

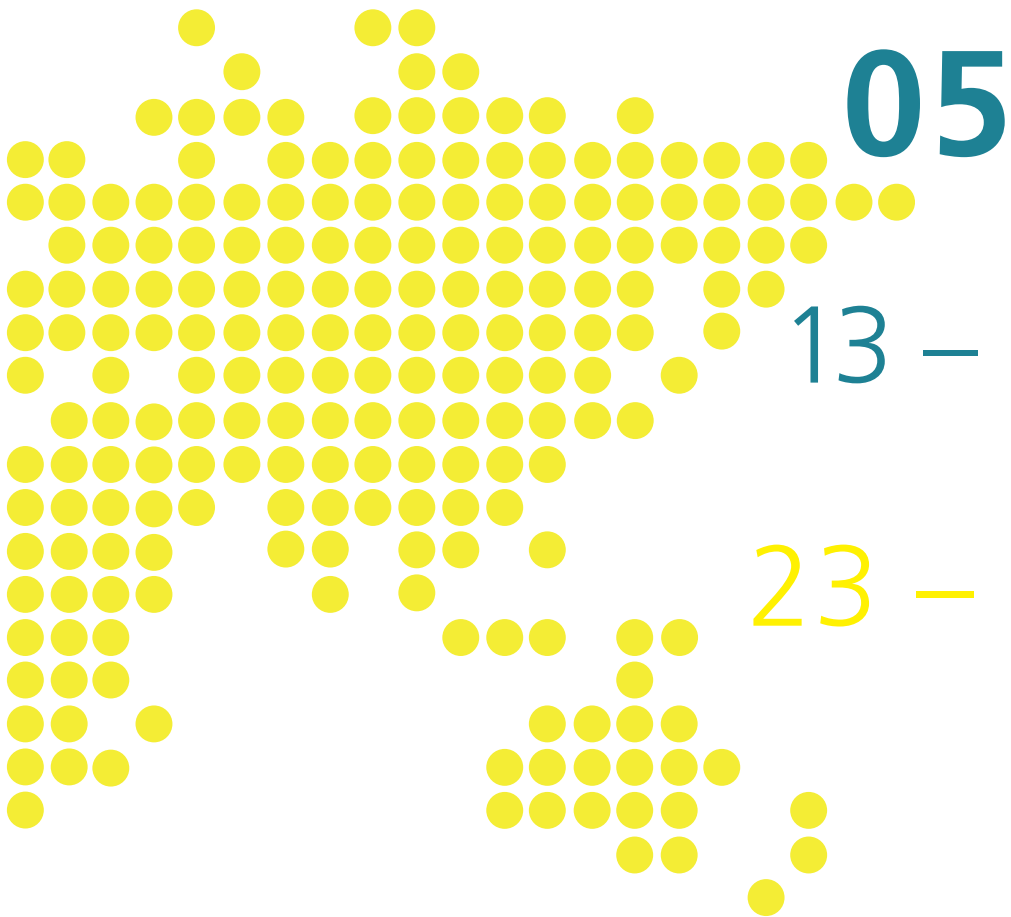
UN GLOBAL COMPACT
FORTSCHRITTSBERICHT 2013



Giesecke & Devrient

Creating Confidence.

INHALT



05

13 – 16

23 – 24

03 Verantwortung aus Tradition

04 Das Unternehmen Giesecke & Devrient

..... Unsere wichtigsten Fortschritte 2012/13

06 – 08 Unser CSR-Management

09 – 12 Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung

—— Arbeitsnormen

17 – 20 Umweltschutz

21 – 22 Sicherheit und Gesellschaft

..... Corporate Citizenship

25 – 27 Auf einen Blick – das CSR-Programm von G&D

VERANTWORTUNG AUS TRADITION

G&D blickt auf eine über 160-jährige Tradition. Als erfolgreiches Familienunternehmen wirtschaften wir mit dem Anspruch, Ressourcen für die künftigen Generationen zu erhalten. Wir übernehmen Verantwortung für die gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und berücksichtigen die Herausforderungen an nachhaltiges Wirtschaften innerhalb unserer Wertschöpfungskette.

Im Berichtszeitraum 2012/13 haben wir unsere Aktivitäten im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) gezielt weiterentwickelt: So haben wir beispielsweise in Deutschland ein zentrales Energie-Management-System eingeführt, mit dem wir unseren Energieverbrauch systematisch senken. Mit „myPerformance“ haben wir 2013 ein Verfahren gestartet, das sukzessive in allen internationalen Tochtergesellschaften eine einheitliche und faire Beurteilung von Mitarbeitern sicherstellt. Unser konsequentes Compliance-Management ist inzwischen extern geprüft. Weltweit wurden unsere Mitarbeiter zu Grundsätzen und Regeln gesetzeskonformen Handelns geschult.

Der vorliegende dritte Fortschrittsbericht von G&D dokumentiert unsere Aktivitäten 2012/13 in den Bereichen Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung, Arbeitsnormen, Umweltschutz und bürgerschaftliches Engagement. Zugleich erneuern wir damit unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact, dem wir uns seit 2010 verpflichtet haben.



Dr. Walter Schlebusch
Vorsitzender der Geschäftsführung
Giesecke & Devrient GmbH

DAS UNTERNEHMEN GIESECKE & DEVRIENT

Das Unternehmen Giesecke & Devrient wurde 1852 von Hermann Giesecke und Alphonse Devrient in der Druck- und Verlagsstadt Leipzig als „Officin für Geld- und Werthpapiere“ gegründet. Zunächst spezialisiert auf den Druck von Banknoten und die Lieferung entsprechender Sicherheitspapiere, erweiterte das Unternehmen sein Kerngeschäft sukzessive auf andere Sicherheitstechnologien aus – insbesondere in den Bereichen Chipkarten, elektronischer Zahlungsverkehr, Personenidentifizierung, Internetsicherheit und spezielle Sicherheitslösungen für den Mobilfunk. Als international führender Technologiekonzern gewährleistet G&D für seine weltweiten Kunden aus dem öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektor sichere Transaktionen und die Echtheit von Identitäten und Werten in drei Geschäftsbereichen:

GESCHÄFTSBEREICH BANKNOTE:

Papier und Druck für Banknoten, Sicherheitspapier und Sicherheitsfolien, Anlagenbau, Service für Druckereien, Banknotenbearbeitungssysteme, Sicherheitsmerkmale und Sensortechnologie, Service und technischer Support.

GESCHÄFTSBEREICH MOBILE SECURITY:

Hardware, Software und Services für mobile Sicherheitsanwendungen: SIM-Karten, Bank-Karten, Authentisierungslösungen, SIM-/Geräte-Management, Subscription-Management, Trusted-Service-Management (TSM) für NFC-basierte Anwendungen wie mobiles Bezahlen und das sichere Laden und Ausführen von Anwendungen auf mobilen Endgeräten.

GESCHÄFTSBEREICH GOVERNMENT SOLUTIONS:

ID-Karten-, Personalisierungs- und Grenzkontrollsysteme, Reisedokumente, Karten und Systeme für das elektronische Gesundheitswesen, zur Personenidentifizierung sowie Authentisierung und Absicherung elektronischer Transaktionen im Internet.

Forschung und Entwicklung genießen bei G&D seit jeher einen hohen Stellenwert. Im Konzern arbeiten heute 1.092 Entwickler an neuen Produkten und Verfahren. Die Investitionen in Forschung und Entwicklung wurden 2012 im Vergleich zum Vorjahr um rund zehn Prozent auf rund 128 Millionen Euro erhöht. Weltweit hält G&D rund 7.300 Patente und Patentanmeldungen.



Details zum Geschäftsbericht

KENNZAHLEN 2012

- 1,789 Mrd. Euro Umsatz (davon 88 Prozent außerhalb Deutschlands)
- 11.213 Mitarbeiter (Stand: Ende 2012)
- 58 Tochter-, Gemeinschafts- und assoziierte Unternehmen
- In 32 Ländern auf allen Kontinenten vertreten



UNSERE WICHTIGSTEN FORTSCHRITTE 2012/13

COMPLIANCE

- Gründungsmitglied der „Banknote Ethics Initiative“ (BnEI) (S. 11)
- Erfolgreicher Abschluss der Wirksamkeitsprüfung des Compliance-Managements (Standard IDW PS 980) (S. 9)
- Einführung einer Verfahrensanweisung zur Behandlung fremder Kodizes (S. 25)
- Einführung eines konzernweiten Datenschutz-Managements (S. 10)

MITARBEITER

- Umsetzung eines konzernweiten Verfahrens zur Beurteilung von Führungskräften und Mitarbeitern („myPerformance“) (S. 13)
- Global Talent Management: Anpassung und Ausweitung des bestehenden Programms für weitere Regionen (S. 16)
- Re-Auditierung des Zertifikats „berufundfamilie“, das neue Ziele und Maßnahmen definiert (S. 15)

UMWELT

- Rollout eines standardisierten Sustainability Reportings mit Ausweitung der Kennzahlenerhebung auf weitere Nachhaltigkeitsdaten (S. 17)
- Einführung eines zentralen Energie-Management-Systems und weltweite Abfrage von Energieeffizienzmaßnahmen (S. 19)
- Verifizierung der CO₂-Bilanz durch externen Dritten (TÜV Nord, Scope 1 und 2) (S. 18)
- Zertifizierungen weiterer Standorte (ISO 14001, OHSAS 18001) (S. 27)

UNSER CSR-MANAGEMENT: WERTE SCHAFFEN UND SYSTEMATISCH STEUERN

Unser Claim **Creating Confidence** drückt aus, woran sich unser unternehmerisches Handeln bemisst. Vertrauen in unsere Produkte und Lösungen ist nicht nur die Grundlage unseres ökonomischen Erfolgs, sondern auch unser Maßstab für den Umgang mit unseren Mitarbeitern¹, Geschäftspartnern und der Umwelt. Wir sind bestrebt, unsere Unternehmenswerte – Vertrauen, Qualität, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Integrität – zum gemeinsamen Nutzen einzusetzen. Für uns bedeutet das einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen entlang unserer Wertschöpfungskette, eine zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik und eine aktive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen technologischer Entwicklungen auf die Gesellschaft.

SCHWERPUNKTE UNSERER STRATEGIE

Grundlage unserer CSR-Strategie bildet die **Selbstverpflichtung** von G&D, in der wir unser konzernweites Verständnis von Corporate Social Responsibility festgeschrieben haben: Unser Ziel ist es, durch eine Politik der unternehmerischen Verantwortung Werte für unser Unternehmen und die Gesellschaft, in der wir uns bewegen, zu schaffen.

Dabei gliedert sich unsere CSR-Strategie in die fünf Handlungsfelder Umwelt, Mitarbeiter, Einkauf, Compliance und Bürgerschaftliches Engagement sowie das Themenfeld Sicherheit und Gesellschaft. 2010 sind wir dem **UN Global Compact** beigetreten und verpflichten uns zu zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

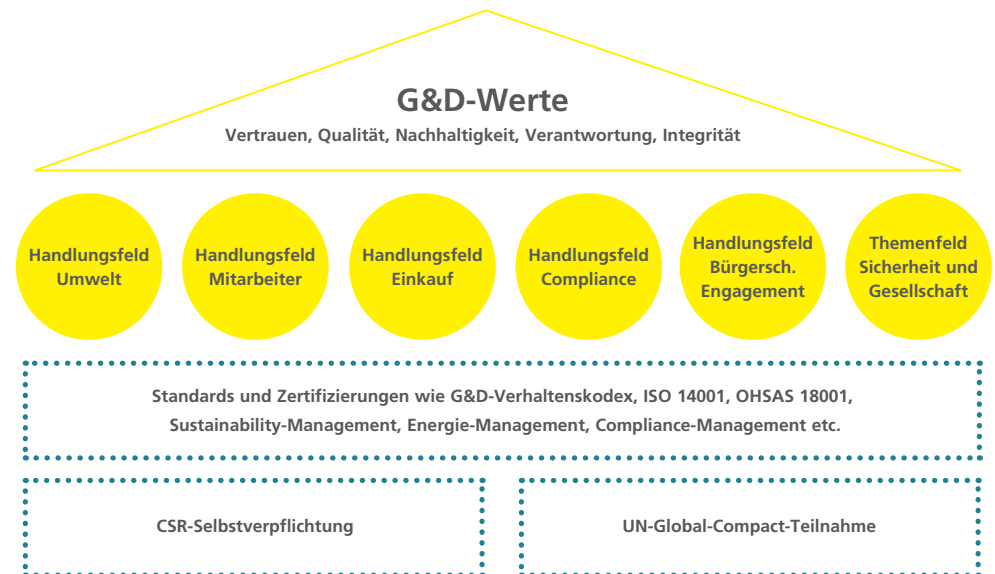
VERANTWORTUNG BRAUCHT DIALOG

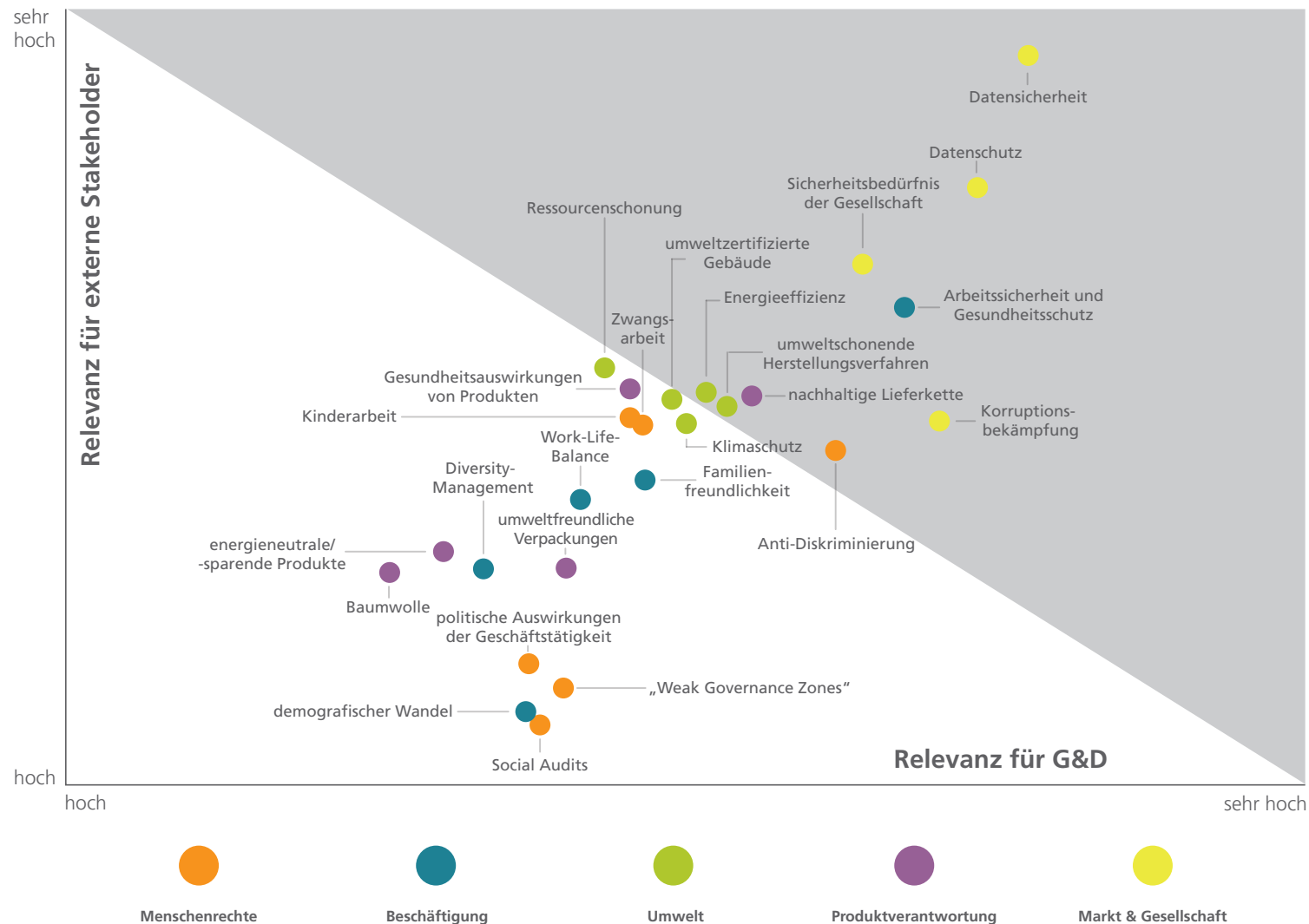
In unserer Selbstverpflichtung bekennen wir uns nicht nur zum UN Global Compact, sondern auch zum offenen und transparenten Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Diesem Austausch messen wir eine hohe Bedeutung zu, denn das uneingeschränkte Vertrauen in unser Unternehmen und unsere Produkte ist unerlässlich für die langfristige Sicherung unserer Geschäftstätigkeit. Der Dialog mit unseren Stakeholdern ermöglicht uns außerdem einen Perspektivwechsel, durch den wir neue Denkanstöße und Impulse für unsere Arbeit gewinnen.

¹ Mit der Bezeichnung sind Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen. Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Bezeichnung verwendet.

G&D-Selbstverpflichtung
www.gi-de.de >
Über G&D > Verantwortung

Mehr Informationen
über die Dialoge von G&D
finden Sie im
Fortschrittsbericht 2012 und
auf www.gi-de.com >
Über G&D > CSR-Strategie
und Management >
CSR-Strategie





Zur Priorisierung unserer CSR-Aktivitäten haben wir 2011/2012 die **G&D-Wesentlichkeitsmatrix** erstellt: Im Austausch mit Mitarbeitern und externen Stakeholdern haben wir um eine Einschätzung gebeten, welche CSR-Themen heute und zukünftig besonders von uns beachtet werden sollten. Die analysierten Ergebnisse und Erwartungen bilden die Grundlage für die strategische Ausrichtung unseres CSR-Engagements.

VERHALTENSKODEX ALS ÜBERGEORDNETER HANDLUNGSRAHMEN

Mit unserem **Verhaltenskodex** haben wir ein übergeordnetes Steuerungsinstrument eingeführt, das den Handlungsrahmen von G&D fest schreibt. Der Kodex gilt weltweit für alle Standorte und Geschäftsbereiche, gegenüber Geschäftspartnern sowie im Umgang miteinander. Im Verhaltenskodex sind die zehn sozialen und ökologischen Prinzipien des UN Global Compacts, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), die UN-Menschenrechtsdeklaration und die Anforderungen nach OHSAS 18001 zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz integriert.

SYSTEME UND STANDARDS ZUR STEUERUNG UNSERER CSR-AKTIVITÄTEN

Klare Leitlinien, Programme und Managementsysteme sind notwendig, um nachhaltiges Wirtschaften weltweit gleichmäßig zu steuern. Die Aktivitäten aus den Bereichen Klima-, Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz werden in unserem **Sustainability-Management-System** gebündelt (S. 17). Seit einigen Jahren folgen wir zertifizierten Managementsystemen nach **ISO 14001** und **OHSAS 18001** und haben zusätzlich im Juni 2013 – zunächst für die vier deutschen Standorte – ein **zentrales Energie-Management-System** gemäß **ISO 50001** eingeführt (S. 19).

Unser **Compliance-Management-System** stellt sicher, dass die Werte und Prinzipien des Verhaltenskodex und anderer Leitlinien eingehalten werden (S. 9). Im vergangenen Jahr wurden Organisation, Angemessenheit und Wirkung unseres Compliance-Management-Systems nach dem Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) in Deutschland und bei ausländischen G&D-Tochterunternehmen untersucht und bestätigt.

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.

PRINZIP 10

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

MENSCHENRECHTE UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG: WERTE LEBEN – REGELN ACHTEN

Die Achtung und Unterstützung von Menschenrechten ist für uns selbstverständlich. Deswegen haben wir die Ablehnung von Diskriminierung jeglicher Art in unserem Verhaltenskodex verbindlich festgehalten.

Für ein Unternehmen, das sich mit den Werten Vertrauen, Qualität, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Integrität identifiziert, sind neben diesen Prinzipien Systeme und Maßnahmen für die Bekämpfung von Korruption essentiell. Wir verfolgen daher eine strikte Zero-Tolerance-Politik: Regelverstöße werden von G&D nicht geduldet, Fehlverhalten entsprechend sanktioniert.

Mit der Compliance-Helpline haben wir weltweit ein Instrument etabliert, das unseren Mitarbeitern, aber auch den Mitarbeitern unserer Kunden und Lieferanten die Möglichkeit bietet, vertraulich Fragen zu stellen, Rat einzuholen und potenzielle Regelverstöße zu melden. Im Berichtszeitraum 2012/13 gab es vier Meldungen, denen von den zuständigen Stellen nachgegangen wurde.

Organisation, Angemessenheit und Wirksamkeit unseres Compliance-Management-Systems wurden gemäß Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) in Deutschland und bei ausländischen G&D-Tochterunternehmen untersucht und bestätigt. G&D gehört damit zu den ersten deutschen mittelständischen Unternehmen, das diese Überprüfung durchgeführt hat. Eine Wiederholung ist für 2014/2015 geplant.

COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

Basis unserer Anti-Korruptions- und Anti-Diskriminierungs-Politik ist unser Verhaltenskodex, der für alle unsere Mitarbeiter gilt und wichtige Normen integriert.

Die Einhaltung unserer Anti-Korruptions- und Anti-Diskriminierungs-Politik wird durch unser Compliance-Management-System sichergestellt. Als zentraler Ansprechpartner berät und unterstützt das Compliance Office unsere Mitarbeiter und Partner in allen Compliance-Angelegenheiten. Unsere Konzernrevision überprüft im Rahmen ihrer Audits die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien im gesamten Konzern. Vierteljährlich informiert das Compliance Office die Geschäftsführung über wichtige Ereignisse und weltweite Entwicklungen. Die Geschäftsführung wiederum berichtet einmal jährlich an den Aufsichtsrat.

INTERNE EINHALTUNG DURCH SENSIBILISIERUNG UND PRÄVENTION

Präventive Maßnahmen und Programme sind für uns der Schlüssel zur Vermeidung potenzieller Verstöße. Durch das „Statement on Business Controls“ – einer jährlichen Erklärung unserer obersten Führungskräfte zu Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Sicherheit, Datenschutz, Arbeitsnormen, Menschenrechten und Umweltschutz – stellen wir sicher, dass Gesetze und unsere internen Regeln umgesetzt und ihre Einhaltung überwacht wird. Die Rücklaufquote des „Statement on Business Controls“ beläuft sich auf nahezu 100 Prozent.

Unser Compliance-Management folgt dem Prinzip: Vorbeugen, Ermitteln, Handeln. G&D hat dazu seine Risikolandkarte auf Grundlage des „Statement on Business Controls“, des Corruption Perception Index von Transparency International, der Erkenntnisse aus den Berichten der G&D-Töchter sowie von deren Schlüsseldaten (Umsatz, Kundenstruktur etc.) zur Risk Map 3.0 weiterentwickelt. Ein Schwerpunkt bei der turnusmäßigen Aktualisierung 2013 war das Kartellrecht.

Wichtiger Bestandteil unserer Präventionsstrategie sind umfangreiche Schulungen für unsere Mitarbeiter. Mit einem weltweiten E-Learning-Programm im Intranet sowie mit sogenannten „Classroom Trainings“ zu compliancerelevanten Themen (u. a. Anti-Korruption, Umgang mit Geschäftspartnern) haben wir ein Instrument zur Wissensvermittlung entwickelt. Bis Anfang August haben rund 80 Prozent der Mitarbeiter weltweit an den Schulungen teilgenommen.

Um den verantwortungsvollen Umgang mit Daten zu gewährleisten, haben wir ein konzernweites Datenschutz-Management aufgebaut. Für jede Gesellschaft, an der wir mehrheitlich beteiligt sind, wurde ein Datenschutzverantwortlicher (Local Privacy Officer) benannt. Er informiert quartalsweise über alle Aktivitäten und Vorfälle an den Konzerndatenschutzbeauftragten, der wiederum vierteljährlich an die G&D-Geschäftsführung berichtet. Durch spezielle Schulungsmaßnahmen werden unsere Mitarbeiter für einen verantwortungsvollen Umgang mit ihren Daten sensibilisiert.

EXTERNE EINHALTUNG UNSERER MASSSTÄBE

Die für G&D geltenden Maßstäbe sind auch für unsere Geschäftspartner bindend. Bedeutende Zulieferer (A- und B-Lieferanten) erhalten als Teil ihres Qualifizierungsprozesses den „Compliance Questionnaire for G&D Business Partners“. Zusätzlich müssen sie das „Agreement on Business Ethics“ mit Verweis auf die „Supplier Conduct Principles“ im Mobile-Security-Bereich unterzeichnen. Bis Ende 2013 sollen 80 Prozent unserer bedeutenden Zulieferer den „Compliance Questionnaire“ und/oder das „Agreement on Business Ethics“ unterzeichnet haben. Aktuell liegt die Rücklaufquote bereits bei 70 Prozent.

Auf Grundlage des britischen Anti-Korruptions-Gesetzes haben wir zudem eine ABC-Policy („Anti-Bribery and -Corruption“-Policy) entwickelt. Dazu wurden 2012 erste Schulungen von 170 Vertriebspartnern durchgeführt. Weitere Trainings für Geschäftspartner, wie zum Beispiel Lieferanten, sind geplant. Um die Einhaltung unserer Richtlinien zu überprüfen, haben wir in den vergangenen fünf Jahren über 100 Audits auch mit CSR-relevanten Fragestellungen bei Lieferanten durchgeführt. Viele Sicherheitstechnologien benötigen seltene Mineralien, deren Gewinnung und Veredelung immer wieder Fragen zur Einhaltung der Menschenrechte aufwirft. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit diesen Konfliktmineralien haben wir ein Statement verfasst.



BANKNOTE ETHICS INITIATIVE

Die Banknote Ethics Initiative (BnEI) ist eine internationale Initiative der Banknotenindustrie, deren Ziel die verbindliche Umsetzung ethischer Prinzipien im Geschäftsverkehr ist. Sie wurde bei der Currency Conference am 13. Mai 2013 in Athen vorgestellt. G&D ist Gründungsmitglied dieser Initiative. Die wesentlichen Aufgaben der BnEI beantwortet der Vorsitzende der Initiative, Antti Heinonen, früherer Direktor der Abteilung Banknoten der Europäischen Zentralbank.

HERR HEINONEN, WELCHE SCHWERPUNKTE HAT DIE BANKNOTE ETHICS INITIATIVE?

„Wir konzentrieren uns auf die Verhinderung von Korruption und die Einhaltung des Kartellrechts innerhalb der Banknotenbranche. Die Aufrechterhaltung hoher ethischer Standards hat an Bedeutung gewonnen. Nur so kann die Branche ihr wertvollstes Gut bewahren – das Vertrauen der Kunden und anderer Stakeholder.“

WER IST IHRE ZIELGRUPPE?

„Alle Unternehmen der Banknotenbranche, die der Initiative gerne beitreten würden – Druckereien ebenso wie die Hersteller von Papier, Druckfarben, Sicherheitsfäden und -folien oder Maschinen. Bisher hat noch kein Kandidat den gesamten Prozess absolviert, doch hoffen wir, dass bis zum Jahresende die ersten Firmen akkreditiert sind.“

IST NICHT ZU ERWARTEN, DASS JEDES UNTERNEHMEN DER BANKNOTENBRANCHE DIESEN BEITRITTS-PROZESS MIT BRAVOUR BESTEHT?

„Speziell kleinere Firmen verfügen vielleicht nicht über den vollständigen Werkzeugkasten, auch wenn sie sich an alle Vorschriften halten. Wir haben deshalb den BnEI Code of Ethical Business Practice – unseren Kodex für ethisches Geschäftsgebaren – sowie ein detailliertes Handbuch zusammen mit einem Katalog von Hilfsmitteln veröffentlicht, um Best Practices zu veranschaulichen.“



www.bnei.com

IM FOKUS: CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN

Teil der Menschenrechte ist die Gleichbehandlung aller unserer Mitarbeiter. Unser dreistufiger Diversity-Ansatz ist ein zentrales Instrument, um der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter oder kulturellem Hintergrund entgegenzuwirken. An verschiedenen Standorten (u. a. München, Barcelona) gibt es einen Gleichstellungsbeauftragten, der sich für die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Mitarbeitern einsetzt.

Zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen hat die Geschäftsführung ein Ziel formuliert: Der Frauenanteil im Executive und Global Management mit mehr als 500 Führungskräften soll bis 2015 auf 15 Prozent steigen.

2012 haben wir zur Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen ein Frauennetzwerk gegründet. Ziel ist es, Einflussfaktoren zu identifizieren, die sich auf die berufliche Entwicklung von Frauen positiv auswirken. Im Austausch mit der Geschäftsführung und dem HR-Bereich werden Handlungsempfehlungen erarbeitet und daraus abgeleitete Maßnahmen konkretisiert. Das Frauennetzwerk initiiert außerdem den Kontakt zwischen Managerinnen und jungen Trainees (weiblichen und männlichen) im Sinne eines Mentorinnen-Programms.

Im Juni 2013 hat G&D für Frauen das Pilotseminar „Frauen in verantwortungsvollen Positionen: Die eigene Entwicklung aktiv gestalten“ angeboten. Im Oktober 2013 wird das Seminar erneut durchgeführt. Weiterhin hat sich auch das Training „Frauen in Führung – eigener Stil, starke Wirkung“ sehr gut etabliert.

Im kommenden Jahr wollen wir außerdem die internationale Vernetzung weiblicher Führungskräfte im Rahmen virtueller Treffen und Trainingseinheiten weiter vorantreiben. Hierzu ist geplant, ein EMEA-weites Pilotprojekt „Women in Business“ zu starten. Es soll beruflich erfolgreiche Frauen gezielt beim Sprung in Managementfunktionen unterstützen, um die „gläserne Decke“ zu durchdringen und Frauen in Schlüsselfunktionen in der gesamten Region zu vernetzen. Neben einem breiten Spektrum an Trainingsinhalten steht hier die kollegiale Beratung im Fokus. Die internationale Ausrichtung bietet eine wirkungsvolle Möglichkeit, um von Best-Practice-Beispielen aus anderen Ländern zu lernen.

Einen Austausch zu Aktivitäten aus der Praxis bietet die in Deutschland vom Bundesministerium für Frauen geförderte Plattform genderdax. G&D ist seit 2011 als eines von 50 ausgewählten Unternehmen Mitglied in der genderdax Community, die hochqualifizierte Frauen in Fach- und Führungspositionen fördert.

Aktuell sind bei G&D ...

- 11 Prozent im Executive und Global Management,
- 27 Prozent im Executive Pool,
- 34 Prozent im globalen Top-Talent-Programm und den regionalen Talent-Programmen für Professionals,
- 25 Prozent der Aufsichtsräte und
- rund 60 Prozent unserer Trainees des G&D Group Graduate Programs

... weiblich.

ARBEITSNORMEN: WERTSCHÄTZUNG LEBEN – GEMEINSAM HANDELN

Als internationales Unternehmen haben wir uns zur Einhaltung grundlegender Arbeitsnormen verpflichtet, die in unserem konzernweit gültigen Verhaltenskodex festgeschrieben sind und sich an den Prinzipien der International Labour Organization (ILO) orientieren: Vereinigungsfreiheit, Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und ein sicheres Arbeitsumfeld sind die wesentlichen Grundsätze, die G&D für sich definiert hat.

WEITERENTWICKLUNG DER WERTEORIENTIERTEN FÜHRUNGSKULTUR

Der Verhaltenskodex von G&D als ethischer Handlungsrahmen unseres Unternehmens impliziert eine wertorientierte Unternehmenskultur, die sich in der Mitarbeiterführung und dem Umgang der Mitarbeiter untereinander widerspiegelt.

Im Jahr 2011 startete das Projekt „Value-based Leadership“. Mittlerweile wurde das Trainingskonzept weltweit mit dem oberen und mittleren Management in ausgewählten Ländern wie z. B. in Schweden, Indien oder Deutschland durchgeführt. Bis 2014 soll es weltweit umgesetzt werden.

Um konzernweit eine einheitliche Bewertung von Mitarbeitern und Führungskräften hinsichtlich vereinbarter Ziele und Aufgaben sicherzustellen, hat G&D ein globales Performance-Management entwickelt. „myPerformance“ wird seit 2013 sukzessive in allen internationalen Tochtergesellschaften ausgerollt. Die standardisierten Mitarbeitergespräche umfassen einheitliche Kompetenzen und Bewertungsstufen, die in unterschiedlichen Kulturkreisen anwendbar sind. In Australien, Brasilien, Kanada, China, Großbritannien und Indien wurde „myPerformance“ bereits umgesetzt.

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.



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist eine soziale Verpflichtung und ein nachhaltiges Qualitätsmerkmal. Die herausragende Bedeutung dieses Themas für unsere internen und externen Stakeholder wurde in der Wesentlichkeitsmatrix bestätigt. Aktuell baut G&D ein betriebliches Gesundheits-Management-System auf, das langfristig konzernweit implementiert werden soll. Grundlage bildet die Norm OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment System), nach der bereits einige internationale Standorte zertifiziert sind. Für die deutschen Betriebsstätten ist dieser Prozess bereits abgeschlossen.

Unsere Grundsätze und Strategien zu den Bereichen Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wiederum in einem Sustainability-Management-System gebündelt. Für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz haben wir 19 Kennzahlen ausgearbeitet, die an den GRI-Standard angelehnt sind. Die konzernweite Datensammlung hat 2013 begonnen.

Im Berichtszeitraum haben wir die vier initiierten Pilotprojekte zu den Themen „Ergonomie am Arbeitsplatz“, „Ernährung“, „Bewegung“ und „Innere Balance“ erfolgreich umgesetzt. Weitere Aktivitäten waren Erste-Hilfe-Schulungen für Auszubildende und die Umsetzung lokaler Gesundheitsfördermaßnahmen, wie Nichtraucherseminare sowie Evakuierungs- und Sicherheitsübungen. Ab Herbst 2013 wird das Projekt „Ergonomie“ in ein Regelprogramm überführt, das Maßnahmen wie Arbeitsplatzanalysen und Seminarangebote beinhaltet.

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Gesundheitsförderung spielt auch eine wesentliche Rolle beim Umgang mit dem demografischen Wandel, dem wir durch eine ganzheitliche, lebensphasenorientierte Personalpolitik begegnen. Dazu haben wir ein Demografiekonzept entwickelt, das auf den drei Säulen Talent-Management, Erhalt der Leistungsfähigkeit sowie Führung und Qualifikation basiert. Durch bereichsspezifische Check-ups werden die Herausforderungen in den einzelnen Unternehmensbereichen analysiert und Maßnahmen entwickelt, um dem demografischen Wandel entgegenzusteuern. Im Rahmen eines bereits im März 2012 durchgeführten Stakeholder-Dialogs mit Wissenschaftlern, Arbeitsmedizinern und Personalstrategen wurde die Ausrichtung unseres Drei-Säulen-Konzepts bestätigt.

Im Berichtszeitraum haben wir das Seminar „50plus: Perspektiven für die berufliche Zukunft“ am Standort München mehrfach durchgeführt. Aus den daraus gewonnenen Erfahrungen werden nun weitere Maßnahmen für unsere Belegschaft abgeleitet und geprüft.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Wir wollen unseren Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Privatleben immer besser zu vereinbaren, und Arbeitsbedingungen schaffen, die eine bestmögliche Rücksichtnahme auf die familiäre Situation ermöglichen. Denn wir sind überzeugt: Im internationalen Wettbewerb um die qualifiziertesten Fachkräfte werden wir nur bestehen, wenn wir die privaten Bedürfnisse unserer Mitarbeiter achten.

Nachdem wir bereits in den letzten Jahren unsere betrieblichen Betreuungsangebote für Kinder ausgebaut haben, lag im vergangenen Jahr ein besonderer Schwerpunkt auf der Hilfestellung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. Wir haben neue Seminare zu den Themen Pflege, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht angeboten, die auf große Resonanz stießen. Unsere Angebote

wollen wir darum in Zukunft deutlich erweitern. Geplant sind beispielsweise Erfahrungsberichte im Intranet zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Für unser Engagement zur Familienfreundlichkeit erhielten wir in Deutschland wiederholt das Zertifikat „berufundfamilie“. Im Mai 2013 erfolgte die dritte Re-Auditierung nach einem neuen Zertifizierungsverfahren für langjährige Teilnehmer.

Für die Zukunft haben wir uns verpflichtet, weitere umfangreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen. Sie umfassen z. B. die Förderung flexibler Arbeitsorte, Work-Life-Balance als feste Säule des Gesundheits-Managements sowie die Entwicklung innovativer Konzepte zur Förderung einer familienbewussten Führungskultur.

TEILZEITQUOTE G&D DEUTSCHLAND

| BIS ENDE 2010 | BIS ENDE 2011 | MITTE 2012 | MITTE 2013 |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 7,4 Prozent der Gesamtbelegschaft | 8,4 Prozent der Gesamtbelegschaft | 9,2 Prozent der Gesamtbelegschaft | 9,4 Prozent der Gesamtbelegschaft |



AUSGEWÄHLTE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD MITARBEITER

- Umsetzung des Trainingskonzepts „Value-based Leadership“
- Konzernweit einheitliches Bewertungssystem „myPerformance“ zu definierten Zielen und Aufgaben von Mitarbeitern und Führungskräften
- Aufbau eines betrieblichen Gesundheits-Management-Systems
- Seminar „50plus: Perspektiven für die berufliche Zukunft“ mit starker Resonanz bei den Mitarbeitern
- Neue Mitarbeiter-Seminare zu den Themen Pflege, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht
- Neben dem bestehenden Sommerferienprogramm am Standort München Einführung eines englischen Journalistencamps für die 11- bis 14-jährigen Kinder unserer Mitarbeiter
- Child-Care-Voucher-System am Standort Großbritannien, das den Mitarbeitern steuerliche Vorteile hinsichtlich der Kosten der Kinderbetreuung ermöglicht
- Übernahme von 100 Prozent der Krankenversicherungskosten für Mitarbeiter, deren Kinder und Eltern am Standort Indien; Angebot von regelmäßigen Deutschkursen (drei Mal wöchentlich) für die Mitarbeiter während der Arbeitszeit



GLOBAL TALENT PROGRAMME

Als weltweit führender Technologiekonzern mit Standorten in 32 Ländern richtet G&D seine Personalentwicklung verstärkt international aus. Deshalb haben wir unser bestehendes Talent-Programm in München erweitert und regionale Initiativen für die Tochtergesellschaften in EMEA (Europa, Naher Osten, Afrika), APAC (Asien, pazifischer Raum) und Nord- und Südamerika ins Leben gerufen. Eine Potenzialanalyse in jeder Region bietet künftig alle zwei Jahre den Einstieg in die jeweiligen Förderprogramme.

Lloyd Jansen, Supply Chain Manager für Banknote Processing und Mobile Security bei G&D Südafrika in Johannesburg, nahm Ende 2012 an der neuen Potenzialanalyse teil. „Ich strebe eine internationale Karriere bei G&D an und möchte außerhalb des Standorts, an dem ich derzeit beschäftigt bin, neue Geschäftsumgebungen kennenlernen. Das Talent-Programm bietet mir die idealen Voraussetzungen, um mich weiterzuentwickeln und meine beruflichen Ziele bei G&D zu erreichen“, so Lloyd Jansen. Alle ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten besuchen eineinhalb Jahre Trainingsmodule zu Team-Management, Karriereentwicklung sowie Persönlichkeit. Hier stehen insbesondere die G&D-Werte und die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmer im Fokus. Auch nach Abschluss des Programms halten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer engen Kontakt zur Personalentwicklung von G&D.

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.

UMWELTSCHUTZ: IN GENERATIONEN DENKEN UND HANDELN

Als Familienunternehmen handeln wir ganz besonders im Sinne heutiger und künftiger Generationen. Dazu gehören für uns auch der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und der Schutz von Umwelt und Klima. Dies haben uns auch unsere Stakeholder bei einer Wesentlichkeitsbefragung (S. 7) bestätigt. Im Herbst 2013 wird sich G&D im Rahmen eines weiteren Stakeholder-Dialogs zum Thema „Nachhaltigkeit – Kundenanforderung und Regulierung“ mit Fokus auf Energieeffizienz austauschen.

KENNZAHLEN FÜR DEN KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ

In unserem Verhaltenskodex definieren wir eine nachhaltige Wertschöpfungskette als strategisch langfristiges Unternehmensziel.

Zentrales Instrument zur Planung und Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten von G&D ist das Sustainability-Management-System, das auf den zertifizierten Managementsystemen ISO 14001, OHSAS 18001 und ISO 50001 (seit Mitte 2013) basiert. Im vergangenen Jahr haben wir unsere Datenbank, die an den Berichterstattungsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) angelehnt ist, erweitert. Neben Energie- und Emissionsdaten ermitteln wir seit Juni 2013 konzernweit auch Daten zu anderen Nachhaltigkeitsaspekten, wie z. B. Abfallaufkommen, Wasserverbrauch, Abwasser, Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz. Für einzelne Nachhaltigkeitsfelder leiten wir Kennzahlen ab, welche die Grundlage für die Maßnahmenplanung im Sustainability-Management bilden. Bis Anfang 2014 wollen wir eine umfassende Berichtsstruktur erarbeiten, die auf Leistungskennzahlen basiert.

Im Juni 2013 haben wir unsere Umwelt-, Energie-, Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitiken neu zusammengestellt. Die komprimierten Leitlinien sind für den gesamten Konzern verbindlich.

KLIMASCHUTZSTRATEGIE

Themen wie Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß werden innerhalb der gesamten Produktions- und Lieferkette immer bedeutender. Um in allen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns die Klimabilanz konsequent zu verbessern, haben wir für uns eine Klimaschutzstrategie definiert. Als Gesamtziel haben wir uns eine CO₂-Reduktion der direkten und indirekten Emissionen (Scope 1 und 2) in Höhe von zehn Prozent bis 2016 in Bezug auf das Referenzjahr 2010 gesetzt. Diese Reduktionsziele veröffentlichen wir auch im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Carbon Disclosure Project.

Ein wichtiger Fortschritt ist der „Corporate Carbon Footprint“, der uns Aufschluss über die anfallenden Treibhausgas-Emissionen für jeden Standort gibt. Im vergangenen Jahr haben wir für 24 Standorte die Ermittlung der Klimagas-Emissionen abgeschlossen.



UNSER CO₂-FUSSABDRUCK 2012

Die Gesamtemissionen von G&D lagen 2012 um etwa 22.400 Tonnen höher als im Anfangsjahr 2010. Dieser Effekt ist vor allem darauf zurückzuführen, dass mehr Aktivitäten gemeldet wurden, die zu den Emissionen der Lieferkette (Scope 3) beitragen. In anderer Hinsicht sind die Zahlen für 2012 zufriedenstellend: Trotz des deutlichen Zuwachses beim Umsatz und bei der Belegschaft sind die jährlichen direkten und indirekten Emissionen (Scope 1 bzw. 2) nahezu konstant bei 150.000 Tonnen geblieben.

Verifiziert wurde die Datenerhebung durch den TÜV Nord als unabhängigen Dritten. Seit 2013 planen wir konkrete Reduktionsmaßnahmen (siehe Energie-Management-System).

ENERGIE-MANAGEMENT-SYSTEM

Als wichtigen Schritt zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes (Scope 1 und 2) haben wir im Juni 2013 ein zentrales Energie-Management-System (EnMS) gemäß DIN EN ISO 50001 zunächst an den vier deutschen Standorten München, Leipzig, Königstein und Gmund eingeführt. Das EnMS wurde dabei in das bestehende Sustainability-Management-System integriert.

Das zertifizierte Energie-Management-System dient dazu, den Energieverbrauch der Produktionsstätten detailliert zu erfassen. Auf dieser Basis entwickeln wir strategische Ziele und operative Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. So wird der Standort München bis Ende 2014 ein Projekt zur Verringerung des Energiebedarfs der IT-Ausstattung umsetzen. Ziel ist es, den Strombedarf pro IT-Client um fünf Prozent zu reduzieren. Zudem wollen wir die Effizienz der Kälteerzeugung im Rahmen des Infrastruktur-Managements bis 2015 um 15 Prozent steigern.

In der Kartenproduktion im slowakischen Nitra wurde im vergangenen Jahr bereits ein System zur Rückgewinnung von Energie aufgebaut. Der Standort konnte so 2012 rund 765.400 kWh an Energie einsparen.

Für unseren Produktionsstandort für Banknotenpapier Louisen-thal/Deutschland erarbeiten wir derzeit ein umfangreiches Energiekonzept. Den Energieverbrauch zur Gebäudeheizung und Druckluftherzeugung wollen wir etwa durch Wärmerückgewinnung 2013 deutlich senken. Zudem prüfen wir, ob durch den Einbau einer weiteren Turbine in unserem eigenen Wasserkraftwerk Strom umweltfreundlich erzeugt werden kann.

GRÜNE PRODUKTE UND 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. Wir nutzen zunehmend alternative, umweltschonende Materialien und entwickeln unsere „grünen Produkte“ weiter. Der Arbeitskreis „Green Working Group“ im Geschäftsbereich Mobile Security trifft sich vier Mal jährlich, um neue Lösungsansätze zu sammeln und zu priorisieren.

Ein wichtiges Beispiel für unseren verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen ist die „Green SIM-Card“ mit einem Kartenkörper aus Zellstoff. Bis Ende 2013 soll ein Kartenkörper für Zahlungsverkehrskarten aus qualifiziertem PLA-Material (natürlicher Polymilchsäure) zur Verfügung stehen.

UMWELTSCHUTZ IN DEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

Folienwerk für Banknotenpapier, Louisenthal/Deutschland

Beim Neubau einer Produktionshalle für Hochsicherheitsfäden und -folien in der Banknotenpapierproduktion wurde am Standort Louisenthal/Deutschland in effiziente Technik zur Wärmerückgewinnung investiert. Das im Juli 2013 in Betrieb genommene Gebäude verfügt über Rotationswärmetauscher zur Wärme- und Feuchterückgewinnung bei den Klimaanlageanlagen. Daneben wurde die Produktionsstätte mit Wärmetauschern ausgerüstet. Sie nutzen die Abwärme von Maschinenabluft sowie die beim Betrieb der regenerativen Nachverbrennungsanlage entstehende Abgaswärme. Die gewonnenen Abwärmeströme werden in den Kreislauf zurückgeführt und zur Beheizung der Gebäude verwendet.

Banknotendruck in Malaysia

Am Standort Malaysia wurde in ein neues System für umweltfreundliches Recycling von chemischen Lösungen im Banknotendruck investiert. Durch seine automatische Filterreinigung und die Induktion von Chemikalien gibt es weniger chemische Belastungen für die Mitarbeiter als zuvor. Es wird eine geringere Menge an Chemikalien verwendet, die nun umweltverträglicher sind. Die Maschine arbeitet außerdem mit weniger Staub und Lärm. Aufgrund der besseren Filtration kann das neue System die Lösung häufiger recyceln. Muss doch eine neue Lösung angesetzt werden, beseitigt ein spezialisierter Entsorger die Abfälle umweltkonform.

WEITERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD UMWELT

- G&D hat 2013 an der „Deutschen Aktionswoche Nachhaltigkeit“ des Rates für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung teilgenommen. In diesem Rahmen konnten unsere Mitarbeiter in München private Althandys zum Recycling abgeben und so einen Beitrag zum Ressourcenschutz leisten. Die Erlöse gingen an bayerische Umweltprojekte. Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern, boten wir einen Fahrradcheck an. Die Belegschaft wurde außerdem über die größten Energieverbraucher am Arbeitsplatz aufgeklärt.
- Am Standort Barcelona stellt G&D als Beitrag zur lokalen Emissionsreduzierung fünf Parkplätze für Elektroautos bereit. Die Mitarbeiter können ihre Elektrofahrzeuge dort kostenlos aufladen.
- Unsere Niederlassung in Großbritannien hat ein Environmental Steering Committee aufgestellt, das unterschiedliche Maßnahmen und Programme zum Umwelt- und Klimaschutz überwacht und steuert (z.B. die Einführung und Kommunikation von Recycling-Programmen).



SICHERHEIT UND GESELLSCHAFT: WERTE SICHERN – ZUKUNFT GESTALTEN

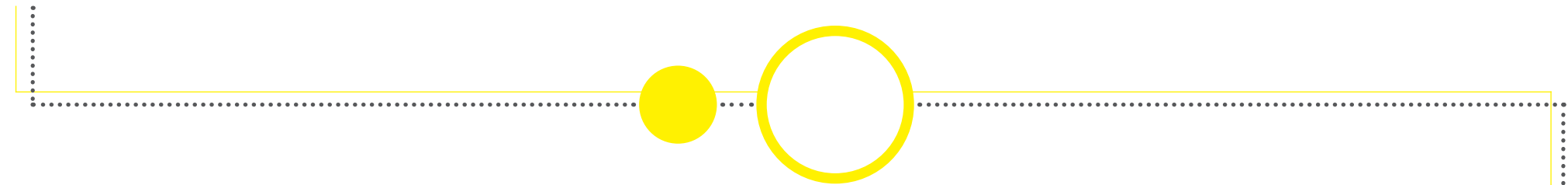
Datenschutz und Datensicherheit sind für uns als internationaler Technologiekonzern zentraler Teil unseres Kerngeschäfts. Das unterstreichen auch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsbefragung 2011/12 (S. 7). Die Art und Weise, wie Datenschutz verstanden und ausgestaltet wird, hat nicht nur Auswirkungen auf die Sicherung von privaten, geschäftlichen und administrativen Daten. Die zunehmende Digitalisierung unserer Gesellschaft und die rasante Verbreitung mobiler Anwendungen werfen völlig neue Fragen rund um die persönliche Identität auf. G&D ist es ein Anliegen, den Diskurs über die gesellschaftlichen Chancen und Herausforderungen unserer digitalisierten Welt mitzugestalten. Im vergangenen Jahr haben wir darum unsere internationale und interdisziplinäre Dialogplattform **„IDENTITY – Talk in the Tower®“** fortgesetzt und um neue Aspekte erweitert:

Im Anschluss an den ersten Tower Talk im Mai 2012 haben sich zwei Expertengruppen, die Tower Task Forces, mit den Impulsen aus der Auftaktveranstaltung intensiver auseinandergesetzt: Die erste Arbeitsgruppe erarbeitet derzeit zwei Szenarien für die Welt 2023 und diskutiert Rückschlüsse der prognostizierten technologischen Entwicklung auf unsere Identität. Anhand fiktiver Tagesabläufe der Zukunft werden positive und negative Auswirkungen aus Sicht der Nutzer veranschaulicht. Im zweiten Expertenkreis konzentrieren sich die Teilnehmer auf vier Anwendungsfälle, darunter das elektronische Wählen durch sichere mobile Identifizierung. Die beiden Tower Task Forces werden ihre Diskussionen in zwei Publikationen zusammenfassen. Ab September 2013 wird sich eine dritte Tower Task Force dem Thema „Big Data“ widmen, bei der Fragen wie diese im Mittelpunkt stehen sollen: Welchen Einfluss haben

große Datensammlungen auf Identitäten? Wie kann Datenminimierung implementiert werden? Und welche Technologien können Datenminimierung unterstützen?

Erste Zwischenergebnisse präsentierten die Experten aus den Tower Task Forces Teilnehmern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft beim zweiten Tower Talk im April 2013 in London. Dabei betrachteten die Teilnehmer Identität nicht nur im transatlantischen Kontext, sondern auch aus chinesischer Perspektive. John C. Chiang von der Peking University verdeutlichte die kulturellen Herausforderungen beim Schutz von Identitäten.

Nächster Höhepunkt wird die Konferenz „The Future of Identity“ am 28. November 2013 in der Bayerischen Landesvertretung in Brüssel sein. Unterstützt von der europäischen Agentur für Netz- und Informationssicherheit (ENISA), wird dort die Frage im Mittelpunkt stehen, wie sich unsere Identität durch das digitale Zeitalter verändert. In diesem Rahmen werden vor rund 150 Teilnehmern die ersten Diskussionsergebnisse der Initiative „IDENTITY – Talk in the Tower®“ vorgestellt – darunter auch die Publikation der ersten beiden Tower Task Forces.



„EINERSEITS GEBEN WIR IN SOZIALEN NETZWERKEN FAST ALLES VON UNS PREIS, ANDERERSEITS MÖCHTEN WIR UNSERE IDENTITÄT SCHÜTZEN. UNTERNEHMEN MÜSSEN ENTSPRECHEND REAGIEREN UND IHRE PRODUKTE DARAUFGESTELLEN.“


(Stefano Rodotà, langjähriger Datenschutzexperte)

„WIR MACHEN UNS ZU WENIGE GEDANKEN DARÜBER, WELCHEN EINFLUSS DIE ZUNEHMEND HYPERVERNETZTE WELT AUF UNS HAT. DESWEGEN BEGLEITE ICH DIE DISKUSSION UM ,IDENTITY – TALK IN THE TOWER®‘ MIT GROSSEM INTERESSE.“

(Juliet Lodge, Direktorin des Jean Monnet European Centre of Excellence)

AUF EINEN BLICK:

- „**IDENTITY – Talk in the Tower®**“ 2012 von G&D als interdisziplinäre, internationale und kreative Dialogplattform initiiert
- Themenschwerpunkte: Identität, Datenschutz, Anonymität und Transparenz in unserer vernetzten Welt
- Jährlicher Austausch zwischen hochrangigen Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, die neue Impulse für die Initiative geben



www.identity-tower.com
www.future-identity.eu



CORPORATE CITIZENSHIP: VERANTWORTUNG TRAGEN – ENGAGEMENT FÖRDERN

Unternehmerisches Wirken bemisst sich für Giesecke & Devrient nicht nur an betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, sondern auch daran, welchen Beitrag wir für die Gesellschaft leisten können, in der wir leben. Mit der 2010 gegründeten **Giesecke & Devrient Stiftung** bündeln wir unsere Aktivitäten in den drei Bereichen Bildung, Kultur und interkultureller Austausch. Außerdem fördern wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter im Rahmen eines **Corporate-Volunteering-Programms**.

DIE G&D STIFTUNG – BRÜCKE ZWISCHEN TRADITION, ZUKUNFT UND KULTUREN



Die G&D Stiftung wurde 2010 gegründet und ist mit einem Grundstockkapital von 20 Millionen Euro ausgestattet. Herzstück der Stiftung ist das internationale Nachwuchsförderprogramm, das die Bildung interkultureller Kompetenzen in den Fokus rückt. Seit 2011 organisiert die Stiftung in Kooperation mit dem Goethe-Institut unter anderem Sprach- und Kultur-aufenthalte in Deutschland für Jugendliche anderer Kontinente. 2013 führte das Programm 20 Teilnehmer aus Mexiko und Brasilien nach München und Berlin.

Die historischen Wurzeln von G&D liegen in der Druckkunst. Deshalb unterstützt die G&D Stiftung auch das Museum für Druckkunst in Leipzig und macht das historische Erbe unseres Unternehmens für jeden zugänglich. Mit der Förderung der „stiftung neue verantwortung“ hat die G&D Stiftung im Berichtszeitraum die Entwicklung neuer Ideen und Lösungsansätze unterstützt, um damit die Fragestellungen der Zukunft aktiv mitzugestalten.

Zudem wurde die Zusammenarbeit mit anderen Initiativen fortgesetzt: Die Stiftung engagierte sich für das Projekt „Lesezeichen“ der Freiwilligenagentur Tatendrang in München. Dieses fördert Schulanfänger mit unzureichenden Deutschkenntnissen. Ebenso wurden die Projekte „Mehr Migranten werden Lehrer“, eine Initiative des bayerischen Kultusministeriums in Zusammenarbeit mit der ZEIT-Stiftung, und „Fit für Verantwortung“ gemeinsam mit der Roland Berger Stiftung weitergeführt. Ziel von „Mehr Migranten werden Lehrer“ ist es, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für das Lehramt zu interessieren. „Fit für Verantwortung“ vergibt bundesweit Stipendien an begabte Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien.



FREIRAUM FÜR DAS EHRENAMT SCHAFFEN

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.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE DES CORPORATE-VOLUNTEERING-PROGRAMMS:

- Ausflug mit Flüchtlingsfamilien
- Renovierung eines Klassenzimmers
- Besuch eines Klettergartens mit einer interkulturellen Kindergruppe
- Projekt „Betreuter Umgang“, das Hilfestellung für getrennt voneinander lebende Eltern zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zu den Kindern bietet

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

AUF EINEN BLICK – DAS CSR-PROGRAMM VON G&D

| | MANAGEMENTSYSTEME, LEITLINIEN, INITIATIVEN | AKTIVITÄTEN UND FORTSCHRITTE | ZIELE UND AUSBLICK | DETAILS | GLOBAL COMPACT |
|--|---|--|---|---------|-----------------------------------|
| CSR-Strategie | Unterstützung des UN Global Compact | Dritter Fortschrittsbericht 2012/2013 gemäß den Anforderungen des UN Global Compact erstellt | Fortlaufend | | |
| | Priorisierung der CSR-Themen und -Handlungsfelder | Interne und externe Stakeholder befragt (2011/12), Wesentlichkeitsmatrix erstellt und Ableitungen mit den Fachabteilungen erörtert (Mitte 2012); Bsp.: Berücksichtigung bei der Ausarbeitung des strategischen Compliance-Programms | Aktualisierung 2014 | S. 7 | |
| | Sensibilisierung von Mitarbeitern und Kunden | Intranet- und Internetauftritt überarbeitet: www.gi-de.com/verantwortung | Fortlaufend | | |
| | Leuchtturmprojekt im Themenfeld „Sicherheit und Gesellschaft“ | Interdisziplinäre und internationale Dialogplattform IDENTITY – Talk in the Tower® fortgeführt (Berlin 5/2012, London 4/2013); zwei Task Forces gegründet („Role of Machines“ und „Control of Identity“) | Task Force zu Big Data im September 2013; Konferenz am 28.11.2013 in Brüssel | S. 21 | |
| Handlungsfelder Einkauf/Lieferkette und Compliance | Konzernweit gültiger Verhaltenskodex | Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner; integriert u. a. UN Global Compact, Kernarbeitsnormen ILO, UN-Menschenrechtsdeklaration, OHSAS 18001; Einhaltung wird durch Konzernrevision überprüft (Corporate Audits); konzernweite Verfahrensanweisung zur Behandlung fremder Kodizes entwickelt und eingeführt | Fortlaufend | S. 8 | Prinzipien 1–10 |
| | Compliance-Management-System mit Compliance-Office in München | Wirksamkeitsprüfung des Compliance-Managements (IDW PS 980) im Konzern erfolgreich abgeschlossen | Wiederholung der Prüfung 2014/2015 | S. 9 | Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10 |
| | | Nahezu alle Standorte an Compliance-Helpline angeschlossen; vier Meldungen in 2012/2013 eingegangen | Fortlaufend | S. 9 | Prinzipien 1–10 |
| | | Internationale E-Learning-Schulungen sowie sogenannte „Classroom Trainings“ zu Compliance-Grundlagen, Verhaltenskodex, Anti-Korruption, Kartellrecht, Datenschutz und Umgang mit Geschäftspartnern | Abschluss der unterschiedlichen Compliance-Schulungen weltweit bis Quartal III 2013 | S. 10 | Prinzipien 1–10 |
| | | Risikolandkarte weiterentwickelt (Risk-Map 3.0), besonders mit Blick auf das Kartellrecht | Jährlich aktualisiert | S. 10 | Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10 |
| | | Schulungen zu Anti-Bribery and -Corruption Policy auf Grundlage des UK Bribery Act von 170 Vertriebspartnern durchgeführt | Schulungen für andere Geschäftspartner (z.B. Lieferanten) geplant | S. 10 | Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10 |
| | | Statement on Business Controls von nahezu 100 Prozent der Tochtergesellschaften bestätigt (Erklärung u. a. der lokalen Geschäftsführer zu Korruption, Kartellrecht, Datenschutz, Umwelt sowie Arbeitsnormen und Menschenrechten) | Abfrage wird jährlich aktualisiert | S. 10 | Prinzipien 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10 |
| | | Statement zum Umgang mit Konfliktmineralien verfasst | Fortlaufend | S. 10 | |
| | | Neue Corporate Guideline zu Spenden und Sponsoring eingeführt | Konzernweite Transparenz bei Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten; vereinheitlichtes Verfahren | | Prinzip 10 |

| | MANAGEMENTSYSTEME, LEITLINIEN, INITIATIVEN | AKTIVITÄTEN UND FORTSCHRITTE | ZIELE UND AUSBLICK | DETAILS | GLOBAL COMPACT |
|--|---|---|--|-----------------|-----------------------------------|
| Handlungsfelder Einkauf/Lieferkette und Compliance | Banknote Ethics Initiative (BnEI) | G&D hat Banknote Ethics Initiative (BnEI) mitgegründet, die ethische Grundprinzipien im Geschäftsverkehr verbindlich festlegen will | Externe Auditierung des Compliance-Management-Systems der beteiligten Unternehmen bis Ende 2013 geplant | S. 11 | Prinzipien 1, 2, 10 |
| | Lieferanten-Auswahlprozess | Compliance Questionnaire und Agreement on Business Ethics mit Verweis auf Supplier Conduct Principles (im Bereich Mobile Security) als Teil des Qualifizierungsprozesses für bedeutende Zulieferer verwendet; Rücklauf bisher 70 Prozent | Zustimmung von 80 Prozent der bedeutendsten Zulieferer bis Ende 2013 | S. 10 | Prinzipien 1–10, insb. Prinzip 10 |
| | Datenschutz-Management | Aufbau eines Datenschutz-Managements abgeschlossen; Datenschutzverantwortliche mit Reportingfunktion an Standorten mit Mehrheitsbeteiligung ernannt; Mitarbeiterschulungen zu verantwortungsvollem Datenumgang | Ausbau von Datenschutzmaßnahmen | S. 10 | Prinzipien 1, 2, 10 |
| Handlungsfeld Mitarbeiter | Konzernweites Performance-Management von Führungskräften und Mitarbeitern | myPerformance zur weltweit einheitlichen Bewertung der Führungskräfte/Mitarbeiter hinsichtlich Leistung und Zielerreichung; in den größten Tochtergesellschaften 2013 eingeführt | Internationaler Rollout bis 2015 | S. 13 | Prinzip 6 |
| | Globales Talent-Management und Führungskultur | Deutscher Talent-Pool auf ein globales Talent-Management mit drei Regionen (EMEA, APAC, Americas) ausgeweitet; Trainingskonzept Value-based-Leadership-Programm mit oberem und mittlerem Management durchgeführt; Rollout in Schweden und Indien begonnen | Konzernweiter Rollout des Value-based-Leadership-Programms bis 2014 | S. 16 und S. 13 | Prinzipien 1, 2, 6 |
| | Konzernweite Mitarbeiterbefragung | Maßnahmen aus der Mitarbeiterbefragung (2010) werden umgesetzt; per Datenbank überwacht | Überarbeitung des Konzeptes für die Mitarbeiterbefragung in 2014 | | Prinzip 6 |
| | Gesundheits-Management und -förderung | Kennzahlen und Datensammlung ausgearbeitet (siehe Sustainability-Management-System); Arbeits- und Gesundheitsschutz um präventive Gesundheitsfördermaßnahmen erweitert; vier Pilotprojekte umgesetzt (Ergonomie am Arbeitsplatz, Ernährung, Bewegung und Innere Balance) | Zertifizierung aller großen Produktionsstandorte nach OHSAS 18001 bis 2014; langfristig konzernweite Implementierung des Gesundheits-Managements; regelmäßige Angebote zu „Ergonomie“ ab Herbst 2013 | S. 14 | Prinzip 6 |
| | Diversity-Management im Dreiklang Alter, Geschlecht, Kultur | Diversity-Management stufenweise aufgebaut mit ersten Konzepten und Maßnahmen: Stufe 1 Alter, Stufe 2 Geschlecht | 2014 Erweiterung des Diversity-Managements um Stufe 3 kulturelle Vielfalt | | Prinzipien 1, 2, 6 |
| | | Konzept zum demografischen Wandel mit Bereichs-Workshops seit 2012 entwickelt und anhand eines Stakeholder-DIALOGS überprüft (3/2012); Training „50plus: Perspektiven für die berufliche Zukunft“ evaluiert und neue Maßnahmen abgeleitet | Fortlaufend | S. 14 | Prinzipien 1, 2, 6 |
| | | Frauen-Netzwerk fortgeführt: Identifikation von Projektthemen und Handlungsempfehlungen an HR, Pilotseminar für Frauen im Mittelmanagement durchgeführt | Frauenanteil im Global und Executive Management bis 2015 von 11 auf 15 Prozent erhöhen; Programm zur globalen Vernetzung weiblicher Führungskräfte ab 2014 | S. 12 | Prinzipien 1, 2, 6 |
| | Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege | Flexible Arbeitszeitmodelle fortgeführt, Teilzeitquote in Deutschland auf 9,4 Prozent gesteigert; Ferienprogramm für Kinder erweitert, Re-Auditierung zum Audit Beruf und Familie im Mai 2013; Beratungsangebot für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen (seit 2011) mit neuen Seminarangeboten zum Thema Pflege, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht | Erweiterung des Angebots für pflegende Beschäftigte | S. 15 | Prinzipien 6 |
| | Nachwuchssicherung und -förderung | Nationale und internationale Hochschulkooperationen fortgeführt | Fortlaufend | | |

| | MANAGEMENTSYSTEME, LEITLINIEN, INITIATIVEN | AKTIVITÄTEN UND FORTSCHRITTE | ZIELE UND AUSBLICK | DETAILS | GLOBAL COMPACT |
|--|---|---|--|---------|-----------------|
| Handlungsfeld Umwelt | Leitlinien | Neue Leitlinien ersetzen die bisher gültigen Umwelt-, Energie-, Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitiken | Fortlaufend | S. 17 | Prinzipien 7, 8 |
| | Sustainability-Management-System zur Planung und Überprüfung der Nachhaltigkeitsaktivitäten | Ziele und Kennzahlen zu Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Corporate Real Estate angelehnt an GRI-Standard entwickelt; Datenbank um Nachhaltigkeitsdaten zu Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz, Abfallaufkommen, Wasserverbrauch und Abwasser erweitert; auf dieser Grundlage werden Maßnahmen im Sustainability-Management geplant | KPI-basierende Berichtsstruktur bis Anfang 2014 | S. 17 | Prinzipien 7, 8 |
| | Energie-Management-System | Energie-Management-System (EnMS) gemäß DIN EN ISO 50001 eingeführt (zunächst an den vier deutschen Standorten München, Leipzig, Königstein, Gmund); Abfrage bei allen relevanten Produktionsstandorten über Reduktions- und Effizienzmaßnahmen erfolgt; EnMS ins Sustainability-Management-System integriert, Ziele zur Steigerung der Energieeffizienz werden entwickelt | Erste Maßnahmen ab Mitte 2013 wie Verringerung des Energiebedarfs pro IT-Client; effizientere Kälteerzeugung beim Infrastruktur-Management | S. 19 | Prinzipien 7, 9 |
| | Konzernweite Zertifizierung nach ISO 14001 und OHSAS 18001 | Folgende Standorte bereits nach ISO 14001 zertifiziert: Athen, Barcelona*, Beijing*, Huangshi*, Knoxfield, Königstein*, Leipzig*, Louisenthal*, Markham, Mexiko City, München*, Nanchang*, Nitra*, Silverwater, Tokyo und unser Joint Venture E-Kart in Gebze* (*= ebenfalls nach OHSAS 18001 zertifiziert). Weitere 2013: Malaysia*; OHSAS: Kanada | Zertifizierung aller großen Produktionsstandorte bis 2014 | | |
| | Carbon Footprinting | Corporate Carbon Footprint: Dritte Datenerfassung/-auswertung für die 24 großen Standorte abgeschlossen; Emissionsdaten durch Dritten (TÜV Nord) verifiziert; Sensibilisierung für CO ₂ -Bilanzierung erfolgt; seit 2013 konkrete Planung von Reduktionsmaßnahmen ; Product Carbon Footprint: produktbezogene CO ₂ -Bilanz für Kartenprodukte, die in vier verschiedenen Standorten hergestellt bzw. personalisiert werden | CO ₂ -Reduktion 2010–2016 um 10 Prozent | S. 18 | Prinzipien 7, 8 |
| | Ressourcenschonung in Produktion und Verarbeitung | Arbeitskreis Green Working Group im Bereich Mobile Security, der Ansätze für grüne Produkte sammelt und priorisiert; neue Produktionshalle in Louisenthal (800 Tonnen CO ₂ durch Abluftreinigung und Wärmerückgewinnung gegenüber herkömmlicher Anlage eingespart); neue Systeme für umweltfreundliches Recycling in der Banknotendruckerei in Malaysia ; Blockheizkraftwerk in München; Biomembranreaktor in Königstein und Louisenthal zur Wasseraufbereitung | Produkt: Kartenkörper für Zahlungsverkehrskarten aus qualifiziertem PLA-Material bis Ende 2013; fortlaufend | S. 17 | Prinzipien 7–9 |
| | Stakeholder-Dialog zu Umwelt-/Klimaschutz | Stakeholder-Dialog zum Thema Energieeffizienz wird vorbereitet | Stakeholder-Dialog im Herbst 2013 | S. 17 | Prinzipien 7–9 |
| Handlungsfeld Bürgerschaftliches Engagement | Giesecke & Devrient Stiftung | Sprach- und Kulturaufenthalte für 20 brasilianische und mexikanische Jugendliche in Deutschland, Museum für Druckkunst in Leipzig und stiftung neue verantwortung in Berlin sowie weitere Förderprojekte unterstützt | Fortlaufend | S. 23 | |
| | Corporate-Volunteering-Programm | Corporate-Volunteering-Programm Anfang 2012 in Deutschland gestartet; Projektbeispiele: Ausflug mit Flüchtlingsfamilien, Renovierung eines Klassenzimmers, Besuch im Klettergarten mit Kindern von AKA – Aktiv für interkulturellen Austausch e.V., Projekt „Betreuter Umgang“ | Fortlaufend | S. 24 | |



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 19-12 08
csr@gi-de.com
www.gi-de.com/verantwortung

