Giesecke+Devrient

Fortschritts-bericht

2016

www.gi-de.com

Unterstützungs-erklärung

Seit 2010 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. In der neuen Unternehmensstruktur führen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gruppenweit fort. Zugleich können die Teilkonzernobergesellschaften eigene Schwerpunkte setzen, um speziellen Kundenanforderungen noch besser Rechnung zu tragen.

Unseren Fortschrittsbericht veröffentlichen wir zusammen mit dem G+D-Jahresbericht. Dies spiegelt unsere Überzeugung wider, dass operatives Geschäft und verantwortungsvolle Unternehmensführung untrennbar miteinander verbunden sind. Der vorliegende Bericht belegt kompakt die Maßnahmen und Entwicklungen in den Handlungsfeldern des UN Global Compact im Geschäftsjahr 2016.

So arbeiten wir weiter an unserem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Wir setzen auf eine strategische Nachfolgeplanung, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie eine Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter, um sie für die Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt zu rüsten. In allen unseren größeren Produktionsstandorten haben wir ein zertifiziertes Umwelt-, Arbeits- und Gesundheits-Managementsystem implementiert. Die drei Produktionsstätten von Currency Technology haben zudem ein Energie-Managementsystem eingeführt und sind nach ISO 50001 zertifiziert. Für Nachhaltigkeit in der Lieferkette sorgen wir durch sorgfältige Auswahl und Auditierung unserer Geschäftspartner.

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

Ralf Wintergerst
Vorsitzender der Geschäftsführung

UN GLOBAL COMPACT
COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Das Unternehmen Giesecke+Devrient

Giesecke+Devrient (G+D), 1852 gegründet, ist ein weltweit tätiges Familienunternehmen mit Hauptsitz in München. Der Technologiekonzern ist in 32 Ländern mit 72 Tochtergesellschaften, Gemeinschaftsunternehmen und assoziierten Unternehmen aktiv. Ende 2016 waren rund 11.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für G+D tätig. Im Geschäftsjahr 2016 erwirtschaftete das Unternehmen einen Gesamtumsatz von 2,1 Milliarden Euro.

G+D gehört zu den international führenden Unternehmen bei Banknoten- und Sicherheitslösungen für einen effizienten und sicheren Bargeldkreislauf (Giesecke+Devrient Currency Technology). Banken, Netzbetreibern, Nahverkehrsbetrieben und zunehmend weiteren Unternehmen bietet G+D zudem Komplettlösungen aus Hardware, Software und Services für mobile Sicherheitsanwendungen (Giesecke+Devrient Mobile Security). Außerdem liefert die Veridos GmbH, ein Joint Venture zwischen G+D und der Bundesdruckerei, Berlin, hochsichere Reisedokumente, Ausweissysteme und Gesundheitskarten. Darüber hinaus bietet G+D über die secunet AG seinen Kunden Lösungen rund um IT-Sicherheit und IT-Hochsicherheit.

Um den Erfolg von G+D mit Produkten in schnell wachsenden und sich entwickelnden Märkten weiter auszubauen und auf sich ändernde Marktbedingungen umgehend zu reagieren, wird den operativen Geschäftsbereichen ab Mitte 2017 mehr Selbständigkeit und Eigenverantwortung ermöglicht. Die Unternehmensgruppe G+D untergliedert sich dazu in die vier rechtlich eigenständigen Teilkonzerne Currency Technology, Mobile Security, Veridos und secunet.

Als innovatives und kundenorientiertes Technologieunternehmen spielen Forschung und Entwicklung eine maßgebliche Rolle für den Erfolg von G+D. Die Investitionen in Forschung und Entwicklung beliefen sich 2016 auf mehr als 140 Millionen Euro. Weltweit hält G+D rund 7.600 Patente und Patentanmeldungen.

Unsere Verantwortung

Seit 2010 ist Giesecke+Devrient (G+D) Teilnehmer am UN Global Compact. Dabei handelt es sich um die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. G+D bekennt sich zu ihren Prinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir übernehmen Verantwortung für die gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und berücksichtigen die Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften in unserer Wertschöpfungskette. In unserem sechsten Fortschrittsbericht dokumentieren wir unsere Maßnahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2016.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact > www.unglobalcompact.org und unsere Selbstverpflichtung, die den Anspruch einer verantwortungsvollen Unternehmensführung festschreibt, bilden den Rahmen unserer Corporate-Social-Responsibility-Strategie (CSR). Unsere Maßnahmen richten wir an drei zentralen Handlungsfeldern aus: einer zukunftsorientierten Mitarbeiterpolitik, einem ressourcenschonenden und sicheren Standortbetrieb sowie fairen und sicheren Geschäftspraktiken. In der neuen Unternehmensstruktur führen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gruppenweit fort. Zugleich können die Teilkonzernobergesellschaften eigene Schwerpunkte setzen, um speziellen Kundenanforderungen noch besser Rechnung zu tragen. Für 2017 planen wir darüber hinaus die Überprüfung unserer Wesentlichkeitsmatrix für die Holding und die Teilkonzerne.

Den Nachweis unserer Nachhaltigkeitsstandards erbringen wir nicht nur im Rahmen unseres jährlichen Fortschrittsberichts, sondern auch durch unsere Teilnahme an der weltweiten Online-Initiative EcoVadis. > www.ecovadis.org

Sie betreibt die größte Plattform, die CSR-Ratings von Lieferanten für globale Beschaffungsketten bereitstellt. Wir unterziehen uns dort einer umfänglichen Prüfung unserer Aktivitäten für eine nachhaltige Unternehmensführung. Im November 2016 haben wir mit 73 von 100 Punkten zum wiederholten Mal den Gold-Standard bei der jährlichen Bewertung erhalten. Damit gehört G+D in die Gruppe der Top-Unternehmen, die bei EcoVadis bewertet werden. Als Grundlage unserer Nachweise dienen konzernweit erhobene Kennzahlen. Sie helfen uns, Nachhaltigkeits-Maßnahmen zu steuern, ihre Zielerreichung zu kontrollieren sowie Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

73

von 100 Punkten

EcoVadis Gold-Standard für Giesecke+Devrient

Verantwortung

Gegenüber Mitarbeitern

Führend zu sein in allen unseren Märkten ist ein zentraler Punkt unserer strategischen Agenda. Innovationskraft und Qualitätssicherung gehören daher mit zu unseren wichtigsten Aufgaben. Heute wie künftig benötigen wir qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um den Globus.

Unser Anspruch ist daher:

G+D schafft ein Umfeld, das seine Beschäftigten zu Leistung motiviert und ihnen eine berufliche sowie persönliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens ermöglicht.

G+D fördert dabei Diversität und ist überzeugt, dass die Vielfalt seiner Beschäftigten für das Unternehmen ein Gewinn ist und Nutzen stiftet. Dies gilt auch für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Konkret heißt das, bestehende Mitarbeiter zu entwickeln und zugleich gut ausgebildete Nachwuchs- und Führungskräfte zu gewinnen. Dazu setzen wir auf eine strategische Nachfolgeplanung, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie neue, moderne Arbeitsformen, die der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt im Sinne unserer Mitarbeiter Rechnung tragen.

Nachhaltig qualifizieren und ausbilden

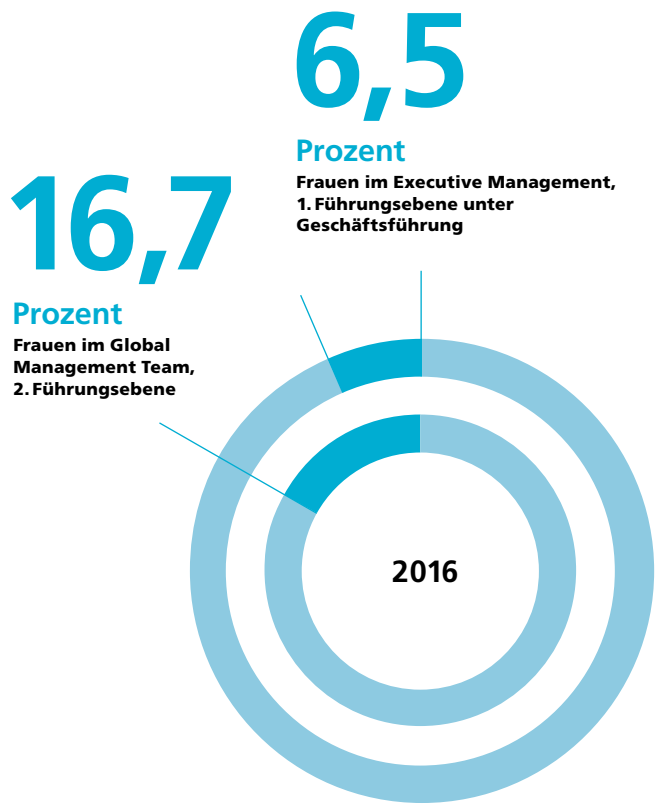
Unsere Beschäftigten können ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm nutzen und über individuelle Entwicklungspläne ihren beruflichen Werdegang gestalten – ob in einer Fach-, Projektleiter- oder Führungsposition. Auf der Führungsebene setzen wir auf eine strategisch ausgerichtete Nachfolgeplanung mit entsprechenden Personalinstrumenten. Zudem wollen wir unsere Mitarbeiter durch gezielte Qualifikation und Weiterentwicklung noch besser für die Anforderungen in einer digitalisierten Arbeitswelt befähigen. Künftige Fachkräfte kontaktieren wir frühzeitig, beispielsweise auf Messen oder über den deutschlandweiten „Girls' Day" > www.girls-day.de, an dem Mädchen für technische Berufe interessiert werden sollen. Der Girls' Day ist das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit. Nachwuchskräfte und Berufseinsteiger gewinnen wir über berufliche Ausbildungen, Duale und Masterstudiengänge in zumeist technischen Fächern, ein anderthalbjähriges internationales Trainee-Programm oder den Direkteinstieg.

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. 2016 startete eine neue Runde des globalen Top-Talent-Programms mit acht ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus sechs Nationen, die im April 2017 endet. An der gezielten Förderung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten hält G+D auch 2017 fest.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

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 Personalpolitik, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in jeder Lebensphase individuell ermöglicht. Dazu zählen eine betriebliche Gesundheitsprävention, Führungskräfteschulungen, ein generationenübergreifendes Wissensmanagement sowie ein Wiedereingliederungsmanagement nach längerer Krankheit. 2016 wurden >

Frauenanteil weltweit



Wissensträger speziell qualifiziert, um den durch den Generationenwechsel anstehenden Wissenstransfer zu professionalisieren. Zudem haben wir am Standort in München ein Pilotprojekt zu psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Mit diesem Verfahren werden arbeitsbedingte psychische Belastungen ermittelt, beurteilt und im Dialog mit Beschäftigten und Führungskräften Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen entwickelt. 2016 wurde uns durch die erneute Prüfung von „berufundfamilie" > www.beruf-und-familie.de in der höchsten Auditstufe bestätigt, dass eine lebensphasenorientierte Personalpolitik bei G+D in der Unternehmensstruktur fest verankert ist. berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das von Unternehmen und Institutionen dazu genutzt wird, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten.

Vielfalt als Wettbewerbsvorteil

Neben guten Entwicklungs- und Aufstiegschancen wollen wir die Vielfalt unserer Beschäftigten anerkennen und fördern. 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. Als Unterzeichner der von der deutschen Bundesregierung initiierten „Charta der Vielfalt" > www.charta-der-vielfalt.de für Respekt und gegen Vorurteile etablieren wir diese Prinzipien in Trainings, Workshops und im beruflichen Alltag.

Mit einem dreigliedrigen Diversity Management streben wir Rahmenbedingungen an, innerhalb derer Mitarbeiter möglichst optimal Leistung erbringen können – unabhängig von Geschlecht, Alter oder kultureller Herkunft. Vielfalt wurde auch als Kriterium in der Auswahl der Trainees, Top Talents und Auszubildenden zugrunde gelegt.

Frauen in Führung

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 G+D Deutschland in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung einen Anteil von 10 % an weiblichen Führungskräften. Auf der zweiten Führungsebene sollen es 20 % werden. 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 % steigern.

Als Hebel für diese Ziele dienen Stellenbesetzungen und die gezielte berufliche Förderung von Frauen im Unternehmen. Bei der Kandidatenauswahl sowie allgemein bei der Rekrutierung von Personal berücksichtigen wir ganzheitliche Führungskompetenzen.

So war unser globales Top-Talent-Programm 2016 zur Hälfte mit Frauen besetzt. Das laufende Traineeprogramm besteht aktuell ausschließlich aus Teilnehmerinnen.

Erfahrungen mit anderen Unternehmen tauscht G+D im Forum genderdax > www.genderdax.de aus, das von der deutschen Bundesregierung gefördert wird. Bei dem von der Praxis und Wissenschaft gestalteten gender & diversity-Projekt werden konkrete Themen bei Tagungen und Workshops behandelt.

Eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eine familienfreundliche Unternehmens- und Führungskultur sind zugleich ein bestimmender Faktor für zufriedene und gesunde 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 bei G+D in Deutschland beträgt fast 10 %.

Verantwortliche Führung

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 Führungsinitiative haben wir konzernweit ein identitätsstiftendes, stärkenbasiertes Führungsverständnis und eine werteorientierte Führungskultur etabliert. Aufbauend auf das erste Training startete 2016 die Workshop-Reihe „Mit Führung zum Erfolg bewegen“ und „Feedback-Workshops“. Darüber hinaus gab es Angebote zur Stärkung der Führungskompetenz in Veränderungsprozessen.

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 G+D-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 der gesellschaftlichen Verantwortung von G+D. Langfristig wollen wir unsere gesamte Wertschöpfungskette nachhaltig ausrichten und unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich verkleinern. Alle unsere größeren Produktionsstandorte verfügen über ein Umwelt-Managementsystem nach ISO 14001. Die drei Produktionsstätten von Currency Technology in Louisenthal, Königstein und Leipzig haben zudem ein Energie-Managementsystem eingeführt und sind nach ISO 50001 zertifiziert. Mit der Neustrukturierung des Unternehmens lösen wir uns von den bisherigen Gruppenzertifizierungen und streben voneinander unabhängige Managementsysteme für die Teilkonzerne sowie die Konzern-Holding an. Damit erhält künftig jede Gesellschaft die Eigenverantwortung für die praktische Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen.

2018 werden wir im Zuge der Rezertifizierungsaudits unternehmensweit auf die überarbeitete Norm ISO 14001:2015 umsteigen.

Wir wollen konzernweit Standards sichern, aber auch den spezifischen Anforderungen in den Teilkonzernen Rechnung tragen und weitere Potenziale aufdecken, um die Auswirkungen unseres Wirtschaftens auf die Umwelt zu minimieren. Unsere Aktivitäten messen wir an zentral definierten Nachhaltigkeitskennzahlen, die wir an den 22 größten Produktionsstandorten ermitteln. Sie sind an den international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) > www.globalreporting.org angelehnt und sollen schrittweise ausgebaut werden. Die GRI entwickelt in einem partizipativen Verfahren Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten von Großunternehmen, kleineren und mittleren Unternehmen sowie Regierungen und nichtstaatlichen Organisationen (NGOs).

Transparenz bei Treibhausgasen

Unsere Klimaschutzaktivitäten basieren auf einem umfassenden Emissionscontrolling. Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen nach dem Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Es ist die international am meisten verwendete Berechnungsmethode für Treibhausgasemissionen. Das weltweit größte Klimaschutz-Ranking CDP > www.cdp.net bestätigte uns auch 2016 wieder eine hohe Transparenz. An unseren Standorten wollen wir den Energieverbrauch durch innovative Techniken kontinuierlich senken. So nutzt die Papierfabrik Louisenthal > www.louisenthal.com zum Beispiel bei der Banknotenpapierproduktion eigens erzeugte, regenerative Energie aus Wasserkraft. Beim Umbau der Unternehmenszentrale wird der gesamte Standort bis 2018 auf LED-Leuchten umgerüstet und Stehleuchten werden mit Tageslicht- und Bewegungssensoren ausgestattet. Damit soll der Stromverbrauch für die Beleuchtung um mehr als 65 % reduziert werden.

Unsere Beschäftigten wollen wir motivieren, aktiv daran mitzuwirken, den ökologischen Fußabdruck von G+D zu verkleinern. Wir unterstützen dies durch Online-Schulungen und verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen wie beispielweise die Prämierung besonderer, von Mitarbeitern initiierten Nachhaltigkeitsmaßnahmen. 2016 erhielt die Papierfabrik Louisenthal beim unternehmensweiten G+D-Preis in der Kategorie „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“ eine Auszeichnung für den schrittweisen Aufbau eines Wärmeverbundes auf dem Betriebsgelände. Dabei wird Abwärme aus der Produktion in ein Kreislaufsystem zurückgeführt und für die Klimatisierung der Gebäude genutzt. >

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle

0,80

Unfallrate
pro hundert Mitarbeiter im Jahr 2016

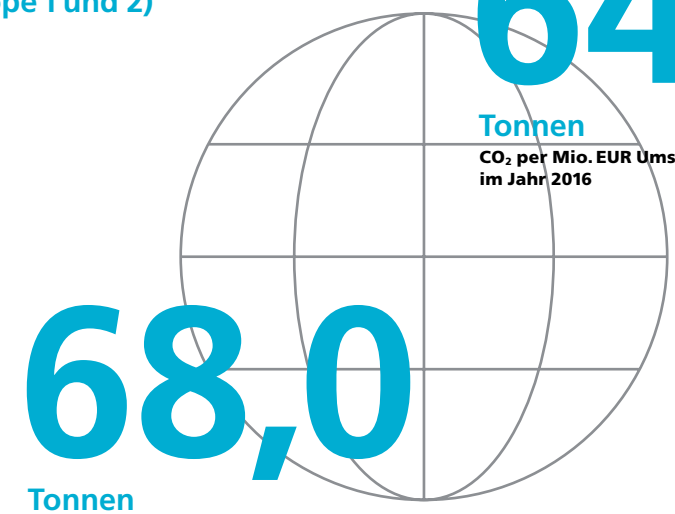
0,81

Unfallrate
pro hundert Mitarbeiter im Jahr 2015

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.

Im vergangenen Jahr haben wir unser absolutes Ziel für die Senkung der CO_2-Emissionen zwischen dem Basisjahr 2010 und 2016 auf minus 5 % angepasst. Letztlich ist es uns bis 2016 gelungen, den direkten Treibhausgasausstoß aus eigenen Anlagen sowie indirekten Emissionen aus fremdbezogener Energie um 9 % (Energiebedarf/Umsatz) abzusenken. 2017 werden wir unsere Klimaschutzstrategie an die neue Unternehmensstruktur anpassen und das Reduzierungsziel für die folgenden Jahre festlegen.

Direkte CO_2-Emissionen und Emissionen durch Zukauf von Energie (Scope 1 und 2)



64,6
Tonnen
CO_2 per Mio. EUR Umsatz im Jahr 2016

68,0
Tonnen
CO_2 per Mio. EUR Umsatz im Jahr 2015

Verantwortung

Gegenüber Kunden und Lieferanten

Als Unternehmen verfügt G+D über ein leistungsfähiges und funktionierendes Compliance-Managementsystem (CMS), unter anderem zur Bekämpfung von Kartellrechtsverstößen, Bestechung und Korruption. 2014 wurde dies erstmalig im externen Audit der Banknote Ethics Initiative (BnEI) > www.bnei.com bescheinigt und auch 2016 bestätigt. Zudem wurde unser CMS nach PS 980 des IDW geprüft und wird aktuell der zukünftigen Unternehmensstruktur angepasst.

Unsere Compliance-Grundsatzerklärung, 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 aktiv entgegenwirken. In umfangreichen E-Learning-Programmen werden die Mitarbeiter zu Compliance-relevanten Themen geschult. Die Teilnehmerquote beträgt konzernweit nahezu 100 %.

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

Auch an unsere Zulieferer stellen wir die gleichen hohen Maßstäbe wie an uns. 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 unter anderem die Zusammenarbeit mit Rohstoffunternehmen in Entwicklungsländern. Darüber hinaus erarbeiten wir 2017 einen für G+D gültigen Grundsatz, wie wir gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit in unserer Lieferkette vorgehen. Diese Erklärung wird dem britischen „Modern Slavery Act" entsprechen. Er verpflichtet Organisationen dazu, eine jährliche Stellungnahme über Sklaverei und Menschenhandel zu verfassen.

Transparenz bei Treibhausgasen:

Langfristig wollen wir unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich verkleinern.

Verantwortung

Gegenüber der Gesellschaft

Unser bürgerschaftliches Engagement haben wir in der gemeinnützigen Giesecke & Devrient Stiftung > www.gi-de-stiftung.org gebündelt. Die 2010 gegründete Stiftung unterstützt vielfältige Projekte in den Bereichen Bildung, Kultur und interkultureller Austausch. Die Förderschwerpunkte bilden ein internationales Programm, das junge Menschen aus aller Welt in Kooperation mit dem Goethe-Institut nach Deutschland einlädt. Dies soll die interkulturelle Kompetenz und das friedliche Zusammenleben der nächsten Generation fördern. 2016 ist es um ein Alumni-Programm erweitert worden. In Leipzig, der Gründungsstadt von G+D, unterstützt die Stiftung das Museum für Druckkunst > www.druckkunst-museum.de. Schließlich können sich unsere Mitarbeiter in einem Freiwilligenprogramm, bei dem die Stiftung die Projekte auswählt, ehrenamtlich engagieren. <

Das CSR-Programm von G+D

Schwerpunkt/ Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
CSR-Strategie			
Materialitätsanalyse	Fokussierung auf Handlungsfelder ressourcenschonender und sicherer Standortbetrieb; zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik; faire und sichere Geschäftspraktiken seit Online-Befragung ausgewählter interner wie externer Stakeholder in 2014	Drei zentrale CSR-Handlungsfelder, 2017 Überprüfung für Holding und Teilkonzerne geplant	
Mitarbeitersensibilisierung			
G+D-Preis mit Kategorie „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“	Konzernweiter Preis zu Innovations-, Technologie- sowie Nachhaltigkeitsmaßnahmen, 2016 Auszeichnung „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“: Aufbau eines standortweiten Wärmeverbundes in Louisenthal (Produktion für Banknotenpapier und -folien), Nutzung von Abwärme aus Produktion für Gebäudeklimatisierung	12/2016, jährlich	7, 8, 9
Berichtswesen			
UN Global Compact Fortschrittsbericht	Sechster Bericht, zusammengeführt mit G+D-Jahresbericht, gemäß Anforderungen des UN Global Compact zu Fortschritten 2016	Fortlaufend	
Teilnahme an CSR-Beurteilungsplattform EcoVadis	Goldrating bei jährlicher Bewertung (11/2016) der Maßnahmen/Nachweise von G+D in den Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Lieferkette (Verbesserung auf 73 von 100 möglichen Punkten)	Fortlaufend, jährliches Rating	
Handlungsfeld Mitarbeiter Zukunftsorientierte Mitarbeiterpolitik			
Diversity Management	Stufenweiser Ausbau ausgewählter Maßnahmen zu den Themen Alter, Geschlecht und kulturelle Vielfalt		1, 2, 6
	Interner „Diversity Day“ im Rahmen der „Charta der Vielfalt“. Thema: Megatrends in der Arbeitswelt – ohne Vielfalt geht es nicht	09/2016	1, 2, 6
Maßnahmen zum Thema Demografischer Wandel	Interne Veranstaltungsreihe zur Sicherung und Gewinnung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften von G+D	Fortlaufend	1, 6
	Einführung Duales Masterstudium	Fortlaufend	1, 6
	Qualifizierung von Wissensträgern für ein verbessertes Wissensmanagement	Fortlaufend	1, 6
Maßnahmen zum Thema Geschlecht/mehr Chancengleichheit für Frauen	Festlegung Frauenquote G&D GmbH: 10 % weibliche Führungskräfte in erster Ebene unterhalb Geschäftführung, 20 % in zweiter Führungsebene	Mitte 2017	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 Potenzialdiagnostik im Talent Management und beim Recruiting	Fortlaufend	1, 2, 6

Schwerpunkt/ Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
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“ – Optimierung der virtuellen, globalen Zusammenarbeit in gemischten Teams	Fortlaufend	1, 6
Globales Talent Management	Internes Entwicklungsprogramm zur systematischen Identifizierung und Entwicklung von Potenzialträgern	01/2016: neue Runde Globales Top-Talent-Programm	1, 2, 6
Group Graduate Program	International Graduate Group Program für fünf Trainees	11/2016 bis 05/2018	1, 2, 6
Führungsinitiative	Trainingsreihen und Workshops für alle Führungskräfte am Standort Deutschland zur Etablierung eines konzernweiten Führungsverständnisses sowie einer werteorientierten Führungskultur	Fortlaufend	1, 2, 6
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Fünfte Re-Auditierung „berufundfamilie“ nach dem Sicherungsverfahren (höchste Audit-Stufe) mit Integration der Wertpapierdruckerei Leipzig im Audit; Bestätigung, dass eingeführte bzw. weiterentwickelte, operative Maßnahmen in Personalpolitik verankert sind bzw. in Leipzig entwickelt werden	Bestätigung des Zertifikats zum 31.10.2016	6
Gesundheitsmanagement und -förderung	GmbH: Ausbau der betriebsärztlichen Leistungen und des arbeitsmedizinisches Konzepts, Ergänzung Gefährdungsbeurteilung um psychische Belastungen im Rahmen eines Pilotprojektes mit ca. 280 Mitarbeitern in Q4 2016, Ergonomieberater, Weiterbildungsprogramm: Ergonomie, Rückenschule, Nichtraucher (2016), Integration Gesundheitsmanagement in die Zielvereinbarung des Audits „berufundfamilie“	Zertifizierung aller großen Standorte nach OHSAS 18001, Re-Auditierung des Zertifikats „berufundfamilie“ im Oktober 2016	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement	GmbH: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß gesetzlicher Regelung, Aufsetzen eines entsprechenden Prozesses. Ziel: Ableitung präventiver Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge; Weiterqualifizierung des BEM-Teams zum Certified Disability Management Professional (CDMP)	Seit 2014, fortlaufend	
Arbeitswelt 2020	Modernisierung der „Bürowelt“/Arbeitsumgebung und Zusammenführung aller Außenliegenschaften am Standort München. Weitere Flexibilisierung des Arbeitsortes, Ausbau von Teamstrukturen und stärkere Verankerung in Unternehmenskultur angestrebt. Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Planung der Bürokonzepte. Überprüfung weiterer Angebote zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Rahmen der Arbeitswelt 2020	Seit 2016, fortlaufend	

Handlungsfeld Umwelt

Ressourcenschonender und sicherer Standortbetrieb

Nachhaltigkeits-Managementsystem zur Planung und Steuerung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen	Kombination zentraler Standards mit dezentraler Verantwortung: Praktische Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen künftig bei Teilkonzernen. Grundstock an zentral definierten Nachhaltigkeitskennzahlen, angelehnt an GRI-Standard (Energie, CO_2-Emissionen, Wasser, Abwasser, Abfall, Arbeitsunfälle, Ausfalltage etc.), konzernweite Abfrage über Softwaretool SoFi	Zentrale Sicherung von Standards, Verantwortung für operative Maßnahmen künftig in Teilkonzernen	7, 9
Konzernweite Zertifizierungen nach ISO 14001 und OHSAS 18001	Gruppenweites, zertifiziertes Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem an allen relevanten Produktionsstandorten	Künftig Dezentralisierung der Managementsysteme: Zertifizierungen in Teilkonzernen und Eigenzertifizierung der Holding	7, 8, 9
ISO-50001-Zertifizierung	Zertifiziertes Energie-Managementsystem der Papierfabriken in Louisenthal, Königstein sowie am Druckstandort Leipzig	Fortlaufend	7, 8, 9

Schwerpunkt/ Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
Corporate Carbon Footprint (CCF)	Erstellung CCF 2016 für relevante Produktionsstandorte (Q2 2017). Bericht der Treibhausgasemissionen nach Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Emissionsreduktion von 9 % (zwischen 2010 bis 2016) und damit Erfüllung des korrigierten Reduzierungsziels von 5 % (Energiebedarf/ Umsatz). Product Carbon Footprint: produktbezogene CO_2-Bilanz für Kartenprodukte an vier verschiedenen Produktionsstandorten	Jährlich, 2017 Anpassung der Klimaschutzstrategie an neue Unternehmens-struktur	7, 8
Ressourcenschonung in der Produktion und im Standortbetrieb (ausgewählte Beispiele)	**Papierfabrik Louisenthal:** schrittweiser Aufbau eines Wärmeverbundes zur Nutzung von Abwärme aus Produktion für Klimatisierung der Gebäude, betriebseigene Wasserstufe, damit 11 % des Strombedarfs am Standort über Wasserkraft abgedeckt **Standort München:** Berücksichtigung von Nachhaltigkeits-aspekten bei umfänglichen Modernisierungsmaßnahmen (z. B. Umrüstung auf LED-Leuchten, Stromeinsparung: ca. 68 %) **Standort Dulles / USA:** Patentierung eines Mobiltelefonhalters aus Abfall des SIM-Kartenkörpers	Fortlaufend	9
EU Energie-Effizienz-Richtlinie (Energy Efficiency Directive)	Umsetzung an allen europäischen Standorten und Durch-führung von Energie-Audits an Standorten, die nicht nach ISO 50001 zertifiziert sind; Mobile Security-Standorte: fünf Energieaudits 2016 abgeschlossen	Fortlaufend	
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 Zusammen-arbeit mit dem WWF/CDP; Klimareportingpartner der Deut-schen Telekom; Beitritt des Klimapaktes München in 2016; Initiative Energieeffizienz-Netzwerke; Ausbildung von zwei Azubis zu „Energie-Scouts" bei der IHK	Fortlaufend	8
Information/Sensibilisierung der Mitarbeiter	eLearning Arbeitssicherheit/Brandschutz am Standort München, easy Teach-Nachhaltigkeitsfilm; Teilnahme an bundesweiten Nachhaltigkeitstagen 2016	2017: eLearning Umwelt und Arbeitssicherheit sowie interne Aktionstage Nachhaltigkeit geplant	10

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	Fortlaufend	1–10
Mitarbeitersensibilisierung/ Prävention	Internationaler Roll-out von Compliance-Schulungen als Wiederholung für alle Mitarbeiter, Schwerpunkt „Geschenke und Einladungen, Interessenkonflikt" sowie „Kartellrecht" für alle Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter; Prävention: Regelmäßiger Austausch mit Local Compliance Officer der Tochtergesellschaften und Durch-führung von Compliance-Monitorings vor Ort.	Fortlaufend	10

Schwerpunkt/ Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
Statement zu „Modern Slavery Act“	G+D-Erklärung zu Vorgehen gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit gemäß Anforderungen des britischen Gesetzes	Erstellung in 2017	1–6, 10
Überprüfung Compliance-Management-System (CMS)	Weiterentwicklung einer konzernweiten Risikobewertung zur Sicherstellung eines risikobasierten Maßnahmen-Monitorings	Auditierung des CMS für Mitte 2017 geplant	1–10
Banknote Ethics Initiative (BnEI)	G+D Gründungsmitglied; nach Audit durch unabhängige Prüfgesellschaft seit November 2014 akkreditiertes Vollmitglied, Bestätigung auch 2016 durch „Letter of Confirmation“	Fortlaufend	1–10
Business Partner Evaluation	Konzernweite 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 PS 980 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	Fortlaufend	1–10
Bürgerschaftliches Engagement			
Giesecke & Devrient Stiftung	Förderschwerpunkte u. a. Museum für Druckkunst in Leipzig, internationales Nachwuchsförderprogramm mit Jugendlichen aus Afrika in Kooperation mit Goethe-Institut, Initiierung eines Alumniprogramms, diverse weitere Förderprojekte	Fortlaufend	
Corporate-Volunteering-Programm	Freiwilligen-Programm (seit 2012) mit sozialen Projekten wie Ausflüge mit Flüchtlingen und Bauaktion; Beteiligung Beratungsprojekt „My Finance Coach“ an Schulen zum verantwortungsbewussten Umgang mit Geld	Fortlaufend	

[1] siehe Tabelle „10 Prinzipien des UN Global Compact“

10 Prinzipien des UN Global Compact	
Prinzip 01	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
Prinzip 02	sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
Prinzip 03	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
Prinzip 04	Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
Prinzip 05	Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
Prinzip 06	Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.
Prinzip 07	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
Prinzip 08	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
Prinzip 09	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
Prinzip 10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Giesecke & Devrient GmbH
Corporate Communications
Corporate Social Responsibility
Prinzregentenstraße 159
Postfach 80 07 29
81607 München
Deutschland
T +49 89 41 19-13 86
F +49 89 41 19-12 08
csr@gi-de.com
www.gi-de.com/verantwortung