

UN Global Compact

FORTSCHRITTSBERICHT 2014



Giesecke & Devrient
Creating Confidence.

INHALT

- 03 Unterstützungserklärung
- 04 Das Unternehmen Giesecke & Devrient
- 05 Verantwortung und Umwelt
- 07 Mitarbeiter
- 09 CSR-Programm

UNTERSTÜTZUNGS- ERKLÄRUNG

Verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften sind Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Seit 2010 dokumentieren wir dies durch unsere Teilnahme am UN Global Compact und richten unser unternehmerisches Handeln an dessen Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung aus.

Unseren vierten Fortschrittsbericht haben wir erstmalig mit dem Jahresbericht 2014 zusammengefügt. Dies spiegelt unsere Überzeugung wider, dass operatives Geschäft und verantwortungsvolle Unternehmensführung untrennbar miteinander verbunden sind. Auch in für das Unternehmen schwierigen Zeiten halten wir daran fest und wollen wirtschaftlichen Erfolg mit den ökologischen wie gesellschaftlichen Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns in Einklang bringen.

Der vorliegende Bericht belegt kompakt die Maßnahmen und Fortschritte unseres Engagements bei der Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact im Zeitraum Juli 2013 bis Dezember 2014. So haben wir beispielsweise von ausgewählten Stakeholdern die für G&D wesentlichen Themen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung überprüfen und neu bewerten lassen. Darüber hinaus haben wir unser Diversity-Management weiter ausgebaut. Zur Ressourcenschonung in der Produktion und im Standortbetrieb haben wir zahlreiche Maßnahmen aufgesetzt. Schließlich haben wir unser Compliance-Management weiter gefestigt und sind nach einer externen Prüfung nun Vollmitglied der Banknote Ethics Initiative – einer Initiative, die sich für ethisches Verhalten im Banknotengeschäft stark macht.

Mit der Veröffentlichung unseres vierten Fortschrittsberichts erneuern wir zugleich unsere Verpflichtung als Teilnehmer des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.

W. Schlebusch

Dr. Walter Schlebusch
Vorsitzender der Geschäftsführung


[gi-de-bericht.de/
jahresbericht-2014](http://gi-de-bericht.de/jahresbericht-2014)



DAS UNTERNEHMEN GIESECKE & DEVRIENT

Giesecke & Devrient (G&D) ist ein international führender Technologiekonzern mit Hauptsitz in München und 58 Tochtergesellschaften, Gemeinschaftsunternehmen und assoziierten Unternehmen in 31 Ländern auf allen Kontinenten. Ende 2014 waren rund 11.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für G&D tätig. Im Geschäftsjahr 2014 erwirtschaftete G&D einen Gesamtumsatz von rund 1,83 Mrd. Euro. Das weltweit tätige 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.

Vertrauen, Sicherheit und Kompetenz sind die Leitbegriffe des Konzerns. Innovative und kundenorientierte Produkte, Systemlösungen und Dienstleistungen machen G&D zu einem verlässlichen Partner für Regierungen, Notenbanken, Sicherheitsdruckereien, kommerzielle Cash Center Betreiber, Behörden und Unternehmen.

G&D gehört zu den technologisch führenden Unternehmen weltweit bei Banknoten- und Sicherheitslösungen für einen effizienten und sicheren Bargeldkreislauf (Geschäftsbereich Banknote). G&D bietet Banken, Mobilfunk-anbietern, Nahverkehrsbetrieben, Unternehmen und Original Equipment Manufacturern (OEM) Komplettlösungen aus Hardware, Software und Services für mobile Sicherheitsanwendungen an, insbesondere für die Telekommunikation und den elektronischen Zahlungsverkehr (Geschäftsbereich Mobile Security). Für Regierungen und Behörden liefert G&D schlüsselfertige Gesamtlösungen für 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 knapp 1.200 Entwickler an neuen Produkten und Verfahren. Die Investitionen in Forschung und Entwicklung beliefen sich im Geschäftsjahr 2014 auf rund 120 Mio. Euro. Weltweit hält G&D rund 7.250 Patente und Patentanmeldungen.

G&D gehört in seinen Geschäftsfeldern Banknote, Mobile Security und Government Solutions mit seinen Produkten und Lösungen zu den weltweit führenden Markt- und Innovationsführern. Der Technologiekonzern hat sich im Laufe seiner traditionsreichen Geschichte zahlreiche neue Geschäftsfelder erschlossen.

VERANTWORTUNG UND UMWELT

Verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften sind Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Dies erwarten zunehmend auch unsere Kunden. Daher ist es unser Ziel, die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Arbeit dauerhaft in Einklang zu bringen. Seit 2010 dokumentieren wir unser verantwortliches Handeln durch die Teilnahme am UN Global Compact und richten unsere Unternehmensführung an dessen Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung aus.

Die Prinzipien des UN Global Compacts sowie unsere Selbstverpflichtung, in der wir unseren Anspruch einer verantwortungsvollen Unternehmensführung festschreiben, stecken den Rahmen unserer Strategie einer Corporate Social Responsibility (CSR). Diese wurde 2009 aufgesetzt und 2011/12 im Austausch mit ausgewählten internen wie externen Stakeholdern weiter systematisiert und gewichtet. Mitte 2014 haben wir eine Online-Befragung unserer Stakeholder durchgeführt, um die für G&D wesentlichen Themen zu überprüfen und sie neu bewerten zu lassen. Aus der sogenannten Materialitätsanalyse haben sich drei zentrale Handlungsfelder ergeben: ein ressourcenschonender und sicherer Standortbetrieb, eine zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik sowie faire und sichere Geschäftspraktiken.


unglobalcompact.org

Eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung gewinnt auch bei unseren Kunden zunehmend an Bedeutung und wirkt sich auf uns als Lieferant aus. So wird die Erfüllung bestimmter Nachhaltigkeits-Standards beispielsweise bei Ausschreibungen abgefragt und fließt als Kriterium sowohl in die Auftragsvergabe als auch in die Lieferantenbewertung ein. Als Teilnehmer von EcoVadis hat G&D im September 2014 den Gold-Standard beim jährlichen CSR-Rating erhalten. EcoVadis ist eine weltweite Initiative der Informations- und Telekommunikationsbranche. Sie erlaubt es Unternehmen, die Aktivitäten ihrer Lieferanten in den Themenbereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Lieferkette einzusehen und anhand von Nachweisen zu überprüfen. Im Banknotenbereich haben wir den Auditierungsprozess der Banknote Ethics Initiative durch eine unabhängige Prüfungsgesellschaft erfolgreich durchlaufen und sind damit seit Herbst 2014 akkreditiertes Vollmitglied. Die 2013 von G&D mitbegründete BnEI konzentriert sich auf die Verhinderung von Korruption und die Einhaltung des Kartellrechts innerhalb der Banknotenbranche. Die teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich in einem Kodex zu ethischem Verhalten im Geschäftsverkehr.


ecovadis.com


bnei.com

COMPLIANCE FÖRDERN


Das externe BnEI-Audit hat uns bestätigt, dass wir als Unternehmen über ein leistungsfähiges und funktionierendes Compliance-Management-System zur Bekämpfung von Kartellrechtsverstößen, Bestechung und Korruption verfügen. 2014 haben wir zudem eine Compliance-Grundsatzerklärung verabschiedet, in der die bisherigen, langjährig erprobten Richtlinien und Regelungen zusammengefasst wurden (unter anderem die Anti Bribery and Corruption (ABC) Policy). Die Grundsatzerklärung bietet allen Mitarbeitern und nunmehr erstmals auch Geschäftspartnern einen Überblick über die Maßnahmen zur Einhaltung von Gesetzen sowie unternehmensinternen Regelungen bei G&D. Zentrale Themen sind die Evaluierung von G&D-Geschäftspartnern, der Umgang mit Geschenken und Einladungen, der Einsatz von Spenden und Sponsoring sowie das Kartellrecht.

Durch Prävention und die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter wollen wir potenziellen Regelverstößen bereits im Vorfeld begegnen. In umfangreichen E-Learning-Programmen werden die Mitarbeiter zu Compliance-relevanten Themen wie dem Verhaltenskodex oder Kartellrecht geschult; die Teilnehmerquote beträgt inzwischen konzernweit nahezu 100 Prozent. Auf besonders positive und große Resonanz stieß 2014 das Veranstaltungsformat „Lunch & Learn“, in denen Mitarbeiter praxisbezogen Compliance-Fälle beispielsweise zu Einladungen von Geschäftspartnern oder Datenschutz besprechen konnten. Dies unterstützt unsere Bemühungen, den Mitarbeitern Gesetzes- und Regel-treue als etwas zu vermitteln, was jeden von uns täglich angeht. Internationale Standards und gesetzliche Erfordernisse

verpflichten G&D auch zur Prüfung der Integrität von Geschäftspartnern. Das gilt sowohl vor Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung als auch in regelmäßigen Abständen bei einer bereits bestehenden Zusammenarbeit. Deswegen müssen unsere Geschäftspartner im Rahmen einer Evaluierung unter anderem einen ausführlichen Fragebogen ausfüllen und sich ausdrücklich zu korrekten Geschäfts- und Informationspraktiken verpflichten.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Als Familienunternehmen mit einer über 160-jährigen Tradition übernehmen wir auch im gesellschaftlichen Bereich Verantwortung. Unser gesamtes bürgerschaftliches Engagement haben wir seit 2010 in der gemeinnützigen Giesecke & Devrient Stiftung gebündelt. Die Stiftung unterstützt Projekte in den Bereichen Bildung, Kultur und internationaler Austausch. Drei aktuelle Schwerpunkte gibt es: Ein internationales Austauschprogramm für junge Menschen aus aller Welt soll in Kooperation mit dem Goethe-Institut die interkulturelle Kompetenz und das friedliche Zusammenleben der nächsten Generation fördern. Zudem unterstützen wir das Museum für Druckkunst in Leipzig, das 2014 seinen 20. Geburtstag feierte. Schließlich können sich unsere Mitarbeiter in einem Corporate-Volunteering-Programm ehrenamtlich engagieren, etwa als Finanz-Coach für Jugendliche, in Einrichtungen für sozial benachteiligte Kinder oder in der Flüchtlingshilfe.


gi-de-stiftung.org


druckkunst-museum.de

DIE UMWELT SCHONEN

Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ist ein wesentlicher Faktor unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs. Es ist daher unser Anliegen, zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen auch künftiger Generationen beizutragen. In all unseren Märkten achten auch Kunden und Endverbraucher zunehmend auf ökologische Aspekte. Daher beschäftigen wir uns im Rahmen unserer Klimaschutzstrategie mit ökologischen Fragen – vom Rohstoffeinsatz und der Forschung über die Produktion (Produktpalette, Produktionsprozesse und Produkt-Lebenszyklen) bis hin zu Vertrieb und Recycling. Dabei planen und steuern wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten über ein Sustainability-Management-System, das konzernweite Standards mit dezentraler lokaler Verantwortung kombiniert. Es basiert auf den zertifizierten Managementsystemen ISO 14001, OHSAS 18001 und ISO 50001. Auch unsere global gültige Einkaufs-Richtlinie legt fest, dass Umweltfreundlichkeit in jeder Beschaffungsentscheidung ein Kriterium sein soll.

Konzernweit hat sich G&D das Ziel gesetzt, von 2010 bis 2016 die direkten Emissionen des Treibhausgases CO₂ aus eigenen Anlagen (Scope 1) sowie die indirekten Emissionen aus fremdbezogener Energie (Scope 2) um zehn Prozent zu senken. Das Reduktionsziel und die CO₂-Bilanz veröffentlichen wir auch bei der weltweit größten Klimaschutz-Datenbank Carbon Disclosure Projekt (CDP). Bis 2013 blieb der Wert konstant, was dem bis dahin zu verzeichnenden erhöhten Produktionsaufkommen und Zuwachs bei der Belegschaft zuzuschreiben ist. Um unser Reduktionsziel zu erreichen, setzen wir unsere definierten Maßnahmen zur Emissionssenkung weiter konsequent um. Aktuelle Beispiele: Am Standort München sank der Gesamtenergieverbrauch 2014 um ungefähr acht Prozent. Die Papierfabrik Louisenenthal setzt auf eine Kraft-Wärme-Kopplung in der Produktion von Banknotenpapier und nutzt Wasserkraft. Dadurch vermeidet sie 5.000 Tonnen CO₂ im Jahr. Unsere Standorte London und Barcelona kaufen seit 2013 Ökostrom ein, und in der Produktion am kanadischen Standort in Ontario sollen jährlich allein durch die Optimierung der Beleuchtung über 500.000 Kilowattstunden Elektrizität eingespart werden.


cdp.net


louisenthal.com

Neben den unternehmerischen Aktivitäten sind das Umweltbewusstsein und die aktive Mitwirkung unserer Beschäftigten entscheidend für einen geringeren ökologischen Fußabdruck von G&D. Wir unterstützen dies durch regelmäßige Schulungen und verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen wie beispielsweise die Teilnahme an den deutschen „Aktionstagen Nachhaltigkeit“, aber auch durch die Prämierung besonderer von Mitarbeitern initiierten Nachhaltigkeitsmaßnahmen. So wurde der bisher rein auf Technologie-Entwicklungen bezogene interne G&D-Preis 2014 erstmals nicht nur um die Kategorien „Beste Idee“ und „Beste Erfindungsmeldung“ erweitert, sondern auch um die Rubrik „Nachhaltigkeit“. Die Auszeichnung erhielt unsere chinesische Tochtergesellschaft am Standort Nanchang für die Grundwasserkühlung der dortigen Klimaanlage, was die Energiekosten erheblich senkt.


aktionstage-nachhaltigkeit.de

Neben einem ressourcenschonenden Produktionsprozess bieten wir in unseren Märkten auch umweltfreundliche Produkte an. Einige Beispiele: Wir haben Banknoten im Portfolio, deren Rohstoff Baumwollkämmlinge sind – ein Nebenprodukt aus der Textilindustrie, das auf Wunsch auch aus biologischem Anbau erhältlich ist. Für den bargeldlosen Zahlungsverkehr kann G&D Kartenkörper aus nachwachsenden Rohstoffen produzieren. Bei SIM-Karten können wir unterschiedliche Formfaktoren mit weniger Materialverbrauch anbieten sowie Materialien durch ökologischere Alternativen ersetzen. Und der Lebenszyklus der SIM-Karte, also die technische Einsatzdauer, lässt sich verlängern, indem Updates über die Luftschnittstelle angeboten werden.

MITARBEITER

Kunden aus aller Welt setzen Lösungen von Giesecke & Devrient ein. Wir sind für Staaten, Unternehmen und Endverbraucher Partner des Vertrauens bei der Sicherung von Transaktionen und Werten. Die Basis dieser teils über Jahrzehnte gewachsenen, engen Geschäftsbeziehungen sind unsere rund 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie füllen tagtäglich das Leistungsversprechen an unsere Kunden mit Leben. Deswegen wollen wir ein Umfeld schaffen, das unsere Beschäftigten zu Leistung motiviert, ihnen Entwicklung ermöglicht, ihre Vielfalt nutzt und ihre Gesundheit fördert.

In Zeiten sich rasant wandelnder Märkte und starken Wettbewerbsdrucks setzt G&D aktuell im Rahmen eines Kostensenkungsprogramms Anpassungs- und Veränderungsmaßnahmen durch, die unseren Mitarbeitern einige Härten abverlangen und auch mit Stellenabbau einhergehen. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber werden wir zusammen mit den Mitbestimmungsgremien sozialverträgliche Lösungen erarbeiten. Mittel- bis langfristig ändert sich aber nichts an der Grundaussage: Als innovatives und kundenorientiertes Technologieunternehmen brauchen wir für unseren Erfolg und unsere Zukunftsfähigkeit qualifizierte und motivierte Mitarbeiter rund um den Globus. Schon heute sichern wir uns daher die Fachkräfte von morgen: Wir knüpfen Kontakte zur Schülergeneration, indem wir beispielsweise beim deutschlandweiten „Girl's Day“ Mädchen für unsere technischen Berufe interessieren. Wir unterstützen Studierende in technischen Fächern und beugen dem Fachkräftemangel vor, indem wir Lehrlinge in acht Berufen sowie zahlreiche dual Studierende ausbilden.


girls-day.de

Das Herzstück unserer Nachwuchsförderung ist unser seit nunmehr fast zehn Jahren bestehendes globales Talent-Management. Hierbei identifizieren und entwickeln wir systematisch Frauen und Männer, die Potenzial für umfangreichere Projekt- bzw. Führungsverantwortung erkennen lassen. Auf diese Weise generieren wir nicht nur immer mehr Personal aus den eigenen Reihen für Führungs- und Schlüsselpositionen, sondern kultivieren auch einen zu G&D und seinen Märkten passenden Führungsstil. Neben dem zentral gesteuerten Top-Talent-Programm gibt es regionale Talent-Pools in den Wirtschaftsregionen Europa/Naher Osten/Afrika, Asien/Pazifik und Nord-/Südamerika. So können wir insbesondere in den für G&D immer wichtigeren Auslandsmärkten eigenen Führungsnachwuchs heranbilden und kulturelle Gegebenheiten bei der Karriereplanung berücksichtigen. In Summe trägt unser Talent-Management Früchte: Der Hälfte aller bisherigen Absolventen gelangen zeitnah wichtige Karriereschritte im Unternehmen; ein Viertel schaffte sogar den Sprung in unser Global Management Team. Außerdem liegt die Fluktuation bei unseren Talenten deutlich unter der – ebenfalls sehr niedrigen – Wechselneigung in der Gesamtbelegschaft. Eine aktuelle externe Anerkennung: Beim „Deutschen Bildungspreis“ 2014 belegte G&D mit rund 90 Prozent Zielerreichung einen Spitzenplatz.


deutscher-bildungspreis.de

VIELFALT FÖRDERN UND NUTZEN

Neben guten Entwicklungs- und Aufstiegschancen wollen wir auch ein Arbeitsumfeld bieten, das unterschiedliche Lebenswirklichkeiten unserer Beschäftigten anerkennt. Mehr noch: Mit unserem dreistufigen Diversity-Management streben wir Rahmenbedingungen an, innerhalb derer Mitarbeiter möglichst optimal Leistung erbringen können – nämlich unabhängig von Geschlecht, Alter und kultureller Herkunft. Als global aufgestelltes Unternehmen sind wir davon überzeugt: Nur wenn wir die in unserer Belegschaft vorhandene Vielfalt nutzen und Diskriminierung systematisch entgegenwirken, werden wir in unseren extrem schnellen Märkten langfristig erfolgreich sein können. G&D sieht eine vielfältige Belegschaft deshalb klar als Wettbewerbsvorteil. 2014 unterschrieben wir die von der Bundesregierung initiierte „Charta der Vielfalt“ für Respekt und gegen Vorurteile in Unternehmen. Beim Diversity Preis des Deutschen CSR-Forums standen wir 2014 unter den drei Finalisten. Im Februar 2014 luden wir zu einem hochkarätig besetzten Stakeholder-Dialog ein, bei dem Vertreter unserer internen und externen Anspruchsgruppen ihre Erwartungen in Sachen Diversity-Management an G&D richteten. Diese wertvollen Impulse helfen uns, unsere Programme und Maßnahmen stetig zu verbessern und auszubauen.


csrforum.eu


charta-der-vielfalt.de

FRAUEN IN FÜHRUNG BRINGEN

Von zentraler Bedeutung sind für G&D Chancengleichheit für Frauen und eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unsere Angebote reichen von Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten und Telearbeit über betriebliche Kinderbetreuung bis hin zu Hilfen für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen. Hinzu kommen flexible Arbeitszeitmodelle und Jobsharing. Die Teilzeitquote in Deutschland beträgt inzwischen fast zehn Prozent. Diese Personalpolitik brachte G&D 2014 zum vierten Mal die Re-Zertifizierung im Audit „berufundfamilie“. Eine familienfreundliche Unternehmens- und Führungskultur ist aber nicht nur essentiell für Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Sie ist auch ein Baustein für ein weiteres wichtiges Ziel von G&D zu mehr Vielfalt im Unternehmen: Mittelfristig wollen wir den Anteil von Frauen in unserem Executive und Global Management auf 15 Prozent steigern – derzeit liegt der Wert bei elf Prozent. 35 Prozent der Teilnehmer in unserem Talent-Management und 80 Prozent der Trainees sind bereits weiblich. Zudem hat G&D erfolgreich das Projekt des Bayerischen Arbeitsministeriums „Mit ElternKOMPETENZ gewinnen“ abgeschlossen und setzt seit 2014 auf die Berücksichtigung von ganzheitlichen Führungskompetenzen in der weltweiten Potenzialdiagnostik. Durch diesen gendersensitiven Ansatz konnte der Anteil von weiblichen Nominierten für die Talent-Programme 2015 deutlich gesteigert werden – ein wichtiger Grundstein für einen zukünftig höheren Frauenanteil in Führungsfunktionen. Zudem gibt es bei G&D seit 2012 ein Frauennetzwerk, das die Geschäftsführung berät und ein Mentorinnen-Programm für Nachwuchsfrauen unterhält. Ende 2014 konstituierte sich außerdem die Netzwerk-Plattform „Career Counseling“ speziell für Frauen unter 30. Das Pilotprojekt „Women in Business“ soll insbesondere die internationale Vernetzung und die kollegiale Beratung von Frauen im G&D-Konzern vorantreiben. Best-Practice-Impulse tauscht G&D mit anderen Unternehmen im Forum „genderdax“ aus, das von der Bundesregierung gefördert wird.


berufundfamilie.de


kompetenzgewinn.bayern.de


genderdax.de

Eine weitere Herausforderung ist der demografische Wandel in den Industrieländern. Bei einer im Durchschnitt immer älteren Belegschaft fühlen wir uns dafür verantwortlich, unsere Mitarbeiter über ein ganzes Berufsleben hinweg beim Erhalt von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation zu unterstützen. Deshalb setzt G&D ein Demografie-Konzept um, das unter anderem eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, betriebliche Gesundheitsprävention, generationenübergreifendes Wissensmanagement, Führungskräfte-Schulungen, eine Betriebsvereinbarung zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung umfasst. 2015 wird beispielsweise ein Pilotprojekt zur Qualifizierung von Wissensträgern starten. Ziel ist es, den durch den Generationenwechsel anstehenden Wissenstransfer zu professionalisieren – vor allem in strategisch bedeutsamen Bereichen wie etwa der Forschung und Entwicklung.

Auch die Bedeutung kultureller Vielfalt für G&D ist hoch, da wir in 31 Ländern aktiv sind, rund 60 Prozent der Beschäftigten außerhalb Deutschlands arbeiten und 85 Prozent unseres Umsatzes international erwirtschaftet werden. Zu unseren Maßnahmen für eine kulturelle Vielfalt bei G&D gehören die internationale Auswahl von Nachwuchstalenten, interkulturelle Trainings und standortübergreifender Wissensaustausch zu Best Practices.

FÜHRUNGSINITIATIVE STARTET

Ebenso wichtig wie Vielfalt sind für ein breit und international aufgestelltes Unternehmen einheitliche Standards. Dies gilt insbesondere für Zeiten der Veränderung. Ein Beispiel dafür ist unser 2013 eingeführtes globales Performance-Management, das unter anderem weltweit gleiche und transparente Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche umfasst. Mit unserer 2014 gestarteten Führungsinitiative wollen wir konzernweit ein identitätsstiftendes, stärkenbasiertes Führungsverständnis und eine werteorientierte Führungskultur etablieren. Ein Großteil aller Führungskräfte hat bereits an der Initiative teilgenommen. Gute, professionelle Führung wird bei G&D als vorbildhaft, motivierend und entwicklungsfördernd verstanden. Zudem sollte die/der Vorgesetzte insbesondere in Zeiten von Veränderungen Navigator und Orientierungsgeber sein – hierzu werden 2015 weitere Angebote gemacht. Als internationales Unternehmen haben wir uns auch zur Einhaltung grundlegender Arbeitsnormen verpflichtet, die sich an den Prinzipien der International Labour Organization (ILO) orientieren: Vereinigungsfreiheit, Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und ein sicheres Arbeitsumfeld. Bis Mitte 2015 werden alle relevanten Produktionsstandorte nach der internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutz-Norm OHSAS 18001 zertifiziert sein.

DAS CSR-PROGRAMM VON G&D

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact

- Prinzip 1** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- Prinzip 2** Sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Prinzip 3** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4** Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
- Prinzip 5** Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
- Prinzip 6** Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.
- Prinzip 7** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 8** Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Prinzip 9** Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
- Prinzip 10** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	Prinzip
CSR-Strategie			
Materialitätsanalyse	Online-Befragung ausgewählter interner wie externer Stakeholder zu für G&D wesentlichen CSR-Themen: Überprüfung bisheriger Schwerpunkte und Fokussierung auf Handlungsfelder: ressourcenschonender und sicherer Standortbetrieb, zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik, faire und sichere Geschäftspraktiken	Abgeschlossen, Fokussierung auf drei zentrale CSR-Handlungsfelder	
Mitarbeitersensibilisierung			
G&D-Preis mit Kategorie „Nachhaltigkeit“	Erweiterung des internen G&D-Preises unter anderem um Einreichungen zu geplanten oder umgesetzten Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die eine positive Auswirkung von G&D auf Umwelt, Mitarbeiter, Geschäftspartner oder die Gesellschaft haben	Anpassung und Fortführung 2015	7, 8, 9
Teilnahme an den deutschen „Aktionstagen Nachhaltigkeit“	Dreitägiges Programm mit Hausmesse und Aktionstagen rund um die Themen gesunde Ernährung, Abfallvermeidung, Klimaschutz und Elektromobilität	Juni 2014 Teilnahme 2015 geplant	8
Berichtswesen			
UN Global Compact Jahresbericht	Vierter Bericht gemäß den Anforderungen des UN Global Compact zu Fortschritten 2013/2014. Erstmals Zusammenfügung mit Geschäftsbericht	Fortlaufend	
Teilnahme an CSR-Beurteilungsplattform EcoVadis	Goldrating bei der jährlichen Bewertung (September 2014) der Maßnahmen/Nachweise von G&D in den Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Lieferkette (Verbesserung von 60 auf 65 von 100 möglichen Punkten)	Fortlaufend, jährliches Rating	

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	Prinzip
Handlungsfeld Mitarbeiter (Zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik)			
Diversity Management	Stufenweiser Ausbau mit Konzepten und ausgewählten Maßnahmen zu den Themen Alter (Stufe 1), Geschlecht (Stufe 2) und kulturelle Vielfalt (Stufe 3)	Fortlaufend	1, 2, 6
Maßnahmen zum Thema kulturelle Vielfalt	Stakeholderdialog „Cultural Diversity“: Austausch mit Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft zum Thema „Vielfältige Unternehmenskultur“ und zu möglichen Ansätzen sowie Maßnahmen	Februar 2014	1, 2, 6
	Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (nationale Wirtschaftsinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen) als Bekenntnis zu einer vielfältigen Unternehmenskultur	Februar 2014	1, 2, 6
	Interner Workshop „Cultural Diversity“: International ausgerichtet, mit Führungskräften besetzter Workshop zur Ableitung entscheidender Erfolgsfaktoren für eine exzellente globale Zusammenarbeit; Folgeprojekt „G&D – the better connected company“ – Optimierung der virtuellen, globalen Zusammenarbeit in gemischten Teams	September 2014; Virtuelle Trainings zu „Virtual Soft Skills/Virtual Leadership“ 2015 geplant	1, 2, 6
Maßnahmen zum Thema Geschlecht/mehr Chancengleichheit für Frauen	Internes Frauennetzwerk (Standort München) fortgeführt. Ziel 2015: Erhöhung der Mitgliederzahl, um Wissensaustausch zu stärken und höhere wirtschaftliche Wirksamkeit zu erreichen Initiativen/Projekte zur Karriereförderung und besseren nationalen wie internationalen Vernetzung von Frauen ausgebaut: Mentorinnen-Programm, Career Counseling für Frauen unter 30, Women in Business, Beratungsprojekt des Bayerischen Staatsministeriums (Initiative „Mit ElternKOMPETENZ gewinnen“), Etablieren einer gender-sensitiven Potentialdiagnostik im Talent Management	Fortlaufend, Mittelfristiges Ziel: Steigerung Frauenanteil im Global/Executive Management auf 15 Prozent	1, 2, 6
Maßnahmen zum Thema Alter/ Demografischer Wandel	Pilotprojekt zur Qualifizierung von Wissensträgern für ein besseres Wissensmanagement – „Wissen strategisch managen: Vom Wissenden zum Wissensgeber“	Start April 2015	1, 2, 6
	Zielgruppenspezifisches Schulungsprogramm wie „50plus: Perspektiven für die berufliche Zukunft“, „Age Diversity – Erfolgreich durch gemischte Teams“ (Q4/2015)	Fortlaufend	1, 2, 6
Globales Talentmanagement	Internes Entwicklungsprogramm zur systematischen Identifizierung und Entwicklung von Potenzialträgern in drei Regionen (EMEA, APAC, Americas) sowie zentral gesteuertes globales Top-Talent-Programm	Fortlaufend	1, 2, 6
Führungsinitiative (Kompassstraining)	Trainingsreihe für alle Führungskräfte am Standort Deutschland zur Etablierung eines konzernweiten Führungsverständnisses sowie einer wertorientierten Führungskultur	Seit 2014; Erweiterung durch individuelle Trainings und Werkstätten 2015 geplant	1, 2, 6
Deutscher Bildungspreis (TÜV)	Beteiligung am Deutschen Bildungspreis mit Audit des gesamten Bildungs- und Talentmanagements hinsichtlich Qualität, Effizienz und Innovation aller Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter am Standort Deutschland sowie der globalen strategischen Programme. G&D-Bewertung als Exzellenzunternehmen	Auditierung Mai 2014	1, 2, 6
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Flexible Arbeitszeitmodelle/Jobsharing fortgeführt, Arbeiten vom flexiblen Arbeitsort und Telearbeit am Standort München eingeführt, betriebliche Kinderbetreuung (Kindertagesstätte der Papierfabrik in Louisenthal, Kitakooperation in München und Königstein), Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder, Beratungsangebot und Seminare für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie im Mai 2014 am Standort München „Tag der Pflege“, Re-Auditierung „berufundfamilie“	Erneuter Abschluss der Re-Auditierung August 2016	6
Gesundheitsmanagement und -förderung	Strategieänderung von zentraler zu dezentraler Ausrichtung, um Anforderungen der Tochtergesellschaften spezifischer, regionaler und schneller gerecht werden zu können. Zielverfolgung, Maßnahmenplanung und gegebenenfalls Implementierung von Kennzahlensystem eigenverantwortlich in den Tochtergesellschaften. Maßnahmen Standort Deutschland: umfassende Fördermaßnahmen im Weiterbildungsprogramm, im Rahmen der „Aktionstage Nachhaltigkeit“ im Juni 2014 Mitmachaktion „Gesund zur Arbeit“, Themenfokus unter anderem „Gesunde Ernährung“, „Darmkrebsvorsorge“ und Gesundheitsvorsorge im Unternehmen	Zertifizierung aller großen Standorte nach OHSAS 18001 bis Mitte 2015	6

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	Prinzip
Handlungsfeld Umwelt (Ressourcenschonender und sicherer Standortbetrieb)			
Sustainability-Management-System zur Planung und Steuerung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen	Strategieänderung von zentraler zu dezentraler Ausrichtung, um Anforderungen der Tochtergesellschaften spezifischer, regionaler und schneller gerecht werden zu können. Zielverfolgung, Maßnahmenplanung und gegebenenfalls Implementierung von Nachhaltigkeits-Kennzahlensystem eigenverantwortlich in den Tochtergesellschaften	Fortlaufend	7, 9
Konzernweite Zertifizierungen nach ISO 14001 und OHSAS 18001	Zertifizierung aller 22 relevanten Produktionsstandorte des Konzerns bis Mitte 2015	Laufender Prozess	7, 8, 9
Corporate Carbon Footprint (CCF)	Erstellung CCF 2013 für die relevanten Produktionsstandorte und Durchführung eines externen Verifizierungsaudits: Scope 1 und 2 Emissionen nahezu konstant. Neuberechnung der Emissionen rückwirkend zum Basisjahr aufgrund besserer Datenqualität und externer Verifizierung. Erhebung CCF 2014 für die 22 Produktionsstandorte im Konzern bis Q2/2015. Veröffentlichung im Carbon Disclosure Project (CDP). Product Carbon Footprint: produktbezogene CO ₂ -Bilanz für Kartenprodukte, die an vier verschiedenen Standorten hergestellt bzw. personalisiert werden	Laufender Prozess	7, 8
Ressourcenschonung in der Produktion und im Standortbetrieb (ausgewählte Beispiele)	<ul style="list-style-type: none"> Papierfabrik Louisenthal/Herstellung von Banknotenpapier: Aufbau eines Kraft-Wärme-Kopplungssystems in der Produktion (Nutzung der Maschinenabluft für Beheizung des Gebäudes), schrittweiser Aufbau eines Wärmeverbundes, Abwasserregeneration durch moderne Biomembran-Reaktoren in Louisenthal und Königstein → Reduzierung Frischwasserbedarf um 40 Prozent, damit auch Gewässerschutz, (Trinkwasserschutzgebiet), Reduzierung der Fracht organischer Abfälle um 25 Prozent aufgrund mechanischer Vorklärung im Werk Standort München: Einführung eines innovativen, energieeffizienten Kälteverteilersystems zur Reduzierung von Kälteenergie, Strom und damit CO₂ Kartenproduktion China: Grundwasserkühlung der Klimaanlage Kartenproduktion Brasilien: Reduzierung des Wasserverbrauchs durch Umstellung auf automatisierten Betrieb der Wasseraufbereitung Kartenproduktion Slowakei: Implementierung eines Abfallreduzierungsplans 	Fortlaufend	7, 9
Umweltfreundliche Produkte	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung/Angebot umweltfreundlicher Produkte wie zum Beispiel Kartenkörper aus nachwachsenden Rohstoffen, SIM-Karten in unterschiedlichen Formfaktoren mit weniger Materialverbrauch Rohstoff für Banknotenpapier sind Baumwollkämmlinge als Nebenprodukt der Textilindustrie – auf Kundenwunsch Verarbeitung von Kämmlingen aus biologischem Anbau 	Fortlaufend	9
Austausch mit Stakeholdern zu Umwelt- und Klimaschutz-Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> Kundenworkshop mit französischer Geschäftsbank zu „Green Product Strategy“ (06/2014) Klimareportingpartner der Deutschen Telekom in Zusammenarbeit mit dem Carbon Disclosure Project (CDP) und WWF Teilnahme am CDP 	Fortlaufend	8
Information/Sensibilisierung der Mitarbeiter	Durchführung E-Learning Programm „Schritt für Schritt in Richtung Nachhaltigkeit – Reduzierung des G&D-Umweltfußabdruck“; Teilnahme „Aktionstage Nachhaltigkeit“ (siehe oben)	Fortlaufend	10
EHS-Rechtsmanagementsoftware	Einführung Rechtsmanagementsoftware am Standort München, Ziel: Transparenz erhöhen, Rechts- und Handlungspflichten sicherstellen, Rechtsänderungen innerhalb EHS-Managementsystem systematisch umsetzen	Anpassung und Fortführung in 2015	7, 8, 9

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	Prinzip
----------------------	----------------------	-------------	---------

Handlungsfeld Compliance/Korruptionsprävention (Faire und sichere Geschäftspraktiken)

Konzernweit gültiger Verhaltenskodex	Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner; integriert unter anderem UN Global Compact, Kernarbeitsnormen ILO, UN-Menschenrechtserklärung, OHSAS 18001; Einhaltung wird durch Konzernrevision geprüft (Corporate Audits)	Fortlaufend	1–10
Compliance-Grundsatzerklärung	Zusammenfassung aller bestehenden Richtlinien und unternehmens-internen Regelungen für Mitarbeiter und erstmalig auch Geschäfts-partner	Abgeschlossen 2014	1–10
Mitarbeitersensibilisierung/ Prävention	Nationales Online-Schulungskonzept mit Schwerpunktthemen: Verhaltenskodex, Anti Korruption und Kartellrecht; Veranstaltungs-format „Lunch & Learn“: Vermittlung compliance relevanter Themen anhand konkreter Praxisbeispiele	Schulungen: internationaler Roll-out 2015 geplant	4, 5, 10
Überprüfung Compliance-Management-System	Zweites externes Audit zur Prüfung der Wirksamkeit der etablierten Compliance-Maßnahmen gemäß Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980)	Abgeschlossen 2014	1–10, insb. 10
Business Partner Evaluation	Ergebnisse der Auditierung des G&D-Compliance-Management-Systems nach IDW PS 980 zeigen, dass Prüfung der Integrität von Geschäftspartnern (Business Partner Evaluation) gemäß G&D-Richtlinien konzernweit hohen Erfüllungsgrad hat	Fortlaufend	1–10
Banknote Ethics Initiative (BnEI)	G&D Gründungsmitglied, nach Audit durch unabhängige Prüfgesellschaft seit November 2014 akkreditiertes Vollmitglied	Fortlaufend	1, 2, 10

Nachhaltige Lieferkette

Lieferantenbewertung auch mittels Business Partner Evaluation	Ergebnisse der Auditierung des G&D-Compliance-Management-Systems nach IDW PS 980 zeigen, dass die Business Partner Evaluation bei der Lieferantenbewertung konzernweit einen hohen Erfüllungsgrad hat	Fortlaufend	1–10
BOMcheck-Datenbank für G&D-Lieferanten (Bill Of Material)	Nutzung Online-Datenbank BOMcheck zur Erfassung und Überprüfung der Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien, darunter auch Conflict Minerals gemäß Dodd-Frank Act	Fortlaufend	7, 8

Bürgerschaftliches Engagement

Giesecke & Devrient Stiftung	Diverse Förderprojekte, zum Beispiel Museum für Druckkunst in Leipzig, im Sommer 2015 internationales Nachwuchsförderprogramm mit Jugendlichen aus Afrika in Zusammenarbeit mit dem Goethe Institut, Förderung des Deutschlandstipendiums der TU München	Fortlaufend	
Corporate-Volunteering-Programm	Fortführung des Programms (Start 2012) mit sozialen Projekten wie Ausflüge mit Flüchtlingen, Geländepflege auf Kinder- und Jugendfarm, Freiwillige für Bauaktion in Kinderkrippen und Schulen; Unterstützung „My Finance Coach“ – Beratungsprojekt an Schulen zum Umgang mit Geld	Fortlaufend	



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