

UN Global Compact

FORTSCHRITTSBERICHT 2015



Giesecke & Devrient
Creating Confidence.

INHALT

- 03 Unterstützungserklärung**
- 04 Das Unternehmen Giesecke & Devrient**
- 05 Verantwortung**
- 10 CSR-Programm**

UNTERSTÜTZUNGS- ERKLÄRUNG

Seit nunmehr fünf Jahren sind wir Teilnehmer des UN Global Compact und bekennen uns zu dessen Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften sind und bleiben Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Denn wir werden unseren Erfolg dauerhaft nur sichern, wenn wir ihn mit den ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns in Einklang bringen.



*gi-de-bericht.de/
jahresbericht-2015*

Wie schon den vierten, veröffentlichen wir auch unseren fünften Fortschrittsbericht zusammen mit dem G&D-Jahresbericht. Dies spiegelt unsere Überzeugung wider, dass operatives Geschäft und verantwortungsvolle Unternehmensführung untrennbar miteinander verbunden sind. Der Fortschrittsbericht belegt kompakt die Maßnahmen und Entwicklungen in den Handlungsfeldern des UN Global Compact im Berichtszeitraum 2015. So arbeiten wir weiter an unserem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Wir setzen auf eine lebensphasen orientierte Personalentwicklung und eine motivierende Führungskultur. Seit 2015 haben wir an all unseren größeren Produktionsstandorten ein zertifiziertes Umwelt-, Arbeits- und Gesundheits-Management-system implementiert. Für Nachhaltigkeit in der Lieferkette sorgen wir durch sorgfältige Auswahl und Auditierung unserer Geschäftspartner. Korrigieren mussten wir unser CO₂-Reduzierungsziel, da sich unter anderem unser Produktionsvolumen im Vergleich zum Referenzjahr signifikant erhöht hat.

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

Dr. Walter Schlebusch
Vorsitzender der Geschäftsführung



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 2015 waren rund 11.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für G&D tätig. Im Geschäftsjahr 2015 erwirtschaftete G&D einen Gesamtumsatz von rund 2 Milliarden 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, Mobilfunkbetreibern, Nahverkehrsbetrieben, Unternehmen und Original Equipment Manufacturern (OEM) skalierbare Sicherheitslösungen 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 rund 1.200 Entwickler an neuen Produkten und Verfahren. Die Investitionen in Forschung und Entwicklung beliefen sich im Geschäftsjahr 2015 auf rund 105 Millionen Euro. Weltweit hält G&D rund 7.200 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

Seit mehr als fünf Jahren ist Giesecke & Devrient Teilnehmer am UN Global Compact und bekennt sich zu dessen Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir sind uns bewusst, dass wir wirtschaftlichen Erfolg dauerhaft nur sichern werden, wenn wir ihn mit den ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns in Einklang bringen. Unser fünfter Fortschrittsbericht dokumentiert unsere Maßnahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung im Berichtszeitraum 2015.

Den Rahmen unserer Strategie einer Corporate Social Responsibility (CSR) bilden die Prinzipien des UN Global Compact und unsere Selbstverpflichtung, in der wir unseren Anspruch einer verantwortungsvollen Unternehmensführung festschreiben. Unsere Maßnahmen richten wir an drei zentralen Handlungsfeldern aus: einer zukunftsorientierten Mitarbeiterpolitik, einem ressourcenschonenden und sicheren Standortbetrieb sowie fairen und sicheren Geschäftspraktiken. Diese Schwerpunkte sind Ergebnis einer Online-Befragung unserer Stakeholder im Jahr 2014.


unglobalcompact.org

Nachhaltigkeitsstandards fragen zunehmend auch unsere Kunden nach – beispielsweise bei Ausschreibungen, als Kriterium bei der Auftragsvergabe oder bei Lieferantenbewertungen. Den Nachweis erbringen wir nicht nur im Rahmen unseres jährlichen Fortschrittsberichts, sondern auch durch unsere Teilnahme an der weltweiten Online-Initiative EcoVadis. Sie betreibt die erste Plattform, die CSR-Ratings von Lieferanten für globale Beschaffungsketten bereitstellt. Wir unterziehen uns dabei einer umfänglichen Prüfung unserer Aktivitäten einer nachhaltigen Unternehmensführung. Im September 2015 haben wir zum wiederholten Mal den Gold-Standard bei der jährlichen Bewertung unserer Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Lieferkette erhalten.


ecovadis.com

VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITERN

Tagtäglich füllen mehr als 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit das Leistungsversprechen an unsere Kunden mit Leben. 2015 war ein Jahr, in dem G&D international weiter gewachsen ist und Personal aufgebaut hat. Gleichzeitig hat es unseren Mitarbeitern am Unternehmenshauptsitz in München große Härten abverlangt. G&D sah sich zu einschneidenden Veränderungen gezwungen, um dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben und wirtschaftlich wieder erfolgreich zu werden. Im Rahmen eines Kostensenkungsprogramms werden durch die Schließung der Banknotendruckerei, die Verlagerung des Dienstleistungszentrums und Anpassungen in weiteren operativen und administrativen Einheiten insgesamt in Deutschland in den Jahren 2015/2016 rund 630 Stellen abgebaut. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber hat G&D gemeinsam mit den Mitbestimmungsgremien sozialverträgliche Lösungen erarbeitet und einen Sozialplan aufgesetzt. Wir haben eine Transfergesellschaft eingerichtet, Altersteilzeitregelungen gefunden und Versetzungen innerhalb des Konzerns vorgenommen. So gab es nahezu keine betriebsbedingten Kündigungen.

Für unsere Zukunftsfähigkeit und unseren wirtschaftlichen Erfolg benötigen wir weiterhin qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um den Globus. Auch im derzeitigen Veränderungsprozess halten wir an unserer Grundaussage fest: G&D schafft ein Umfeld, das unsere Beschäftigten zu Leistung motiviert, ihnen Entwicklung ermöglicht, ihre Vielfalt nutzt und ihre Gesundheit fördert.

Qualifizierten Nachwuchs sichern

Bereits heute knüpfen wir Kontakte zu den Fachkräften von morgen – beispielsweise beim deutschlandweiten Girls' Day, bei dem wir Mädchen für unsere technischen Berufe interessieren. Wir bilden Lehrlinge in acht Berufen aus und unterstützen Studierende in technischen Fächern. Neben dualen Bachelor-Studierenden absolvieren seit Frühjahr 2016 auch Master-Studierende in drei Studiengängen (Informatik, Elektro- und Informationstechnik und Informatik Safety and Security) ihre Ausbildung bei G&D. In unserem globalen Talent-Management-Programm identifizieren und entwickeln wir systematisch Frauen und Männer, die Potenzial für umfangreichere Projekt- bzw. Führungsverantwortung erkennen lassen. 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 der bisher rund 145 Absolventen gelangen zeitnah wichtige Karriereschritte im Unternehmen; ein Viertel schaffte sogar den Sprung in unser Global Management Team.



Vielfalt als Wettbewerbsvorteil

Neben guten Entwicklungs- und Aufstiegschancen wollen wir die Vielfalt unserer Beschäftigten anerkennen und fördern. Mit einem dreistufigen Diversity-Management streben wir Rahmenbedingungen an, innerhalb derer Mitarbeiter möglichst optimal Leistung erbringen können – 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. Wir sind Unterzeichner der von der deutschen Bundesregierung initiierten „Charta der Vielfalt“ für Respekt und gegen Vorurteile in Unternehmen und etablieren diese Prinzipien in Trainings, Workshops und im beruflichen Alltag.



Mehr Frauen in Führung

Die Chancengleichheit für Frauen und eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen für G&D eine zentrale Rolle bei der Sicherung von Fach- und Führungskräften. Zugleich ist eine familienfreundliche Unternehmens- und Führungskultur ein bestimmender Faktor für die Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter. 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 bereits zum vierten Mal die Re-Zertifizierung im Audit berufundfamilie, das 2016 erneut durchgeführt wird.



Chancengleichheit für Frauen und ein erhöhter Anteil von Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen sind wichtige Ziele von G&D für mehr Vielfalt im Unternehmen: Bis Mitte 2017 wollen wir für die Giesecke & Devrient GmbH in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung einen Anteil von zehn Prozent an weiblichen Führungskräften erzielen. Auf der zweiten Führungsebene sollen es 20 Prozent sein. Damit tragen wir auch den gesetzlichen Vorgaben in Deutschland zur Festlegung einer Frauenquote in der Unternehmensführung Rechnung. Unser Aufsichtsrat ist bereits heute zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Weltweit wollen wir in unserem Executive und Global Management den Anteil von Frauen auf 15 Prozent steigern.

Als Hebel für diese Ziele dienen Stellenbesetzungen und die gezielte berufliche Förderung von Frauen im Unternehmen. An unserem Talent-Management-Programm nehmen schon jetzt zu 35 Prozent Frauen teil. Bei der Kandidatenauswahl sowie allgemein bei der Rekrutierung von Personal berücksichtigen wir ganzheitliche Führungskompetenzen. Der Anteil von weiblichen Nominierten für die Talent-Programme 2015/2016 konnte damit bereits deutlich gesteigert werden. Das vor vier Jahren initiierte unternehmensinterne Frauennetzwerk ist im vergangenen Jahr auf rund 150 Mitglieder angewachsen. Erfahrungen mit anderen Unternehmen tauscht G&D im Forum genderdax aus, das von der deutschen Bundesregierung gefördert wird.



Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Mit Blick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels fühlen wir uns verantwortlich, unsere Mitarbeiter beim Erhalt von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation zu unterstützen. Deshalb setzen wir auf eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, betriebliche Gesundheitsprävention, generationenübergreifendes Wissensmanagement, Führungskräftebildungen, eine Betriebsvereinbarung zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit sowie eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. 2016 werden spezielle Projekte zur Qualifizierung von Wissensträgern durchgeführt, um den durch den Generationenwechsel anstehenden Wissenstransfer zu professionalisieren. Zudem ist ein Pilotprojekt zur Implementierung eines strategischen Wissensmanagements in einigen Fachbereichen mit Fokus auf Forschung und Entwicklung geplant. Auch die Bedeutung kultureller Vielfalt für G&D ist hoch, da wir in 31 Ländern aktiv sind, rund 65 Prozent der Beschäftigten außerhalb Deutschlands arbeiten und 82 Prozent unseres Umsatzes international erwirtschaftet werden. Zu unseren Maßnahmen für eine kulturelle Vielfalt gehören die internationale Auswahl von Nachwuchstalente, interkulturelle Trainings und der standortübergreifende Wissensaustausch zu Best Practices.

Einheitliches Führungsverständnis fördern

In Zeiten des Umbruchs und der Veränderung stehen unsere Führungskräfte vor komplexen Anforderungen im Alltag. Wir unterstützen sie darin, ihr Führungspotenzial gezielt auszubauen, um ihren Mitarbeitern Orientierung zu geben und als Vorbild wahrgenommen zu werden. Mit unserer 2014 gestarteten Führungsinitiative wollen wir konzernweit ein identitätsstiftendes, stärkenbasiertes Führungsverständnis und eine werteorientierte Führungskultur etablieren. Rund 280 Führungskräfte haben bereits an dem ersten Baustein der Initiative teilgenommen – einem zweitägigen Kompasstraining. 2016 startet aufbauend eine Workshop-Reihe „Mit Führung zum Erfolg bewegen“. Darüber hinaus gab es 2015 Angebote zur Stärkung der Führungskompetenz in Veränderungsprozessen. Zudem haben Mitarbeiter die Möglichkeit, sich intern für die Beratung bei Veränderungsprozessen ausbilden zu lassen.

Standards erfüllen

Als weltweit tätiges 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. Seit Mitte 2015 sind alle größeren Produktionsstandorte nach der internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutz-Norm OHSAS 18001 zertifiziert.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Schutz von Umwelt und Klima sind Kernthemen unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Langfristig wollen wir unsere gesamte Wertschöpfungskette nachhaltig ausrichten und unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich verkleinern. Entsprechende Maßnahmen planen und steuern wir über ein Nachhaltigkeits-Managementsystem, das konzernweite Standards mit dezentraler lokaler Verantwortung kombiniert. Mit diesem strategischen Ansatz liegt die praktische Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen in den Händen der operativen Einheiten und Standorte im Konzern. 2015 haben wir ein strategisches Ziel erreicht: Alle größeren Produktionsstandorte verfügen jetzt neben der Arbeits- und Gesundheitsschutz-Norm OHSAS 18001 über ein Umwelt-Managementsystem nach ISO 14001. Damit wollen wir nicht nur Standards sichern, sondern weitere Potenziale aufdecken, um die Auswirkungen unseres Wirtschaftens auf die Umwelt zu minimieren. Für eine verbesserte Messbarkeit dienen uns zentral definierte Nachhaltigkeitskennzahlen, die wir an den zertifizierten Produktionsstandorten ermitteln. Diese sind an den international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) angelehnt und sollen schrittweise ausgebaut werden.

Transparenz bei Treibhausgasen

Die Basis unserer Klimaschutzaktivitäten bildet ein umfassendes Emissionscontrolling. Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen nach dem Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Das weltweit größte Klimaschutz-Ranking CDP bestätigte uns auch 2015 wieder eine hohe Transparenz. Bei unserer Bewertung liegen wir zehn Punkte über dem Durchschnitt. Wir lassen nicht nach in unseren Bemühungen, den Energieverbrauch durch den Einsatz innovativer Technik an unseren Standorten kontinuierlich zu senken. Beispiele: Die Papierfabrik Louisenenthal nutzt bei der Banknotenpapierproduktion regenerative Energie aus Wasserkraft. Diese wird durch drei firmeneigene Wasserstufen gewonnen, wovon eine 2015 umfassend erneuert wurde. Zudem gelang es, durch konsequente Effizienzmaßnahmen im Rahmen des Energie-Managementsystems nach ISO 50001 die am Standort benötigte Wärmemenge in den letzten zwei Jahren um eine zweistellige Prozentzahl zu reduzieren. Für einen geringeren ökologischen Fußabdruck von G&D sind auch das Umweltbewusstsein und die aktive Mitwirkung unserer Beschäftigten entscheidend. Wir unterstützen dies durch regelmäßige Online-Schulungen und verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen wie beispielsweise die Prämierung besonderer, von Mitarbeitern initiierten Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Rahmen des unternehmensweiten G&D-Preises. So erhielt unsere US-amerikanische Tochtergesellschaft in der Kategorie „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“ im Dezember 2015 eine Auszeichnung. Der Standort hat bei der Renovierung seiner Büroräume auf ein modernes und nachhaltiges Bürokonzept gesetzt und damit nicht nur das Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter attraktiv gestaltet, sondern Maßnahmen eingeführt, um den ökologischen Fußabdruck vor Ort zu verringern.



cdp.net



louisenthal.com

Ressourcenschonung spielt für uns im Standortbetrieb eine wesentliche Rolle, aber auch bei unseren Produkten setzen wir auf Nachhaltigkeitsaspekte. Einige Beispiele: Rohstoff unseres Banknotenpapiers sind in der Regel Baumwollkämmlinge – ein Nebenprodukt aus der Textilindustrie, das auf Kundenwunsch 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. Trotz all dieser Maßnahmen zu Energieeinsparung war es erforderlich, unser bisheriges absolutes Reduzierungsziel – die CO₂-Emissionen von 2010 bis 2016 um zehn Prozent abzusenken – anzupassen, da der Ausstoß an Treibhausgasen nicht im erwünschten Maß rückläufig war. Dies ist unter anderem der wirtschaftlich erforderlichen Verlagerung der Banknotenproduktion von Kanada nach Malaysia geschuldet. Aufgrund eines anderen Energiemixes beim Zukauf von Energie sowie länderspezifischer Emissionsfaktoren stiegen die CO₂-Emissionen dadurch deutlich an. Darüber hinaus hat sich unser Produktionsvolumen insgesamt im Vergleich zum Basisjahr 2010 signifikant vergrößert, was höhere direkte Emissionen verursacht hat. Trotz zahlreicher Energieeinsparmaßnahmen konnte dieser Anstieg nicht ausgeglichen werden. Für 2016 haben wir uns daher zu einer Korrektur der bisherigen Zielsetzung entschieden. Wir sind zuversichtlich, eine relative Einsparung aller direkten Emissionen des Treibhausgases CO₂ aus eigenen Anlagen und indirekten Emissionen aus fremdbezogener Energie von fünf Prozent gegenüber dem Basisjahr 2010 zu erreichen. Über das Reduzierungsziel für die Folgejahre werden wir im Laufe von 2016 entscheiden.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN UND LIEFERANTEN

Als Unternehmen verfügen wir über ein leistungsfähiges und funktionierendes Compliance-Managementsystem, unter anderem zur Bekämpfung von Kartellrechtsverstößen, Bestechung und Korruption. Bereits 2014 wurde dies im externen Audit der Banknote Ethics Initiative (BnEI) bescheinigt und 2015 in einem „Letter of Confirmation“ bestätigt.



bnei.com

Unsere Compliance-Grundsatzklärung, die konzernweit alle Richtlinien und Regelungen zusammenfasst, bietet unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern einen Überblick über unsere Maßnahmen zur Einhaltung von Gesetzen sowie unternehmensinternen Regelungen. 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 konzernweit nahezu 100 Prozent.

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. Im Rahmen eines umfassenden Evaluierungsprozesses müssen sich unsere Geschäftspartner ausdrücklich zu korrekten Geschäfts- und Informationspraktiken verpflichten.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Wir stellen die gleichen hohen Maßstäbe wie an uns auch an unsere Zulieferer. Sie durchlaufen einen Auswahlprozess, in dem Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards in Produktionsstätten sowie Aspekte von Compliance und CSR abgefragt werden. Um die Einhaltung unserer Vorgaben zu überprüfen, führen wir in regelmäßigen Abständen bei unseren Lieferanten Audits durch, die auch CSR-Fragestellungen abdecken.

Viele Produkte im Bereich Sicherheitstechnologie beinhalten Metalle, die aus Erzen gewonnen werden. Deren Abbau wirft immer wieder Fragen zur Einhaltung der Menschenrechte auf. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit diesen Mineralien haben wir ein systematisches Berichtswesen aufgesetzt. Die Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien etwa für die Produktion von SIM-Karten erfassen und überprüfen wir über einen standardisierten Prozess und schaffen so die notwendige Transparenz innerhalb unserer eigenen Lieferkette. Die gewählte Vorgehensweise erfüllt die Anforderungen des Dodd Frank Act. Dieses US-Bundesgesetz regelt u. a. die Zusammenarbeit mit Rohstoffunternehmen in Entwicklungsländern.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Unser bürgerschaftliches Engagement haben wir in der gemeinnützigen Giesecke & Devrient Stiftung gebündelt. Die Stiftung unterstützt unter anderem Projekte in den Bereichen Bildung, Kultur und interkultureller Austausch. Drei aktuelle Schwerpunkte gibt es: Ein internationales Programm lädt junge Menschen aus aller Welt in Kooperation mit dem Goethe-Institut nach Deutschland ein. Dies soll die interkulturelle Kompetenz und das friedliche Zusammenleben der nächsten Generation fördern. In Leipzig, der Gründungsstadt von G&D, unterstützt die Stiftung das Museum für Druckkunst. Schließlich können sich unsere Mitarbeiter in einem Freiwilligenprogramm, bei dem die Stiftung die Projekte auswählt, ehrenamtlich engagieren. Sie unterrichten Jugendliche im verantwortungsbewussten und kompetenten Umgang mit Geld, helfen unter anderem in Einrichtungen für sozial benachteiligte Kinder oder in der Flüchtlingsarbeit. 2015 hat die G&D-Stiftung zudem drei ausgewählte Projekte – auch mit Hilfe von Mitarbeiter-spenden – finanziell gefördert, die jungen Flüchtlingen bei der Integration in Deutschland helfen.


gi-de-stiftung.org


druckkunst-museum.de

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 Kollektiverhandlungen 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 2014: Überprüfung bisheriger CSR-Schwerpunkte und Fokussierung auf Handlungsfelder: ressourcenschonender und sicherer Standortbetrieb; zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik; faire und sichere Geschäftspraktiken	Fokussierung auf drei zentrale CSR-Handlungsfelder, 2017 erneute Analyse geplant	
Mitarbeitersensibilisierung			
G&D-Preis mit Kategorie „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“	Konzernweiter Preis zu Innovations-, Technologie- sowie Nachhaltigkeitsmaßnahmen, 2015 Auszeichnung „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“: Standort in Dulles/USA für modernes und nachhaltiges Bürokonzept	12/2015; jährlich	7, 8, 9
Berichtswesen			
UN Global Compact Fortschrittsbericht	Fünfter Bericht, zusammengeführt mit G&D-Jahresbericht, gemäß Anforderungen des UN Global Compact zu Fortschritten 2015	Fortlaufend	
Teilnahme an CSR-Beurteilungsplattform EcoVadis	Goldrating bei jährlicher Bewertung (September 2015) der Maßnahmen/ Nachweise von G&D in den Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Lieferkette (Verbesserung von 65 auf 71 von 100 möglichen Punkten)	Fortlaufend, jährliches Rating	

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	Prinzip
Handlungsfeld Mitarbeiter (Zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik)			
Diversity Management	Stufenweiser Ausbau ausgewählter Maßnahmen zu den Themen Alter (Stufe 1), Geschlecht (Stufe 2) und kulturelle Vielfalt (Stufe 3)	Fortlaufend	1, 2, 6
Maßnahmen zum Thema Demografischer Wandel	Interne Veranstaltungsreihe zur Sicherung und Gewinnung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften von G&D	Fortlaufend	1, 2, 6
	Alumni-Treffen mit ehemaligen Absolventen und Praktikanten; Einführung Duales Masterstudium	Fortlaufend	1, 2, 6
	Qualifizierung von Wissensträgern für verbessertes Wissensmanagement; Pilotprojekt zur Implementierung eines strategischen Wissensmanagement in ausgewählten Fachbereichen inkl. Verbesserung des begleitenden HR-Prozesses	Fortlaufend	1, 2, 6
	Zielgruppenspezifisches Schulungsprogramm wie „50plus: Perspektiven für die berufliche Zukunft“	Fortlaufend	1, 2, 6
Maßnahmen zum Thema Geschlecht/mehr Chancengleichheit für Frauen	Festlegung Frauenquote G&D GmbH: 10 Prozent weibliche Führungskräfte in erster Ebene unterhalb Geschäftsführung (Stand 31. Dezember 2015: 6 Prozent), 20 Prozent in zweiter Führungsebene (Stand 31. Dezember 2015: 18 Prozent)	Mitte 2017	1, 2, 6
	Internes Frauennetzwerk (Standort München) fortgeführt. 2016: Veranstaltungs- und Vortragsreihen zum Thema Gender Diversity	Fortlaufend	1, 2, 6
	Veranstaltungsteilnahme am „Institut für Soziale Forschung“ zum Thema „Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen – Gestaltungsszenarien für Forschung und Entwicklung“; Mentorinnen-Programm, Career Counseling für Frauen unter 30, Fortführung einer gender-sensitiven Potentialdiagnostik im Talent Management und beim Recruiting	Fortlaufend	1, 2, 6
Maßnahmen zum Thema kulturelle Vielfalt	Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ (deutsche Wirtschaftsinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen) Integration der Inhalte in Trainings	Fortlaufend	1, 2, 6
	Online-Trainings zu „Virtual Soft Skills /Virtual Leadership“; Fortführung des Projekts „G&D – the better connected company“ – Optimierung der virtuellen, globalen Zusammenarbeit in gemischten Teams	Fortlaufend	1, 2, 6
Globales Talentmanagement	Internes Entwicklungsprogramm zur systematischen Identifizierung und Entwicklung von Potentialträgern in drei Regionen (EMEA, APAC, Americas) sowie zentral gesteuertes globales Top-Talent-Programm	Fortlaufend	1, 2, 6
Führungsinitiative	Trainingsreihe für alle Führungskräfte am Standort Deutschland zur Etablierung eines konzernweiten Führungsverständnisses sowie einer wertorientierten Führungskultur	Kompasstraining für alle Führungskräfte 2015 erfolgt (ausg. Louisenthal), 2016: Ein-Tages-Workshop „Mit Führung zum Erfolg bewegen“ und individuelle Trainings	1, 2, 6
Deutscher Bildungspreis (TÜV)	Beteiligung am Deutschen Bildungspreis 2016: Prüfung des gesamten Bildungs- und Talentmanagements hinsichtlich Qualität, Effizienz und Innovation aller Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter am Standort Deutschland sowie der globalen strategischen Programme	Beteiligung 2016	1, 2, 6
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Fünfte Re-Auditierung „berufundfamilie“ nach dem Sicherungsverfahren mit Integration des Standortes Leipzig, das heißt Qualitätssteuerung, Weiterentwicklung und Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik	Erneuter Abschluss Re-Auditierung im August 2016	6
Gesundheitsmanagement und -förderung	Kombination konzernweiter Standards mit dezentraler lokaler Verantwortung; GmbH: Ausbau betriebsärztliche Leistungen und arbeitsmedizinisches Konzept, Ergänzung Gefährdungsbeurteilung um psychische Belastungen, Weiterbildungsprogramm: Ergonomie, Rückenschule, Nichtraucher (2016), Integration Gesundheitsmanagement als strategischer Faktor in Audit „berufundfamilie“ geplant (Querschnittsthema)	Zertifizierung aller großen Standorte nach OHSAS 18001 bis 2015, Re-Audit berufundfamilie im August 2016	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement	GmbH: Einführung betriebliches Gesundheitsmanagement (BEM) gemäß gesetzlicher Regelung, Aufsetzen eines entsprechenden Prozesses; Ziel: Ableitung präventiver Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge	Seit 2014, fortlaufend	
Arbeitswelt 2020	Modernisierung der „Bürowelt“/Arbeitsumgebung von G&D; weitere Flexibilisierung des Arbeitsortes und stärkere Verankerung in Unternehmenskultur angestrebt	Ab 2016, fortlaufend	

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	Prinzip
Handlungsfeld Umwelt (Ressourcenschonender und sicherer Standortbetrieb)			
Nachhaltigkeits-Managementsystem zur Planung und Steuerung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen	Kombination konzernweiter Standards mit dezentraler lokaler Verantwortung: Praktische Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen bei operativen Einheiten und Standorten im Konzern. Grundstock an zentral definierten Nachhaltigkeitskennzahlen, angelehnt an GRI-Standard (Energie, CO ₂ -Emissionen, Wasser, Abwasser, Abfall, Arbeitsunfälle, Ausfalltage, etc.), konzernweite Abfrage über Softwaretool SoFi	Fortlaufend, sukzessiver Ausbau der Kennzahlen	7, 9
Konzernweite Zertifizierungen nach ISO 14001 und OHSAS 18001	Zertifiziertes Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz- Managementsystem an allen relevanten Produktionsstandorten des Konzerns	Mitte 2015; laufender Prozess	7, 8, 9
ISO 50001 Zertifizierung	Zertifiziertes Energie-Managementsystem der Papierfabriken in Louisenthal und Königstein	2016: Auditierung auch am Druckstandort Leipzig	7, 8, 9
Corporate Carbon Footprint (CCF)	Erstellung CCF 2014 für relevante Produktionsstandorte (Q2/2015). Bericht der Treibhausgasemissionen nach Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Product Carbon Footprint: produktbezogene CO ₂ -Bilanz für Kartenprodukte an vier verschiedenen Produktionsstandorten. Korrektur des bisherigen absoluten Reduzierungsziels (-10 Prozent zwischen 2010 bis 2016) auf relative Zielsetzung von fünf Prozent (Energiebedarf/Umsatz). Grund u. a.: Höhere Emissionsfaktoren wegen wirtschaftlich erforderlicher Verlagerung einer Produktionsstätte im Banknotendruck von Kanada nach Malaysia sowie insgesamt erhöhtem Produktionsvolumen	Jährlich	7, 8
Ressourcenschonung in der Produktion und im Standortbetrieb (ausgewählte Beispiele)	Papierfabrik Louisenthal/Herstellung von Banknotenpapier: Neubau einer Wasserstufe, damit elf Prozent des Strombedarfs am Standorts über Wasserkraft abgedeckt; Kraft-Wärme-Kopplungssystem in der Produktion (Dampfturbine zur Stromerzeugung), Nutzung der Maschinenabwärme zur Beheizung des Gebäudes, schrittweiser Aufbau eines Wärmeverbundes; Abwasserregeneration durch moderne Biomembran-Reaktoren in Louisenthal und Königstein, damit Reduzierung Frischwasserbedarf um 40 Prozent (Gewässerschutz, Trinkwasserschutzgebiet); Standort Dulles/USA: Renovierung der Büroräumlichkeiten unter Berücksichtigung nachhaltiger Materialien und energiesparender Technik	Fortlaufend	7, 9
EU Energie-Effizienz-Richtlinie (Energy Efficiency Directive)	Umsetzung an allen europäischen Standorten und Durchführung von Energieaudits an Standorten, die nicht nach ISO 50001 zertifiziert sind; Mobile Security-Standorte: ein Energieaudit ist 2015 erfolgt, vier weitere werden 2016 abgeschlossen	Fortlaufend	7, 8, 9
Umweltfreundliche Produkte	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	Teilnahme an verschiedenen Klimaschutzplattformen wie CDP und an Initiativen z. B. Mitglied der Peer Learning Group des Deutschen Global Compact Netzwerkes in Zusammenarbeit mit dem WWF/CDP; Klimareportingpartner der Deutschen Telekom	Fortlaufend	8
Information/Sensibilisierung der Mitarbeiter	2016: eLearning, Umwelt und Arbeitssicherheit sowie Teilnahme Aktionstage Nachhaltigkeit geplant	eLearning Arbeitssicherheit/ Brandschutz am Standort München	10

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

Handlungsfeld Compliance/Korruptionsprävention (Faire und sichere Geschäftspraktiken)

Konzernweit gültiger Verhaltenskodex	Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner; integriert u. a. 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 unternehmensinternen Regelungen für Mitarbeiter und Geschäftspartner; Erweiterung um Konzernrichtlinie „Interessenkonflikt“ und „Lobbyarbeit“	Fortlaufend	1–10
Mitarbeitersensibilisierung/Prävention	Entwicklung Compliance-Online-Schulungskonzept als Wiederholung für alle Mitarbeiter, Schwerpunkt: „Geschenke und Einladungen, Interessenkonflikt“ sowie „Kartellrecht“ für alle Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter; Schulung des oberen Managements zum Thema „Richtiges Verhalten im Verbandsumfeld“ – Kartellrecht; Prävention: Regelmäßiger Austausch mit Local Compliance Officer der Tochtergesellschaften und Durchführung von Compliance Monitorings vorort	Schulungen: Internationaler Roll-out 2016 geplant	10
Überprüfung Compliance-Management-System (CMS)	Weiterentwicklung einer konzernweiten Risikobewertung zur Sicherstellung eines risikobasierten Maßnahmenmonitorings und einer „auditfesten“ CMS-Dokumentation	Auditierung des CMS in 2016	1–10
Banknote Ethics Initiative (BnEI)	G&D Gründungsmitglied; nach Audit durch unabhängige Prüfgesellschaft seit November 2014 akkreditiertes Vollmitglied, Bestätigung 2015 durch „Letter of Confirmation“	Fortlaufend	1–10
Business Partner Evaluation	Implementierung einer konzernweiten Richtlinie zur Auswahl und Evaluierung von Geschäftspartnern. Hoher Erfüllungsgrad wurde im Audit des Compliance-Management-Systems nach dem deutschen Prüfstandard IDW PS 980 bestätigt	Fortlaufend	1–6, 10

Nachhaltige Lieferkette

Lieferantenbewertung auch mittels Business Partner Evaluation	Ergebnisse der Auditierung des G&D-Compliance-Management-Systems nach deutschem Prüfstandard IDW PS980 zeigen, dass Großteil der Lieferanten im Rahmen der Business Partner Evaluation konzernweit bewertet wurde	Fortlaufend	1–10
Bill Of Material (BOM)-Check für G&D-Lieferanten	Ausbau des Product Environmental Managementsystems BOMcheck (Online-Datenbank) zur Erfassung und Überprüfung der Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien, darunter auch Konfliktmineralien gemäß Dodd-Frank Act. Weltweite Online-Schulung für relevante Mitarbeiter. Workshop zu REACH Neuerungen mit externem Fachanwalt	Fortlaufend	1–10

Bürgerschaftliches Engagement

Giesecke & Devrient Stiftung	Förderschwerpunkte u. a. Museum für Druckkunst in Leipzig, internationales Nachwuchsförderprogramm mit Jugendlichen aus Afrika in Zusammenarbeit mit Goethe Institut sowie Flüchtlingshilfe durch Unterstützung – auch mit Hilfe von Mitarbeiterspenden – von drei Initiativen im bayerischen Raum	Fortlaufend	
Corporate-Volunteering-Programm	Fortführung des Freiwilligen-Programms (seit 2012) mit sozialen Projekten wie Ausflüge mit Flüchtlingen, Geländepflege auf Kinder- und Jugendfarm, Bauaktion in Kinderkrippen und Schulen; Beteiligung Beratungsprojekt „My Finance Coach“ an Schulen zum verantwortungsbewussten 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