weltweiten Gesundheitsmanagements	In 2010 gestartet; Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach OHSAS 18001 ist geplant Ausbau lokaler Aktionen zum Gesundheitsmanagement (bspw. in Deutschland: Gesundheitskalender sowie Gesundheitswoche in München)	Prinzip 6
	Konzernweite Datensammlung zu Art und Anzahl von Arbeitsunfällen sowie zu Gesundheitsfördermaßnahmen	Erfassung hat begonnen; Auswertung der Datensammlung nach zentraler Erfassung	Prinzip 6
	Umfassende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Re-Zertifizierung der berufundfamilie gGmbH für den Standort München	Prinzip 6
	Auszeichnung mit dem Gütesiegel „Fair Company“	Einheitliche und transparente Vergütungsstruktur für Praktikanten, Werkstudenten etc.	Prinzipien 1, 3
	Nachwuchssicherung und -förderung	Ausweitung der nationalen und internationalen Hochschulkooperationen	

	Systeme und Maßnahmen	Status und Ausblick	Link zu Prinzipien des Global Compact
Handlungsfeld Umwelt	Festlegung des konzernweiten Ziel- und Kennziffersystems „Green Sustainability“	Konzeption erfolgt, Implementierung gestartet; Festlegung von Umweltkennzahlen	Prinzipien 7, 8
	Konzernweit gültige EHS-Standards	Erfüllt; Aufbau eines internationalen EHS-Reporting-Systems	Prinzipien 7, 8
	Konzernweiter Roll-out von ISO 14001 und OHSAS 18001	Nach ISO 14001 zertifizierte Standorte: München*, Louisenthal*, Königstein*, Leipzig*, Barcelona, Nitra*, Nanchang, Huangshi, Itaquaquetuba, Tokio (*= ebenfalls nach OHSAS 18001 zertifiziert) Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach OHSAS 18001 bis 2014 geplant	Prinzipien 7, 8
	Teilnahme am Carbon Disclosure Project	Kontinuierliche Verbesserung der Transparenz und Festlegung von Reduzierungszielen	Prinzipien 7, 8
	Corporate Carbon Footprint	Erhebung „Carbon Footprint“ für Standorte München, Leipzig, Louisenthal, Königstein, Nitra in 2010; konzernweite Erhebung bis Ende 2011 geplant	Prinzipien 7, 8
	Erfassung von Emissionen für ausgewählte Produkte („Product Carbon Footprint“)	Konzeptentwicklung abgeschlossen, Umsetzung seit 2011	Prinzipien 7, 8
	Zunehmende Nutzung alternativer Materialien und Weiterentwicklung „grüner Produkte“, z. B. „Green SIM Card“	Einführung von bereichsspezifischen Arbeitskreisen zur Weiterentwicklung von grünen Produkten	Prinzipien 7–9
	Firmenwagenrichtlinie zum umweltorientierten Travel- und Fleetmanagement mit CO ₂ -Grenzwert von 160 g/km	Erfüllt	Prinzipien 7, 8
	Einführung von Effizienzprogrammen	Erste Programme eingeführt, z. B. „Green Production“	Prinzipien 7, 8
	Reduzierung von Gefahrstoffen im Banknotendruck	Zentralisierung der Galvanoplastik erfolgt	Prinzipien 7–9
	Maßnahmen zur Ressourcenschonung in Produktion und Verarbeitung	Ausbau der Programme zur Ressourcenschonung, z. B. Laugenaufbereitungsanlage an allen Druckorten (97 Prozent der Lauge wird aufbereitet)	Prinzipien 7–9
	Systematische Erfassung von Strom- und Wasserverbrauch	Intensive Beschäftigung mit dem Thema „Water Footprint“ geplant	Prinzipien 7, 8
	Handlungsfeld Einkauf	Betrieb eines Biomembranreaktors für das Werk in Königstein und Louisenthal (Wasseraufbereitung bei der Banknotenpapierherstellung)	Wassereinsparung entspricht dem jährlichen Wasserverbrauch einer Kleinstadt mit 8.800 Einwohnern
Betrieb eines Blockheizkraftwerkes in München		Jährliche Einsparung von 1.995 Tonnen CO ₂	Prinzipien 7–9
Handlungsfeld Einkauf	Supplier Conduct Principles	Schriftliche Anerkennung der Prinzipien als Voraussetzung der Zusammenarbeit: Insgesamt wurden 1.163 für G&D wesentliche Lieferanten identifiziert. Seit 2010 haben bereits rund 20 Prozent die „Supplier Conduct Principles“ schriftlich anerkannt. In 2012 sollen 75 Prozent dieser Lieferanten auf die „Supplier Conduct Principles“ verpflichtet werden	Prinzipien 1–10
	Erweiterung des Business-Partner-Auswahlprozesses durch einen „Business Partner Questionnaire“	Verbindlicher Standard im Qualifizierungsprozess	Prinzipien 1–10, insbesondere Prinzip 10 (Korruptionsbekämpfung)
Handlungsfeld Bürgerschaftliches Engagement	Stiftungsgründung in 2010 erfolgt	Aufsetzen und Umsetzung erster Förderprogramme; 2010: 20 indische Jugendliche zum Sprach- und Kulturaufenthalt in Deutschland; 2011 ist das Programm erneut mit Indien, 2013 mit Brasilien geplant	



Giesecke & Devrient

Giesecke & Devrient GmbH

Corporate Communications

Corporate Social Responsibility

Prinzregentenstraße 159

Postfach 80 07 29

81607 München

DEUTSCHLAND

Telefon: +49 (0) 89 41 19-24 21

Telefax: +49 (0) 89 41 19-26 30

csr@gi-de.com

www.gi-de.com