



UN Global Compact
Fortschrittsbericht 2012



Giesecke & Devrient
Creating Confidence.

Inhalt



- 03 Verantwortung als wirtschaftliches Gestaltungsprinzip
- 04 Das Unternehmen Giesecke & Devrient
- 05 Unsere wichtigsten Fortschritte 2011/12
- 06 Unsere CSR-Strategie
- 07 – 08 Verantwortung braucht Dialog
- 09 – 10 Systeme und Standards
- 11 – 13 Menschenrechte
- 14 – 18 Arbeitsnormen
- 19 – 21 Umweltschutz
- 22 – 24 Korruptionsbekämpfung
- 25 Sicherheit und Gesellschaft
- 26 Corporate Citizenship
- 27 – 29 Auf einen Blick – das CSR-Programm von G&D

Verantwortung als wirtschaftliches Gestaltungsprinzip



Das zurückliegende Berichtsjahr war von deutlicher Verunsicherung auf zahlreichen Märkten geprägt. Politische Verwerfungen in mehreren Staaten wie auch weltwirtschaftliche Turbulenzen waren die Hauptgründe dafür. Unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen haben wir es geschafft, unseren innovativen Zukunftskurs fortzuführen und unserer Verantwortung als Unternehmen über das Tagesgeschäft hinaus nachzukommen: Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern und Partnern arbeiten wir daran, den Kern unserer Unternehmenswerte – Vertrauen, Qualität, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Integrität – zum gemeinsamen Nutzen einzusetzen. Unser Handeln fußt auf der festen Überzeugung, mit gelebter Verantwortung Vertrauen zu schaffen.

Als Familienunternehmen handeln wir langfristig orientiert. Der nachhaltige Dialog mit unseren Stakeholdern ist daher mehr als eine bloße Pflicht, er ist die Basis unseres Handelns im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung. Gemeinsam mit unseren Stakeholdern haben wir im vergangenen Jahr die Elemente unserer Corporate-Social-Responsibility-Strategie (CSR-Strategie) bewertet, zum Teil auch neu gewichtet. Im durchweg positiven Feedback unserer Stakeholder sehen wir die Bestätigung unserer strategischen CSR-Ausrichtung. Gleichzeitig konnten wir Erkenntnisse über neue Erwartungen gewinnen. Wir werden diese in den kommenden Monaten und Jahren umsetzen.

Unser zweiter Fortschrittsbericht geht auf diese und viele andere von uns neu initiierte oder fortgeführte Aktivitäten ein. Erstmals dokumentieren wir die Fortschritte unseres Engagements gegenüber der Erstausgabe – und das in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Teilnehmer des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.

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





Das Unternehmen Giesecke & Devrient

Vertrauen, Sicherheit und Kompetenz sind die Leitbegriffe für Giesecke & Devrient (G&D) als international führender Technologiekonzern. Innovative und kundenorientierte Produkte, Systemlösungen und Dienstleistungen machen G&D zu einem verlässlichen Partner für Regierungen, Notenbanken, Sicherheitsdruckereien, Behörden und Unternehmen.

G&D gehört weltweit zu den technologisch führenden Unternehmen bei der Herstellung und Bearbeitung von Banknoten (Geschäftsbereich Banknote).

Für Banken, Mobilfunkanbieter, Nahverkehrsbetriebe, Unternehmen und Original Equipment Manufacturer (OEM) bietet G&D Komplettlösungen aus Hardware, Software und Services für mobile Sicherheitsanwendungen, insbesondere für die Telekommunikation und den elektronischen Zahlungsverkehr (Geschäftsbereich Mobile Security).

G&D liefert hochsichere Reisedokumente, Ausweissysteme und Gesundheitskarten, die sowohl zur herkömmlichen Identifizierung als auch zur Authentisierung und Absicherung in elektronischen Geschäftsprozessen über das Internet verwendet werden können (Geschäftsbereich Government Solutions).

Forschung und Entwicklung genießen bei G&D seit jeher einen sehr hohen Stellenwert. Im Konzern arbeiten heute 1.063 Entwickler an neuen Produkten und Verfahren. Die Investitionen in Forschung und Entwicklung beliefen sich 2011 auf rund 119 Millionen Euro. Weltweit hält G&D rund 6.700 Patente und Patentanmeldungen.

Das Familienunternehmen mit deutschen Wurzeln wurde 1852 von Hermann Giesecke und Alphonse Devrient in der Druck- und Verlagsstadt Leipzig als „Officin für Geld- und Werthpapiere“ gegründet und begeht damit dieses Jahr sein 160-jähriges Firmenjubiläum.

Kennzahlen 2011

- 1,635 Mrd. Euro Umsatz (davon 87 Prozent außerhalb Deutschlands)
- 10.500 Mitarbeiter
- 58 Tochter-, Gemeinschafts- und assoziierte Unternehmen
- In 32 Ländern auf allen Kontinenten

Details im Geschäftsbericht:
www.gi-de.com > Über G&D > Unternehmen



Unsere wichtigsten Fortschritte 2011/12

CSR-Strategie

- CSR-Themen weiter mit Wesentlichkeitsprozess überprüft, priorisiert und systematisiert, Wesentlichkeitsmatrix erstellt **S. 7/8**
- Austausch mit externen Fachleuten zu den Themen demografischer Wandel, nachhaltigere Gestaltung unserer Wertschöpfungskette sowie zu Identität im Rahmen erster CSR-Stakeholderdialoge gestartet **S. 7, S. 15, S. 20, S. 25**

Mitarbeiter

- Geschäftsführungsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gefasst, erste Maßnahmen aufgesetzt **S. 13**
- Gesundheitsmanagement mit ersten Pilotprojekten in Deutschland ausgebaut **S. 15**
- Weitere Angebote eingeführt, die es ermöglichen, Beruf und Privatleben noch besser miteinander zu vereinbaren **S. 16**

Umwelt

- CO₂-Fußabdruck ermittelt, mit dem die Klimaauswirkungen unserer Produktion und einzelner Produkte bewertet werden **S. 20**
- CO₂-Einsparungsziel von 10 Prozent für 2016 mit Referenzjahr 2010 gesetzt **S. 21**
- Arbeitskreis Green Working Group zur Ressourcenschonung und nachhaltigeren Lieferkette ins Leben gerufen **S. 21**

Compliance

- Verhaltenskodex unter Berücksichtigung sozialer/ökologischer Prinzipien des UN Global Compact, der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen, der Grundprinzipien der International Labour Organization (ILO) und weiterer Standards überarbeitet **S. 9**
- E-Learning-Schulungen zu Compliance-Themen mit inzwischen 8.000 Teilnehmern durchgeführt **S. 24**
- Fast 100 Lieferanten zu CSR-relevanten Themen durch Audits in den letzten Jahren kontrolliert **S. 23**

Bürgerschaftliches Engagement

- Corporate-Volunteering-Programm für ehrenamtliche Einsätze unserer Mitarbeiter gestartet **S. 26**

Unsere CSR-Strategie: Werte schaffen

Als Familienunternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung in besonderer Weise bewusst. Wir sind daher bestrebt, die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit dauerhaft in Einklang zu bringen. Verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften sind Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses und Grundlage unseres Werterahmens. In den letzten Jahren haben wir unsere bestehenden Aktivitäten im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) gebündelt, fokussiert und treiben sie seitdem zielgerichtet voran.

Schwerpunkte unserer Strategie

Der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen und eine zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik stehen ebenso im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Handelns wie die Auseinandersetzungen mit den Auswirkungen technologischer Entwicklungen auf die Gesellschaft. Dabei gliedert sich unsere CSR-Strategie in die fünf Handlungsfelder Umwelt,

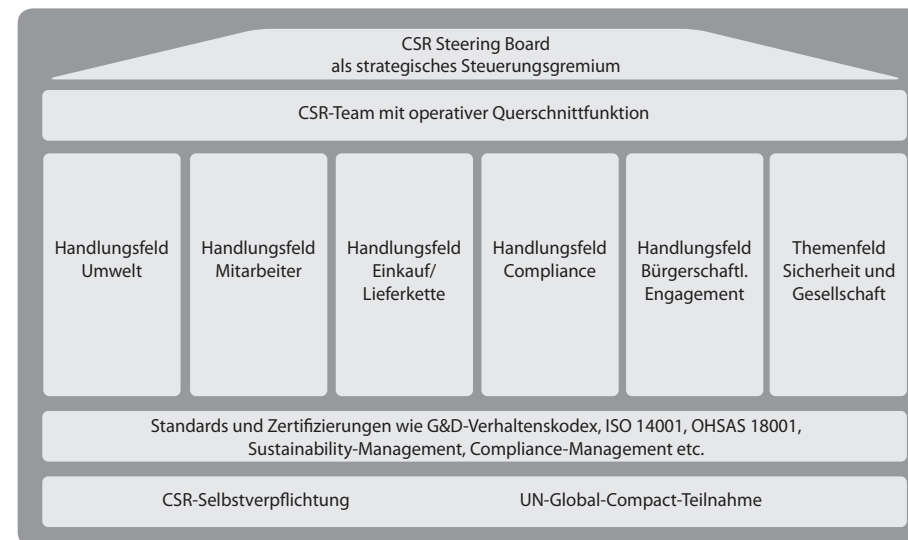
Mitarbeiter, Einkauf/Lieferkette, Compliance und bürgerschaftliches Engagement sowie das Themenfeld „Sicherheit und Gesellschaft“.

Verantwortung als Führungsaufgabe

Die Entwicklung und Umsetzung der CSR-Strategie liegen im direkten Verantwortungsbereich des Vorsitzenden der Geschäftsführung. Er ist Teil des CSR Steering Boards, das als strategisches Gremium alle CSR-Aktivitäten steuert.

Den Rahmen dazu stecken sowohl die zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu denen sich G&D durch den Beitritt vor zwei Jahren öffentlich bekannt hat, als auch unsere G&D-Selbstverpflichtung, mit der die gesamte Geschäftsführung Anfang 2010 die gesellschaftliche Verantwortung des Konzerns bekräftigt hat.

G&D-Selbstverpflichtung unter www.gi-de.de > Über G&D > Verantwortung > CSR-Strategie & Management



Verantwortung braucht Dialog

„Der Unternehmensclaim ‚Creating Confidence.‘ ist auch das Leitbild für unsere Haltung gegenüber der Gesellschaft. Das uneingeschränkte Vertrauen in unsere Produkte und in unser Verhalten als wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Akteur ist unerlässlich für die langfristige Sicherung unserer Geschäftstätigkeit. Durch eine verantwortliche Haltung und einen offenen und transparenten Dialog wollen wir dieses Vertrauensverhältnis pflegen und täglich stärken.“
(Aus der G&D-Selbstverpflichtung der Geschäftsführung)

Dialog schafft Vertrauen

In unserer G&D-Selbstverpflichtung bekennen wir uns zum offenen und transparenten Austausch mit unserem gesellschaftlichen Umfeld. 2012 haben wir erste Dialoge mit verschiedenen Anspruchsgruppen, den sogenannten Stakeholdern, durchgeführt:



Austausch zur Wesentlichkeitsmatrix mit internen und externen Stakeholdern im Mai 2012

- Zur Priorisierung unserer CSR-Aktivitäten haben wir mit einer Auswahl an Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft und von unabhängigen Interessenverbänden einen Workshop abgehalten. Die Ergebnisse sind in unsere **Wesentlichkeitsmatrix** eingeflossen. **S. 8**
- Mit internen und externen Experten haben wir die im Zuge des **demografischen Wandels** entstehenden Anforderungen diskutiert und einen eigenen Konzeptentwurf auf den Prüfstand gestellt. **S. 15**
- Mit Kunden und Zulieferern haben wir die nachhaltigere Gestaltung der **gemeinsamen Wertschöpfungskette** erörtert. **S. 20**
- Mit „Identity – Talk in the Tower®“ haben wir ein Diskussions- und Innovationsformat für den internationalen interdisziplinären Austausch zum Thema Identität gestartet. **S. 25**

Wertvolle Anregungen, neue Ideen, unterschiedliche Blickwinkel: Die Stakeholderdialoge leisten einen Beitrag, unsere CSR-Aktivitäten weiterzuentwickeln, Prozesse und Konzepte zu verbessern, aber auch aktuelle Entwicklungen und Erwartungen in unsere Geschäftstätigkeit einfließen zu lassen. Wir führen diesen Austausch mit unseren Stakeholdern fort: So planen wir beispielsweise im nächsten Schritt einen Dialog zu umweltspezifischen Themen.

Priorisierung unserer CSR-Aktivitäten

Mit den Handlungsfeldern Umwelt und Mitarbeiter sowie dem Themenfeld „Sicherheit und Gesellschaft“ hat G&D bereits Prioritäten in seiner CSR-Ausrichtung gesetzt. Diese Schwerpunktlegung haben wir 2011/12 im interaktiven Prozess durch Umfragen und Workshops mit Mitarbeitern und externen Stakeholdern weiter systematisiert und gewichtet. Innerhalb von G&D hat dazu konzernweit eine repräsentative Gruppe von Mitarbeitern global und

über alle Hierarchiestufen und Funktionsbereiche hinweg CSR-Themen mithilfe eines Fragebogens in ihrer derzeitigen und zukünftigen Bedeutung bewertet. Diese interne Sicht haben wir durch die Weitergabe des Fragebogens an Experten aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Politik und Wirtschaft (Kunden und Zulieferer) um die externe Perspektive ergänzt. Die dabei erhobenen Daten wurden in einem Workshop mit den externen und ausgewählten internen Stakeholdern diskutiert.

Das Ergebnis ist eine Wesentlichkeitsmatrix, die anhand der Relevanz für G&D und der Relevanz für externe Stakeholder CSR-Themen priorisiert. Mit der Frage nach derzeitiger und zukünftiger Bedeutung der Themen für G&D lässt sich ein Trend einschätzen. Die höchste Relevanz weisen die Themen Datensicherheit und Datenschutz sowie Sicherheitsbedürfnis der Gesellschaft auf.

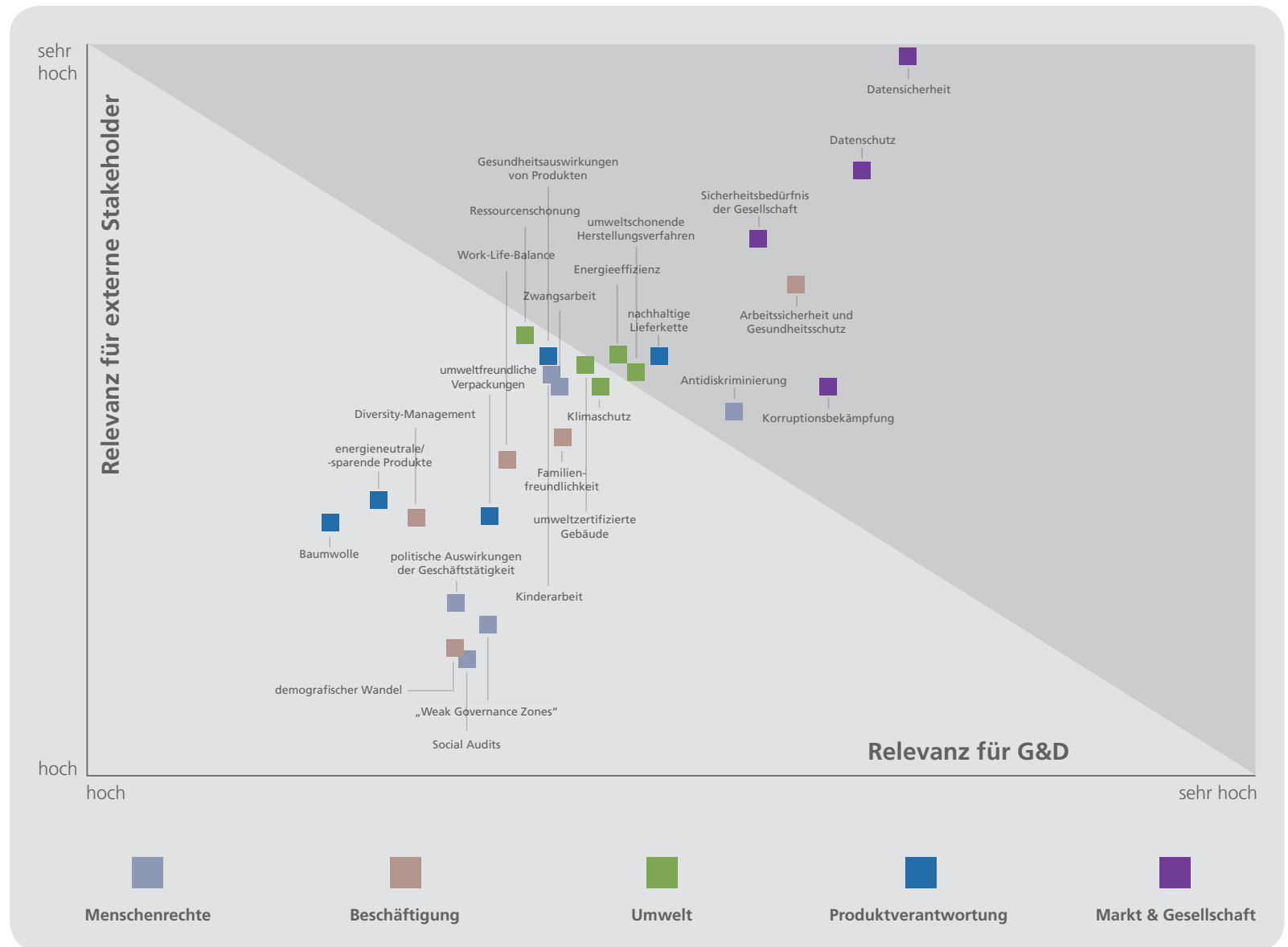
Externe Stakeholder aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Politik sowie Kunden und Zulieferer priorisieren

zusätzlich die Themen Ressourcenschonung und Klimaschutz, intern sind es Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Entwicklung einer nachhaltigen Lieferkette, Umweltthemen, Antidiskriminierung und Korruptionsbekämpfung werden ebenfalls als sehr bedeutend eingeschätzt.

Die Ergebnisse und Erwartungen wurden analysiert und mit den Fachabteilungen sowie dem CSR Steering Board diskutiert. Sie bilden für die kommenden Jahre die Grundlage für die strategische Ausrichtung unseres CSR-Engagements. Die damit identifizierten Schwerpunkte finden sich auch in diesem Fortschrittsbericht wieder.

Wesentlichkeitsmatrix:

Befragte aus Unternehmen und Umfeld haben wir um eine Einschätzung gebeten, welche Bedeutung die für G&D relevanten CSR-Themen heute und zukünftig haben. Die dargestellten Punkte zeigen den Mittelwert beider Perspektiven aus heutiger und zukünftiger Bewertung.



Systeme und Standards: Wie wir CSR steuern

Übergeordnete Systeme

Um nachhaltiges Wirtschaften in einem weltweit agierenden Unternehmen gleichmäßig zu steuern, bedarf es klarer Leitlinien, Programme und Managementsysteme. Den Rahmen bilden unsere fünf Unternehmenswerte Vertrauen, Qualität, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Integrität.

Unser **G&D-Verhaltenskodex** reflektiert diese Werte als übergeordnetes Regelwerk und weltweiter Handlungsrahmen für alle Standorte, Geschäftsbereiche, gegenüber Geschäftspartnern sowie im Umgang miteinander. Dabei haben wir die zehn sozialen und ökologischen Prinzipien des UN Global Compact integriert. Wir haben zentrale Aspekte des in den vergangenen Jahren aufgebauten Compliance-Managements hinzugefügt und Anforderungen nach OHSAS 18001 zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einbezogen. Darüber hinaus ist unser Verhaltenskodex nun kompatibel mit den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)

und der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen. Im Frühjahr 2012 wurde der aktualisierte Verhaltenskodex an alle Mitarbeiter weltweit ausgegeben.

Verhaltenskodex unter www.gi-de.com
> Über G&D > Verantwortung > Compliance

Nachhaltigkeit mit System

Unsere Aktivitäten zum Klima, Umwelt-, Ressourcen-, Arbeits- und Gesundheitsschutz folgen zertifizierten Managementsystemen nach **ISO 14001** und **OHSAS 18001**, die wir derzeit ausrollen. Sie werden durch konzernweite Standards ergänzt. Bis 2014 sollen alle großen Produktionsstandorte einbezogen sein.

Die Planung und Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bündeln wir im **Sustainability-Management-System** (vormals Green Sustainability/EHS-Programm). Dafür haben wir Indikatoren entwickelt, die an die internationalen GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung angelehnt sind. 2012 starten wir

die entsprechende Datenabfrage bei einer Tochtergesellschaft als Pilotprojekt. Ab 2013 werden wir alle Standorte integrieren.

Interne Einhaltung

Um sicherzustellen, dass die im Verhaltenskodex und anderen Leitlinien dargestellten Werte und Prinzipien eingehalten werden, haben wir ein konzernweites **Compliance-Management-System** in unseren Geschäftsprozessen verankert. Höchste Sicherheitsstandards und umfassende Vertraulichkeit machen es für uns unabdingbar, die geltenden Rechtsordnungen zu achten. Integrität schließt für uns auch die Achtung des Wettbewerbs, politische Unabhängigkeit, Unbestechlichkeit sowie die strikte Unterbindung von Vorteilsgewährung ein.

Zentrale Anlaufstelle für Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten bei Fragen zum Umgang mit gesetzlichen und internen Anforderungen ist seit Anfang 2011 unsere **Compliance-Helpline**. Sie ermöglicht zudem, unkompliziert und streng vertraulich

vermutete eventuelle Regelverstöße zu melden. Die Helpline ist inzwischen an nahezu allen Standorten zu erreichen.

Compliance wird besonders gut gelebt, wenn man sich persönlich verpflichtet. Deshalb unterzeichnen die Geschäftsführer der G&D-Tochtergesellschaften und Divisionsleiter jährlich jeweils gemeinsam mit ihren lokalen Finanzchefs bzw. Divisionscontrollern das **„Statement on Business Controls“**. Das Dokument enthält Erklärungen zu Korruptionsbekämpfung, Datenschutz, Arbeitsnormen, Menschenrechten und zum Umweltschutz. Regionale Erkenntnisse aus dem beiliegenden Fragebogen fließen in unsere ebenfalls jährlich überprüfte **Risikolandkarte** ein. Sie bewertet daraus und aus anderen Quellen Compliance-Risiken in den Ländern, in denen wir geschäftlich aktiv sind.



Die Verantwortlichen des Compliance-Office in der Münchner Unternehmenszentrale legen dem Aufsichtsrat einen Bericht über die Entwicklung des Compliance-Management-Systems vor. Einzelne Vorfälle werden davon unabhängig und unmittelbar dem Vorsitzenden der Geschäftsführung gemeldet, um geeignete Maßnahmen einzuleiten. Die Wirksamkeit unseres integrierten Compliance-Management-Systems wird derzeit durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß Prüfstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer kontrolliert. Die Überprüfung wird bis Ende 2012 abgeschlossen sein.

Externe Einhaltung

Um nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln in der gesamten Wertschöpfungskette zu integrieren, stellen wir hohe Ansprüche an unsere Zulieferer. 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 **„Compliance Questionnaire for G&D Business Partners“** und ein **„Agreement on Business Ethics“** gehen dabei gezielt auf Compliance-Themen ein. Zahlreichen Zulieferern, auf deren Zusammenarbeit mit uns wir Wert legen und die wir deswegen als „bedeuten- de Zulieferer“ einstufen, haben wir mindestens eines der beiden Dokumente verbindlich vorgegeben.

Fast die Hälfte dieser bedeutenden Zulieferer hat bisher den **„Compliance Questionnaire“** beantwortet. Wir sind laufend dabei, durch Ansprache der übrigen Zulieferer den Anteil weiter zu erhöhen. Das „Agreement on Business Ethics“ nimmt Bezug auf die **„Supplier Conduct Principles“**. Mit diesen verpflichten sich Lieferanten des Geschäftsbereichs Mobile Security zu den gleichen CSR-Standards, wie sie für G&D gelten. Wir haben uns das Ziel gesetzt, dass sich bis Ende 2012 75 Prozent unserer bedeutenden Zulieferer in diesem Geschäftsbereich zu diesen Regeln bekennen. Bis Juni 2012 haben dies bereits 65 Prozent von ihnen getan. Künftig

soll als Maßstab für Lieferanten aller Geschäftsbereiche unser neuer Verhaltenskodex herangezogen werden. Bis Ende 2013 wollen wir mindestens 80 Prozent unserer bedeutenden Zulieferer verpflichten, den „Compliance Questionnaire“ und/oder das „Agreement on Business Ethics“ auszufüllen und damit den G&D-Verhaltenskodex auch in ihrem Unternehmen analog anzuwenden.



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.

G&D verpflichtet sich zur Achtung der Menschenrechte und setzt sich weltweit aktiv für deren Einhaltung ein. So heißt es in unserem Anfang 2012 aktualisierten Verhaltenskodex: „Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter lehnen wir ab.“ Der Verhaltenskodex legt die Grundsätze für verantwortliches Verhalten der Mitarbeiter fest und gilt für alle Organisationseinheiten sowie Beteiligungsgesellschaften, bei denen G&D unmittelbar oder mittelbar Anteile von mehr als 50 Prozent hält. Um die Einhaltung der Menschenrechte noch stärker im Unternehmen zu verankern, haben wir den Verhaltenskodex im Berichtszeitraum u. a. an die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen angepasst. **(S. 9 Übergeordnete Systeme)**

Verantwortung intern und extern

Weltweit tragen unsere Führungskräfte eine besondere Verantwortung für die Einhaltung bestehender Richtlinien. Das umfassende „Statement on Business Controls“, das u. a. konkrete Fragestellungen im Themenbereich Menschenrechte beinhaltet, muss da-

her jährlich vom leitenden Management ausgefüllt und rechtsverbindlich unterzeichnet werden. Um alle Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich gesetzeskonform und gemäß den unternehmensinternen Bestimmungen zu verhalten, führen wir zudem verpflichtend E-Learning-Schulungen zu compliancerelevanten Themen durch. **(S. 24 Mitarbeitertraining zur Korruptionsbekämpfung)**

Auch von unseren Geschäftspartnern und Zulieferern erwarten wir die Einhaltung von Menschenrechten als Mindeststandard. Der Unternehmensbereich Mobile Security hat spezielle erweiterte Verhaltensgrundsätze erarbeitet, die „Supplier Conduct Principles“, zu denen sich seine Lieferanten bekennen müssen. Der bisherige Qualifizierungsprozess mit den „Supplier Conduct Principles“ für neue bedeutende Zulieferer wird künftig durch die Anerkennung des überarbeiteten G&D-Verhaltenskodex abgelöst. Neue Geschäftspartner verpflichten sich damit unter anderem, die ethischen Prinzipien von G&D zum Schutz der Menschenrechte einzuhalten. **(S. 10 Externe Einhaltung)**

Schwerpunkt Chancengleichheit

Eines der wichtigsten Handlungsfelder für die Achtung der internationalen Menschenrechte sind für uns als Unternehmen die Förderung von Chancengleichheit und Maßnahmen zur Antidiskriminierung. In dieser Haltung wurden wir durch die hohe Bewertung dieser Themen durch unsere Mitarbeiter sowie externe Stakeholder im Wesentlichkeitsprozess bestätigt. Mit dem 2011 gestarteten Diversity-Projekt hat G&D bereits begonnen, Strategien gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter oder kulturellem Hintergrund zu entwickeln: In diesen Bereichen erarbeiten wir Programme und Maßnahmen, um Gleichbehandlung sicherzustellen. G&D toleriert keinerlei rechtswidrige Belästigung oder Diskriminierung jeglicher Art. So gab es seit September 2011 drei Beschwerden beim Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland, die unmittelbar untersucht wurden. Zwei konnten direkt, ohne den Fachbereich einzubeziehen, behandelt und abgeschlossen werden; die dritte Beschwerde wurde mithilfe des beteiligten Fachbereichs voll-

ständig geklärt. Zur Sensibilisierung nahmen Führungskräfte Ende Juli an einem Pilotworkshop zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) in München teil.



Fokus Chancengleichheit für Frauen

Im Berichtsjahr haben wir Maßnahmen eingeleitet, um die berufliche Weiterentwicklung und die Karrierechancen von Frauen gezielt zu fördern. Die Geschäftsführung hat dafür ein strategisches Ziel für G&D festgelegt: Der Frauenanteil im Executive und Global Management mit mehr als 500 Führungskräften soll bis 2015 auf 15 Prozent steigen. Langfristig wollen wir den Anteil der Managerinnen dem Frauenanteil der Belegschaft der jeweiligen Landesgesellschaft anpassen. Der Hebel dafür ist insbesondere die Nachfolgeplanung und Stellenbesetzung von Managementpositionen. Fortschritte haben wir dabei erzielt, Frauen in Schlüsselpositionen noch spezifischer zu fördern: Es wurde ein Frauennetzwerk gegründet, ein unternehmensweites Führungstraining für Frauen im mittleren Management aufgesetzt und die verstärkte interne Kommunikation des Themas im Unternehmen angestoßen. Wir berichten über unsere Aktivitäten auch ausführlich auf den Seiten des Gender Dax, einer

Informationsplattform für hochqualifizierte Frauen. Dort sind wir seit Ende 2011 Mitglied.

www.genderdax.de > Großunternehmen > G&D

Frauen stehen auch im Rahmen unserer Nachwuchs- und Talententwicklung im Fokus. Für den Talent Pool, mit dem wir das Potenzial hervorragender Mitarbeiter als Technologiefach- oder Führungskräfte systematisch fördern, streben wir einen Frauenanteil von mindestens 28 Prozent an. Im Traineeprogramm ist dieses Ziel bereits übererfüllt – drei der fünf Teilnehmer sind Frauen.

Neben der Gender Diversity haben wir einen weiteren Schwerpunkt auf das Handlungsfeld der altersspezifischen Chancengleichheit gelegt. Hierfür wurde ein Konzept zum Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels erarbeitet. **(S. 15 Demografischer Wandel)**

Auch im kommenden Berichtszeitraum wird G&D das Engagement zur Wahrung der Menschenrechte in

seinem Einflussbereich fortsetzen. Unseren Diversity-Ansatz bauen wir weiter aus und ergänzen ihn um konkrete Maßnahmen im Bereich „Kulturelle Vielfalt“.





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.

Seit Anfang 2012 haben wir unseren überarbeiteten konzernweit gültigen G&D-Verhaltenskodex vorliegen. Unter anderem haben wir uns dabei an den Prinzipien der International Labour Organization (ILO) orientiert und grundlegende Arbeitsnormen wie die Vereinigungsfreiheit, den Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie eine Arbeitswelt frei von Diskriminierung stärker betont. Allen Beschäftigten werden darüber hinaus die gleichen beruflichen Chancen zugesichert. Maßnahmen im Rahmen unseres Diversity-Ansatzes mit seinem Dreiklang Geschlecht, Alter und kulturelle Vielfalt stellen dies sicher **(S. 12 Schwerpunkt Chancengleichheit)**.

Den neuen Kodex haben weltweit alle Mitarbeiter von G&D erhalten. Die Konzernrevision („Corporate Auditing“) überprüft die Einhaltung des Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Audits. **(S. 9 Übergeordnete Systeme)**.

Arbeitssicherheit weiter ausbauen

In der Wesentlichkeitsmatrix bewerteten G&D-Mitarbeiter und externe Stakeholder den Bereich „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ als das wichtigste Nachhaltigkeitsthema im Handlungsfeld Mitarbeiter. Der besonders hohen Relevanz dieses Themas kommen wir bereits nach: So fand zum Beispiel im vierten Quartal 2011 der erste Arbeitsschutztag am Standort München statt. Rund 600 Mitarbeiter besuchten die Veranstaltung und konnten für mögliche Ge-

fahren im Arbeitsalltag und auf dem Arbeitsweg sensibilisiert werden.

Alle unsere Grundsätze und Strategien zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sind im Sustainability-Management-System, vormals „Environment, Health and Safety“ (EHS), gebündelt. Weltweit werden hier relevante Daten zentral zusammengeführt und ausgewertet. Ab 2013 erfassen wir auch Art und Anzahl der Arbeitsunfälle, Ersthelfer, Gesundheitsprogramme und Präventionsmaßnahmen oder die Verfügbarkeit von Betriebsärzten.



Grundlage bildet die Norm OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment System), nach der im Berichtszeitraum alle Produktionsstandorte in Deutschland, der Slowakei, in Barcelona, China und der Türkei zertifiziert wurden. Anfang 2013 werden weitere Standorte zertifiziert. Die Einführung der Norm wird für alle großen Produktionsstandorte bis 2014 umgesetzt.

Gesundheitsmanagement-System

Der bestehende Arbeits- und Gesundheitsschutz wird um präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ergänzt. Im Berichtszeitraum führte G&D dazu bereits Pilotprojekte am Standort München zu den Themen Ergonomie am Arbeitsplatz und Innere Balance durch, die in der zweiten Jahreshälfte 2012 um die Themenfelder Bewegung und Ernährung ergänzt werden. Im nächsten Schritt werden die Erfahrungen aus dem Pilotstandort München an die lokalen Gegebenheiten anderer Standorte und die Bedürfnisse der dortigen Mitarbeiter angepasst.

Demografischer Wandel

Chancengleichheit und Antidiskriminierung gilt es auch in Bezug auf die Altersstruktur zu gewährleisten. Die besondere Bedeutung des demografischen Wandels für die Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt spiegelt sich daher sowohl im Bereich „Alter“ unseres Diversity-Ansatzes als auch in der Wesentlichkeitsmatrix wider: Dem Thema haben die Befragten den größten Zuwachs von derzeitiger zu zukünftiger Bedeutung attestiert.

(S. 8 Wesentlichkeitsmatrix)

G&D setzt sich zum Ziel, auf die Auswirkungen des demografischen Wandels mit einer ganzheitlichen, lebensphasenorientierten Personalpolitik zu reagieren. Dazu haben wir ein Demografie-Konzept entwickelt. Es bündelt bestehende Maßnahmen und richtet sie an den drei Säulen Talent-Management, Erhalt der Leistungsfähigkeit sowie Führung und Qualifikation strategisch aus. Wichtiger Teil des Demografie-Konzepts sind bereichsspezifische Check-ups. Damit analysieren wir alle Unternehmensbereiche einzeln hinsichtlich

ihrer Herausforderungen und entwickeln Maßnahmen, um dem demografischen Wandel gegenzusteuern. In einer ersten Pilotabteilung wurde dieser Check-up bereits durchgeführt. In einem Stakeholderdialog zum demografischen Wandel tauschten sich Wissenschaftler, Arbeitsmediziner und Personalstrategen im März 2012 mit den Demografie-Experten von G&D aus und bestätigten die Ausrichtung des Konzepts. G&D wird weiter daran arbeiten, die Auswirkungen des demografischen Wandels für das Unternehmen und seine Mitarbeiter positiv mitzugestalten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir wollen unseren Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Privatleben immer besser vereinbaren zu können. Wir möchten ein Arbeitsklima schaffen, in dem familiäre Situationen und private Bedürfnisse keine Hindernisse sind. Denn wir sind überzeugt: Arbeitsleistung hat nicht nur etwas mit Arbeitszeit zu tun – wer engagiert arbeitet, braucht auch Auszeiten und dabei die aktive Unterstützung des

Arbeitgebers. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Familienfreundlichkeit sind daher für G&D von hoher Relevanz.

Durch innovative und flexible Arbeitszeitmodelle konnte etwa die Teilzeitquote in Deutschland gesteigert und die durchschnittliche Dauer der beruflichen Auszeit im Rahmen der Elternzeit auf 14 Monate verkürzt werden. Unterstützung erhalten Mitarbeiter auch bei der Vermittlung von Betreuung für ihre Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Belege für den konkreten Fortschritt im Berichtszeitraum sind die neu eröffnete Kindertagesstätte am Standort Louisenthal (KitaLou) und eine neue Turnhalle für die Kindertagesstätte am Standort Königstein sowie eine kostenlose Beratung bei Krankheit und Pflege an den Standorten München und Leipzig. Ein Höhepunkt für Mitarbeiter

und ihre Familien war unser G&D-Familientag im Juni 2012 in München mit 5.000 Besuchern, davon 1.000 Kindern.

Zudem wollen wir die Quote der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland weiter steigern. Unsere Pläne für mehr Familienfreundlichkeit reichen von weiteren Seminaren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie über Erfahrungsberichte im Intranet zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bis hin zur Weiterentwicklung der Kinderbetreuung sowie der Überlegung, ein neues Ferienprogramm für Kinder von 11 bis 14 Jahren einzuführen. Für unser Engagement zur Familienfreundlichkeit erhielten wir in Deutschland wiederholt das Zertifikat „berufundfamilie“. Im Mai 2013 erfolgt die dritte Re-Auditierung nach einem neuen Zertifizierungsverfahren für langjährige Teilnehmer.

Teilzeitquote G&D Deutschland

Bis Ende 2010	Bis Ende 2011	Mitte 2012
7,4 Prozent	8,4 Prozent	9,2 Prozent



Einbindung der Mitarbeiter

Dem Management bei G&D ist es ein großes Anliegen, die Erwartungen und Einschätzung der Mitarbeiter hinsichtlich ihres Arbeitgebers zu kennen und zu berücksichtigen. Aus der zuletzt im Jahr 2010 durchgeführten weltweiten Mitarbeiterbefragung wurden daher konzernweit zahlreiche Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit und Stärkung der Chancengleichheit angestoßen, die fortlaufend umgesetzt werden. 2013 wird die nächste weltweite Mitarbeiterbefragung stattfinden.

Weiterentwicklung der Führungskompetenz

Um eine wertorientierte Führungskultur zu etablieren und die Unternehmenswerte langfristig zum integralen Bestandteil der globalen Führungs- und Talententwicklungsprogramme zu machen, arbeiten wir mit der Initiative „Verantwortung unternehmen“ der Eberhard von Kuenheim Stiftung zusammen. Im Projekt „Wertorientierte Führung bei G&D“

werden unsere Werte im Dialog mit den Führungskräften konkretisiert und die Herausforderungen einer an ihnen ausgerichteten Führung identifiziert. Zugleich qualifiziert das Projekt die Führungskräfte gezielt dafür, die Werte in ihr Verhalten zu integrieren. Nach der Durchführung von Workshops für das Executive Management wird nun auch das mittlere Management einbezogen. Im Berichtszeitraum startete das entsprechende Trainingskonzept „Value-based Leadership“ erfolgreich als Pilotprojekt in Schweden. Das Programm soll weltweit umgesetzt werden.

Zudem steht für Ende 2012 der vierte Durchgang eines „360°-Feedback-Prozesses für Führungskräfte“ an. Bei der letzten Befragung 2009 lag die Beteiligung bei 85 Prozent. Der Feedbackprozess wird nun – verbindlich für alle Führungskräfte – mit einem überarbeiteten Fragebogen realisiert, dem das Konzept der wertorientierten Führung zugrunde liegt.

Auch die Einführung eines weltweit einheitlichen Verfahrens zur Beurteilung von Führungskräften in Bezug



auf die zu bewertenden Aufgaben und Ziele ist geplant. Hierfür erarbeiten wir derzeit ein Konzept.

Ausgewählte Aktivitäten im Handlungsfeld Mitarbeiter

- Value-based-Leadership-Pilotprojekt in Schweden
- Jobsharing in Australien, Indien, Louisenenthal und München
- Manager in Parttime in Australien, Deutschland, Schweden, der Schweiz, Spanien und den USA
- Mentoring-Programme in Deutschland, Mexiko, Indien und im UK
- Informelles Network für Frauen in München
- On Sight Day Care in München und Louisenenthal
- Non-Discrimination Policy an allen großen Standorten
- Safety Representative an allen großen Standorten
- Betriebsarzt in Deutschland, Großbritannien, Mexiko und Spanien

Sicherheit und Gesundheit im Blick

Scott O'Hara ist nicht nur Personaldirektor von G&D Australasia (GDAA), sondern auch verantwortlich für Gesundheits- und Arbeitsschutz an den australischen Produktionsstandorten Melbourne und Sydney. Seit 2002 implementiert er als Sicherheitsbeauftragter Richtlinien und Maßnahmen auf Basis internationaler Standards. Die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bei GDAA auf ein Minimum zu begrenzen, hat er dabei fest im Blick.

Neben einer neuen Verkehrsmanagement-Richtlinie für die Produktionsstandorte und regelmäßigen Sicherheitstrainings der Abteilungsleiter hat O'Haras Team eine Onlineplattform eingeführt, die alle Dokumente aus den Bereichen Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Personal neu strukturiert. „Indem wir Schlüsselinformationen über dieses Dokumenten-Management-System teilen, gewährleisten wir regelkonformes Verhalten und verbreiten wichtige Standards im gesamten Unternehmen.“ Das Instrument ermöglicht es GDAA, den Mitarbeitern systematisch Dokumente mit Bezug zu 20 relevanten Richtlinien und 15 Handlungsanweisungen zur Verfügung zu stellen, etwa Verfahren zum Notfallmanagement oder zum Umgang mit Verletzungen und Gefahren. Jeder Mitarbeiter, für den ein Dokument relevant ist – und dies betrifft die Mehrheit –, muss die Lektüre bestätigen.

Auf Basis eines Regierungsprogramms hat O'Hara zudem kostenlose Gesundheits-Checks bei GDAA eingeführt. „Seit letztem Jahr hat bereits die Hälfte unserer Mitarbeiter teilgenommen und Blutdruck, Cholesterinspiegel und Diabetes-Risiko prüfen lassen, sich aber auch zu Themen wie ausgewogene Ernährung und gesunder Lebensstil informiert.“ Das Programm wird fortgesetzt.



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 Ressourcen und der Schutz von Umwelt und Klima sind Kernthemen der gesellschaftlichen Verantwortung und somit ein zentrales Handlungsfeld der CSR-Strategie von G&D. Daher haben wir Grundsätze des Umweltschutzes in unserem G&D-Verhaltenskodex verbindlich festgelegt. Auch bei der Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen der Wesentlichkeitsmatrix haben alle Befragten die Themen Ressourcenschonung, umweltschonende Herstellungsverfahren sowie die nachhaltige Umgestaltung unserer Lieferkette als sehr bedeutend eingeschätzt. **(S. 8 Wesentlichkeitsmatrix)**

Klima- und Umweltschutz als strenge Selbstverpflichtung

Das neue konzernübergreifende Sustainability-Management-System integriert die verschiedenen weltweiten Maßnahmen und Programme zum Umwelt- und Klimaschutz („Green Sustainability“ und EHS-Programm „Environment, Health and Safety“).

Es formuliert u. a. verbindliche Grundsätze mit dem Ziel, einer nachhaltigen Wertschöpfungskette konsequent näherzukommen, und basiert auf den zertifizierten Managementsystemen ISO 14001 und OHSAS 18001. Bereits heute sind insgesamt dreizehn Standorte und Tochtergesellschaften nach ISO 14001 zertifiziert. Wir liegen damit im Plan, bis Ende 2014



die Hauptproduktionsstandorte nach ISO 14001 zu zertifizieren. Durch konzernweite Nachhaltigkeitsprogramme fördern wir zudem Standortoptimierungen und Effizienzsteigerungen mit Blick auf den Klima- und Umweltschutz.

Global-Compact-Prinzipien als Teil der Zulieferanforderungen

Die Einhaltung von Umweltstandards und den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen erwartet G&D auch von seinen Geschäftspartnern und Zulieferern. Die Anerkennung des neuen G&D-Verhaltenskodex dient künftig als eine der zu erfüllenden Voraussetzungen für die Zulassung neuer bedeutender Zulieferer.

(S. 10 Externe Einhaltung)

Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette

Dass Themen wie Wasserverbrauch und CO₂-Ausstoß innerhalb der gesamten Produktions- und Lieferkette künftig immer bedeutender werden, war auch Konsens des ersten Dialogs von G&D-Experten mit ausgewähl-

ten Kunden, Zulieferern und Verbandsvertretern zur nachhaltigeren Gestaltung der gemeinsamen Wertschöpfungskette im Mai 2012.

Um in allen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns die Klimabilanz konsequent zu verbessern, verfolgen wir eine Klimaschutzstrategie und reduzieren unsere CO₂-Emissionen. Ein wichtiger Fortschritt auf diesem Weg ist der „Corporate Carbon Footprint“. Damit haben wir im Berichtszeitraum die Klimagas-Emissionen unserer größten Produktionsstandorte ermittelt.

Auf Basis des Fußabdrucks leiten wir entsprechende Ziele und Maßnahmen ab, um die Emissionen zu reduzieren und einen effizienteren Ressourcenumgang an den Standorten zu verankern. Als Gesamtziel haben wir uns die CO₂-Reduktion in Höhe von 10 Prozent bis 2016 in Bezug auf das Referenzjahr 2010 gesetzt. Die Reduktionsziele veröffentlichen wir auch im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Carbon Disclosure Project. Nach der konzernweiten Erstellung der „Corporate Carbon Footprints“

planen wir, uns nun auch verstärkt mit dem Thema „Water Footprint“ zu beschäftigen.

Carbon Disclosure Project
www.cdproject.net

Grüne Produkte & Product 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, Gestaltung, Herstellung und Verpackung unserer Produkte verfolgen wir das Ziel, höchste technische Qualität mit dem effizienten Einsatz von Rohstoffen und der Verwendung ressourcenschonender Materialien zu verbinden. Wir entwickeln „grüne Produkte“, die aus umweltschonenden, langlebigen und leicht wiederverwertbaren Materialien bestehen. Beispiele hierfür sind Zahlungsverkehrskarten aus recyceltem Kunststoff oder die Green SIM-Card mit Papierkartenkörper.

Um genaue Kenntnis über die Emissionen beim Herstellungsprozess unserer Produkte zu haben – auch über jene, die bei unseren Zulieferern und in der Lieferkette entstehen –, erfassen wir mit dem „Product Carbon Footprint“ (PCF) die ausgestoßenen Klimagase. Die produktbezogenen Werte können wir seit April 2012 für jene Kartenprodukte errechnen, die in vier verschiedenen Standorten hergestellt bzw. personalisiert werden. Mit dem Ziel, einen weiteren Schritt in Richtung Ressourcenschonung und nachhaltige Lieferkette zu gehen, haben wir im Berichtszeitraum eine „Green Working Group“ im Bereich Mobile Security aufgesetzt. Der Arbeitskreis aus Mitarbeitern der G&D-Zentrale und der Tochtergesellschaften wird bereichsübergreifend an „grünen Themen“ arbeiten – von der Forschung über den Einkauf und das Produktmanagement bis hin zur Produktion und dem Vertrieb.

Als Mitglied der International Card Manufacturing Association (ICMA) beteiligt sich G&D auch an der 2010 gegründeten Arbeitsgruppe „Greening of the Factory“. Diese befasst

sich ebenfalls mit Umwelt- und Ressourcenschutz bei der Produktion von Zahlungs- und SIM-Karten.



Unser CO₂-Fußabdruck

Bis Ende 2011 haben wir uns ein umfassendes Bild unseres gesamten CO₂-Fußabdruckes gemacht und alle großen Produktionsstandorte in die Analyse einbezogen: Unser „Corporate Carbon Footprint (CCF)“ beträgt im Jahr 2011 insgesamt 334.500 Tonnen Kohlendioxid. Zum Vergleich: In ganz Deutschland werden jährlich etwa 800 Millionen Tonnen CO₂ ausgestoßen.

Unsere direkten Emissionen, die wir beispielsweise durch eigene Produktionsanlagen ausstoßen (Scope 1), betrugen dabei im Jahr 2011 39.800 Tonnen CO₂. Durch den Einkauf von Energie (z. B. Elektrizität, Fernwärme; Scope 2) entstanden weitere 112.048 Tonnen CO₂. Den größten Anteil machten Emissionen aus, die durch erbrachte Dienstleistungen und erworbene Vorleistungen wie beispielsweise durch den Einkauf von Rohstoffen oder durch Dienstreisen entstehen (Scope 3). Diese betrugen 2011 insgesamt 182.642 Tonnen.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Emissionen der Bereiche Scope 1 und 2 bis 2016 in Bezug auf das Referenzjahr 2010 (erstmalige Erhebung der Emissionsdaten) um zehn Prozent zu reduzieren. Dafür leiten wir aus dem Fußabdruck entsprechende Maßnahmen zur Energieeinsparung und -effizienz ab.



Korruptionsbekämpfung: Werte leben – Regeln achten

PRINZIP

10

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

G&D verpflichtet sich, konsequent gegen Korruption einschließlich 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.

In dieser Haltung haben uns die Ergebnisse des Wesentlichkeitsprozesses bestätigt. Korruptionsbekämpfung wurde bei der Befragung von internen und externen Stakeholdern als eines der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für G&D eingestuft. Das bestärkt uns darin, bestehende Systeme und Maßnahmen konsequent auf hohem Niveau weiterzuentwickeln, ohne aus dem Blick zu verlieren, auch weitere Alternativen zur Erreichung unserer Ziele in Betracht zu ziehen.

Dabei haben wir in den vergangenen Jahren wesentliche Fortschritte erzielt: Der Aufbau unseres Compliance-Management-Systems mit einem Compliance Office, Regional Compliance Advisors (regionalen CFOs) und Compliance Ambassadors

(Geschäftsführern der Tochtergesellschaften) sowie einer Helpline, aber auch der überarbeitete Verhaltenskodex im vergangenen Berichtsjahr sowie die E-Learning-Schulungen unserer Mitarbeiter sind wichtige Schritte auf diesem Weg. **(S. 9 Interne Einhaltung)**

Verbindliche Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung

Eine zentrale Grundlage unserer Zero-Tolerance-Politik ist der Verhaltenskodex, der an jedem Standort, in jedem Geschäftsbereich, gegenüber allen Geschäftspartnern und im täglichen Umgang miteinander gilt. Im Frühjahr 2012 wurde der neue Verhaltenskodex veröffentlicht, nachdem unter anderem die Prinzipien des UN Glo-

bal Compact und die Regeln unseres Compliance-Management-Systems integriert worden waren.

Die Compliance-Helpline ist inzwischen an nahezu allen Standorten verfügbar. Im vergangenen Jahr gab es drei Meldungen, die sich alle nach eingehender Prüfung als nicht substantiell herausstellten.

Die Wirksamkeit unseres Compliance-Management-Systems lassen wir derzeit durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach dem Prüfungsstandard 980 des Institutes der Wirtschaftsprüfer untersuchen. Diese Überprüfung wird Ende 2012 abgeschlossen sein.

Das seit über einem Jahr gültige britische Antikorruptionsgesetz hat einen hohen Maßstab für weltweit agierende Unternehmen gesetzt. Daraufhin haben wir im Juli 2011 unsere ABC-Policy („Anti-Bribery and -Corruption Policy“) verabschiedet.

Antikorruptionsrichtlinien für unsere Lieferanten

Die für G&D geltenden Maßstäbe sind auch für unsere Geschäftspartner bindend. Die für unsere Geschäftstätigkeit bedeutenden Zulieferer erhalten den „Compliance Questionnaire for G&D Business Partners“: Mit diesem integrierten Fragebogen haben wir ein Werkzeug etabliert, das uns unterstützt, Lieferanten in Bezug auf Korruption sowie ihre Verhältnisse und Verbindungen zu Regierungsmitarbeitern zu untersuchen. Ziel ist es, mindestens 80 Prozent unserer bedeutenden Zulieferer mithilfe des Compliance Questionnaires und/oder des „Agreement on Business Ethics“ bis Ende 2013 analysiert zu haben.

(S. 10 Externe Einhaltung)

Um die Einhaltung unserer Richtlinien zu überprüfen, haben wir in den letzten Jahren fast 100 Audits auch mit CSR-relevanten Fragestellungen durchgeführt.



Prävention als Schlüssel

Das Compliance-Management folgt grundsätzlich dem Prinzip: vorbeugen, ermitteln, handeln. Die Prävention ist für uns wesentliche Voraussetzung 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 interne Überprüfung und Dokumentation erfolgt im Rahmen des „Statement on Business Controls“. **(S. 9 Interne Einhaltung)**

G&D hat zudem seine Risikolandkarte auf Grundlage der Inhalte des „Statements on Business Controls“, des Corruption Perception Index von Transparency International und der Erkenntnisse aus den Berichten der G&D-Töchter weiterentwickelt. Die Risikolandkarte wird jährlich aktualisiert.

Mitarbeitertraining zur Korruptionsbekämpfung

Um alle Mitarbeiter weltweit dabei zu unterstützen, sich gesetzeskonform und gemäß den unternehmensinternen Bestimmungen zu verhalten, sind Kommunikation und Schulungen ein wesentlicher Teil der G&D-Antikorruptionspolitik. Bis heute haben bereits rund 8.000 unserer weltweit rund 10.500 Mitarbeiter an der E-Learning-Seminarreihe zu compliancerelevanten Themen teilgenommen – gegenüber dem Vorjahresbericht ein Plus von 2.500 geschulten Mitarbeitern. Die Schulungen zu Compliance-Fragen werden fortgesetzt, um auch unsere Compliance-Kultur weiter zu stärken.

Interne Berichterstattung

Die Einhaltung von Gesetzen und internen Regeln wird im Rahmen des Compliance-Managements auch im Bereich Antikorruption überwacht. Vierteljährlich informiert das Compliance Office die Konzern-Geschäftsführung. Jährlich berichtet es für den Aufsichtsrat über die Entwicklung

des Compliance-Management-Systems. Einzelne Vorfälle werden davon unabhängig und unmittelbar dem Vorsitzenden der Geschäftsführung gemeldet, damit dieser geeignete Maßnahmen einleiten kann.

Die Helpline: Hilfestellung und Meldeweg

Ein wichtiges Element unseres Corporate Compliance Management ist die im April 2011 eingerichtete „Helpline“. G&D-Mitarbeiter können hier ihre Fragen zu regelkonformem Verhalten an das Compliance Office in München richten. Zudem können sie auch Verstöße gegen Gesetze oder unternehmensinterne Richtlinien melden. Dabei wird jede Anfrage absolut vertraulich behandelt. Die Daten des Hinweisgebers werden nur mit dessen Zustimmung bekannt gegeben. Eine eventuelle Speicherung von unbedingt nötigen Daten wird auf einem „Stand-alone-Laptop“ – ohne interne oder externe Netzverbindung – durchgeführt.

„Bei jeder Meldung geht das Compliance Office in München den Hinweisen zunächst diskret nach“, erläutert Günther Rubesch, Leiter Compliance Office bei G&D, das übliche Vorgehen. „Der Sachverhalt wird auf Plausibilität geprüft und, falls nötig, wird nach weiteren Informationen gesucht.“ Erhärtet sich der Verdacht, wird der Beschuldigte über die Vorwürfe informiert und kann dazu Stellung nehmen. Liegt tatsächlich ein Fehlverhalten oder ein Gesetzesverstoß vor, wird der Fall intern an die zuständigen Fachbereiche übergeben. Keiner der drei Fälle, die im Berichtszeitraum über die Helpline gemeldet wurden, stellte sich nach eingehender Prüfung als substantiell heraus.

Sicherheit und Gesellschaft: Werte sichern – Zukunft gestalten



Als international agierender Technologiekonzern sichern wir Transaktionen und die Echtheit von Identitäten und Werten. Es ist uns ein Anliegen, dabei nicht nur die technologischen, sondern auch die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer digitalisierten Welt mitzugestalten. Insbesondere die Themen Datenschutz und Datensicherheit haben hierbei eine besondere Nähe zu unserem Kerngeschäft und zugleich eine hohe gesellschaftliche Bedeutung. Unsere internen und externen Befragungen zur Wesentlichkeitsmatrix haben dies bestätigt.

(S. 8 Wesentlichkeitsmatrix)

2012 haben wir darum wie angekündigt die Dialogplattform „Identity – Talk in the Tower®“ ins Leben gerufen. Internationale Experten beschäftigen sich unter anderem mit den Fragen, welchen Einfluss die technologischen Umwälzungen unserer Zeit auf uns haben, welche kulturellen Normen und Werteverständnisse es zum Thema Identität gibt und wer die Regeln zu Datenschutz, Anonymität und Transparenz in unserer vernetzten Welt bestimmt. „Identity – Talk in the Tower®“ steht dabei für einen

interdisziplinären kreativen Dialog, der neue Perspektiven eröffnet. Da ein Turm die dafür notwendige Losgelöstheit vom Alltagsgeschäft symbolisiert, ist er für unsere Initiative namensprägend.

Der Startschuss für die Dialogplattform fand am 11. Mai in Berlin statt. Ausgewählte internationale Persönlichkeiten – u. a. Philosophen, Juristen, Politologen, IT-Experten und Unternehmer – verschafften sich einen Überblick über die verschiedenen Aspekte von Identität.

Die Gruppe verständigte sich auf die Weiterbearbeitung der wichtigsten Themen in zwei Experten-Arbeitsgruppen, den sogenannten Tower Task Forces. Diese werden im Herbst 2012 zusammenkommen und die aufgeworfenen Fragen weiter verfolgen. Die Ergebnisse der Arbeit der Task Forces werden im kommenden Jahr in einem weiteren „Tower Talk“ zusammengeführt und diskutiert.

„Identity – Talk in the Tower®“ will durch den internationalen interdisziplinären Austausch einen Beitrag zur

gesellschaftlichen Diskussion zur Zukunft von Identität leisten.

www.identity-tower.com



Start von „Identity – Talk in the Tower®“ am 11. Mai 2012



Corporate Citizenship: Verantwortung tragen – Engagement fördern

Wir sind uns der Verantwortung für unser gesellschaftliches Umfeld, in dem wir agieren, bewusst. Unternehmerisches Wirken bedeutet für uns, diese Verantwortung fortwährend auszugestalten. Darum haben wir 2011/2012 unser bürgerschaftliches Engagement (Corporate Citizenship) im Rahmen der Giesecke & Devrient Stiftung konsequent weiterentwickelt und zudem unser Corporate-Volunteering-Programm gestartet.

G&D-Stiftung mit erstem vollen Geschäftsjahr

Die G&D-Stiftung bündelt seit 2010 unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten in den Bereichen Bildung, Kultur und interkultureller Austausch. Sie ist mit einem Grundstockkapital von 20 Millionen Euro gestartet. In ihrem ersten vollen Geschäftsjahr 2011 hat sie unter anderem einen Sprach- und Kulturaufenthalt für indische Jugendliche in Deutschland in Kooperation mit dem Goethe-Institut organisiert, der im Jahr 2012 erneut durchgeführt wurde. Zudem wurde die Zusammenarbeit mit anderen Initiativen in verschiedenen Projekten

weiter ausgebaut. 2011 unterstützte die Stiftung etwa das Projekt „Lesezeichen“, das Schülerstipendium „Fit für Verantwortung“ der Roland Berger Stiftung sowie das Projekt Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ der ZEIT-Stiftung. Darüber hinaus hat die G&D-Stiftung auch ihre Förderung für das „Werkstattmuseum für Druckkunst Leipzig“ sowie für die „stiftung neue verantwortung“ fortgesetzt.

Für 2013 plant die Stiftung Sprach- und Kulturaufenthalte mit brasilianischen und mexikanischen Jugendlichen und die Weiterführung der Projekte „Lesezeichen“, „Fit für Verantwortung“ und „Mehr Migranten werden Lehrer“.

www.gi-de-stiftung.org
www.druckkunst-museum.de
www.stiftung-nv.de

Unterstützung des individuellen Mitarbeiterengagements

Seit Anfang 2012 fördern wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter. G&D hat dazu ein Corporate-Volunteering-Programm entwickelt, bei dem sich die Mitarbeiter für die ehrenamtliche Unterstützung von ausgewählten Projekten anmelden und auch eigene Projektvorschläge einbringen können. Die Zeit, die die Mitarbeiter durch Urlaub oder Freizeitausgleich einbringen (maximal zwei Tage), wird von G&D verdoppelt.

Das Programm stößt auf großes Interesse bei den Mitarbeitern. So waren erste Projekte, u. a. ein Ausflug mit Flüchtlingsfamilien, die Renovierung eines Klassenzimmers und der Besuch eines Klettergartens mit einer interkulturellen Kindergruppe, schnell ausgebucht. Die Rückmeldungen der Teilnehmer waren durchweg positiv. Als nächste Projekte planen wir u. a. die Sanierung eines Abenteuerspielplatzes.

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

	Systeme und Maßnahmen	Fortschritt und Ausblick	Frist	Details	Global Compact
CSR-Strategie	Unterstützung des UN Global Compact	Regelmäßiger Fortschrittsbericht gemäß den Anforderungen des UN Global Compact (Beitritt 9/2010, Erstausgabe 9/2011)	jährlich		
	Priorisierung der CSR-Themen und -Handlungsfelder	Interne und externe Stakeholder befragt (2011/12), Wesentlichkeitsmatrix erstellt und Ableitungen mit den Fachabteilungen erörtert (Mitte 2012); Ziel: Aktualisierung in drei Jahren	fortlaufend alle 3 Jahre aktualisiert	S. 7/8	
	Leuchtturmprojekt im Themenfeld „Sicherheit und Gesellschaft“	Interdisziplinäre und internationale Dialogplattform „Identity – Talk in the Tower®“ gestartet (5/2012)	wird fortgeführt	S. 25	
	Sensibilisierung von Mitarbeitern und Kunden	CSR-Broschüre für Mitarbeiter überarbeitet, regelmäßig im Intranet berichtet, CSR-/Nachhaltigkeitsraum auf dem G&D-Familiientag in München (6/2012), Webangebot auf www.gi-de.com	fortlaufend		
Handlungsfeld Compliance/Einkauf/Lieferkette	Konzernweit gültiger Verhaltenskodex	Verhaltenskodex überarbeitet (z. B. mit Blick auf UN-Global-Compact-Prinzipien, internationale Standards, Compliance-Management und G&D-Werte), internationaler Versand an alle Mitarbeiter, Konzernrevision (Corporate Audit) überprüft Einhaltung des Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Audits	2012	S. 9	Prinzipien 1–10
	Konzernweites Compliance-Management-System mit Compliance-Office in München	Wirksamkeitsprüfung des Compliance-Managements (IDW PS 980): 1. Modul erfolgreich abgeschlossen, Module 2 + 3 in Arbeit Ziel: Überprüfung bis Ende 2012 abzuschließen	2012	S. 23	Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10
		Anti-Bribery and -Corruption Policy auf Grundlage des UK Bribery Acts eingeführt (7/2011)	2011	S. 23	Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10
		Risikolandkarte anhand des Statement on Business Controls, des Corruption Perception Index (von Transparency International) sowie Erkenntnissen aus den Berichten der G&D-Töchter weiterentwickelt. Jährliche Aktualisierung. Auf den Erkenntnissen basierend Compliance-Monitoring begonnen	jährlich	S. 24	Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10
	Compliance-Schulung durch internationale E-Learning-Kurse	Kurse zu Compliance-Grundlagen, Verhaltenskodex, Antikorruption, Kartellrecht, Datenschutz und Umgang mit Geschäftspartnern; 8.000 Mitarbeiter weltweit haben an E-Learning-Schulungen teilgenommen Ziel: weitere Schulungsmodule und verpflichtende Teilnahme aller Mitarbeiter konzernweit	fortlaufend	S. 24	Prinzipien 1–10
	Compliance-Helpline für Mitarbeiter, Kunden und Dienstleister	Anschluss nahezu aller Standorte an die Compliance-Helpline	2012	S. 23/24	Prinzipien 1–10
	„Statement on Business Controls“ (Erklärung zu Korruption, Datenschutz, Umwelt sowie Arbeitsnormen und Menschenrechten)	Bei Geschäftsführern der Tochtergesellschaften und Divisionsleitern sowie deren lokalen Finanzchefs bzw. Divisionscontrollern abgefragt	jährlich	S. 9	Prinzipien 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10
	Regelmäßiges Reporting an Geschäftsführung und Aufsichtsrat	Reporting spricht Compliance-Verstöße, notwendige Maßnahmen und statistische Daten zur Compliance an	fortlaufend	S. 24	Prinzipien 1–10
	Business-Partner-Auswahlprozess mit Compliance Questionnaire bzw. Agreement on Business Ethics mit Verweis auf Supplier Conduct Principles	Compliance Questionnaire Teil des Qualifizierungsprozesses für bedeutende Zulieferer; Rücklauf bisher 47 %; zusätzlich Versand von Agreement on Business Ethics mit Verweis auf Supplier Conduct Principles im Mobile-Security Bereich, Rücklauf: 65 % Ziel: Zukünftig verweisen alle Dokumente auf neuen Verhaltenskodex, Rücklauf 80 % von Compliance Questionnaire und/oder Agreement on Business Ethics bis Ende 2013	fortlaufend	S. 10	Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10

Handlungsfeld Mitarbeiter	Systeme und Maßnahmen	Fortschritt und Ausblick	Frist	Details	Global Compact
	Regelmäßige, konzernweite Mitarbeiterbefragung	Aus Mitarbeiterbefragung von 2010 zahlreiche Maßnahmen erfasst und deren Umsetzung mittels eines elektronischen Software-Tools nachverfolgt Ziel: nächste Mitarbeiterbefragung 2013	fortlaufend, Turnus: alle 3 Jahre	S. 17	Prinzip 6
	360°-Feedback für Führungskräfte international	Letzte Umfrage 2009 mit Teilnehmerquote 85 % Ziel: nächste Umfrage 2012 geplant; verbindlich für alle Führungskräfte	fortlaufend	S. 17	Prinzip 6
	Konzernweit einheitliches Verfahren zur Beurteilung von Führungskräften („Performance Management“)	Konzeption bis 2012 Ziel: Rollout in ersten Ländern ab 2013	2013	S. 17	Prinzip 6
	Werteorientierte Führungskultur	Projekt „Werteorientierte Führung bei G&D“ (in Zusammenarbeit mit der Initiative „Verantwortung unternehmen“); Trainingskonzept „Value-based-Leadership-Programme“ mit oberem Management durchgeführt; Ausweitung auf mittleres Management, schließlich konzernweite Umsetzung	2012/2013	S. 17	Prinzip 6
	Lebensphasenorientierte Personalpolitik mit Blick auf den demografischen Wandel	Konzept zum demografischen Wandel mit Bereichs-Workshops seit 2012, Stakeholderdialog mit externen Teilnehmern (3/2012)	fortlaufend	S. 15	Prinzip 6
	Diversity-Management im Dreiklang Alter, Geschlecht, Kultur	Stufenweiser Aufbau des Diversity-Managements: Stufe 1 Alter (siehe Demografischer Wandel), Stufe 2 Geschlecht: Frauennetzwerk zur Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen gegründet (Deutschland), unternehmensweites Führungstraining für Frauen im Mittelmanagement gestartet Ziele: Frauenanteil im Executive und Global Management bis 2015 auf 15 % steigern, langfristig: Anteil Managerinnen gemäß Frauenanteil in der jeweiligen Landesgesellschaft; Erweiterung des Diversity-Managements um Stufe 3: kulturelle Vielfalt	2015	S. 12/13	Prinzip 6
	Gesundheitsmanagement	Erweiterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um präventive Gesundheitsfördermaßnahmen; zwei von vier Pilotprojekten zur Gesundheitsförderung (2011), übrige folgen 2012; Ziele: Zertifizierung aller großen Produktionsstandorte nach OHSAS 18001 bis 2014 (siehe Handlungsfeld Umwelt); langfristig konzernweite Implementierung des Gesundheitsmanagement	fortlaufend	S. 15	Prinzip 6
	Konzernweite Datensammlung zu Arbeitsunfällen und Gesundheitsfördermaßnahmen	Kennzahlen angelehnt an GRI ausgearbeitet (Teil des Sustainability-Management-Systems); Rollout ab 2013	2013 ff.	S. 15	Prinzip 6
	Umfassende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Flexible Arbeitszeitmodelle, Steigerung der Teilzeitquote in Deutschland; neue Kindertagesstätte am Standort Louisenenthal; G&D-Familihtag in München (6/2012); Beratungsangebot für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen (seit 2011) Ziele: weitere Steigerung der Teilzeitquote in Deutschland, Re-Auditierung Beruf und Familie 2013; Seminare und Erfahrungsberichte im Intranet ePlanet zu Beruf und Pflege	fortlaufend	S. 16	Prinzip 6
	Nachwuchssicherung und -förderung	Nationale und internationale Hochschulkoooperation ausgeweitet, z. B. mit dualen Studiengängen zweier Hochschulen in Ingolstadt und München	fortlaufend		

	Systeme und Maßnahmen	Fortschritt und Ausblick	Frist	Details	Global Compact
Handlungsfeld Umwelt	Sustainability-Management-System zur Planung und Überprüfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten	„Green Sustainability“ und EHS-Programm „Environment, Health and Safety“ in Sustainability-Management-System mit Kennzahlen überführt	2012	S. 19	Prinzipien 7, 8
	Konzernweite Nachhaltigkeitsprogramme zur Effizienzsteigerung	Ziel: Ableitung von Programmen für Standardoptimierungen und Effizienzsteigerungen aus Sicht des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie unter ökonomischen Aspekten	2012 ff.	S. 20	Prinzipien 7, 8
	Konzernweite Zertifizierung nach ISO 14001 und OHSAS 18001	Bereits 13 Standorte nach ISO 14001 zertifiziert; München*, Louisenthal*, Königstein*, Leipzig*, Barcelona*, Nitra*, Nanchang*, Beijing*, Huangshi*, Itaquecetuba, Tokio, Markham, Mexiko City (*= ebenfalls nach OHSAS 18001 zertifiziert) Ziel: Zertifizierung aller großen Produktionsstandorte bis 2014	2014	S. 15/20	Prinzipien 7, 8
	Corporate Carbon Footprint	Teilnahme am Carbon Disclosure Project (Ergebnisse 7/2012 veröffentlicht); Corporate Carbon Footprint der größten Produktionsstandorte erstellt (CO ₂ -Bilanz veröffentlicht im Geschäftsbericht 4/2012) Ziel: CO ₂ -Reduktion um 10 % bis 2016 (Basis: 2010)	2016	S. 20/21	Prinzipien 7, 8
	Product Carbon Footprint	Produktbezogene CO ₂ -Bilanz für Kartenprodukte, die in vier verschiedenen Standorten hergestellt bzw. personalisiert werden (4/2012)	2012	S. 21	Prinzipien 7, 8
	Emissionsneutralität	G&D-Familietag klimaneutral gestellt (6/2012) in Zusammenarbeit mit der Forest Carbon Group	fortlaufend		Prinzipien 7, 8
	Zunehmende Nutzung alternativer Materialien und Weiterentwicklung „grüner Produkte“, z. B. „Green SIM-Card“	Arbeitskreis „Green working Group“ im Mobile Security Bereich aufgesetzt; sammelt und priorisiert Ansätze	2014	S. 20	Prinzipien 7–9
	Maßnahmen zur Ressourcenschonung in Produktion und Verarbeitung	Installation einer neuen Anlage am Standort Malaysia zur Laugenrückgewinnung beim Banknotendruck, dadurch Energieaufwand und Abfälle reduziert	2012		Prinzipien 7–9
	Analyse weiterer Umweltthemen	Themenfeld Wasser wird aufgegriffen und auf Relevanz für G&D überprüft	2012 ff.	S. 20	Prinzipien 7, 8
	Stakeholderdialog zu Umwelt-/Klimaschutz	Ziel: Dialogveranstaltung als Fortsetzung des begonnenen Austausches mit Stakeholdern geplant	2012/2013		Prinzipien 7–9
Handlungsfeld Bürgerschaftliches Engagement	Giesecke & Devrient Stiftung	Diverse Förderprojekte, z.B. Museum für Druckkunst in Leipzig und stiftung neue verantwortung in Berlin; Förderschwerpunkte 2012: Stipendien „Fit für Verantwortung“ der Roland Berger Stiftung; Sprach und Kulturaufenthalte für indische Jugendliche in Deutschland	fortlaufend	S. 26	
	Corporate-Volunteering-Programm	Start Anfang 2012 in Deutschland; erste drei Projekte: Ausflug mit Flüchtlingsfamilien, Renovierung eines Klassenzimmers sowie Besuch im Klettergarten mit Kindern von AKA – Aktiv für interkulturellen Austausch e.V.	fortlaufend	S. 26	

Maßnahmen, die bereits im vorherigen Fortschrittsbericht erfüllt waren, sind hier nicht mehr aufgeführt.



Giesecke & Devrient

Giesecke & Devrient GmbH
Corporate Communications
Corporate Social Responsibility
Prinzregentenstraße 159
Postfach 80 07 29
81607 München
DEUTSCHLAND
Telefon: +49 (0) 89 41 19-13 86
Telefax: +49 (0) 89 41 19-12 08
csr@gi-de.com
www.gi-de.com/verantwortung