Giesecke+Devrient

Fortschritts-bericht

2017

www.gi-de.com

Unterstützungs-erklärung

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen bekennen wir uns zu dessen Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und berücksichtigen die Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften in unserem Handel.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir die wesentlichen Schwerpunkte unserer Corporate Responsibility (CR)-Aktivitäten neu bewertet und mit den Anforderungen unserer Kunden abgeglichen. So werden wir uns künftig auf die Handlungsfelder Mitarbeiter, Klima- und Umweltschutz sowie Lieferantenmanagement fokussieren. Innerhalb dieser Schwerpunkte erarbeiten wir zentrale, konzernweit gültige Vorgaben. Die konkreten Aktivitäten und Maßnahmen gestalten die Unternehmensbereiche und tragen damit ihren spezifischen Erfordernissen Rechnung.

Der vorliegende Bericht belegt die konzernweiten Maßnahmen und Entwicklungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung für das Geschäftsjahr 2017.

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

Ralf Wintergerst
Vorsitzender der Geschäftsführung,
CEO G+D GmbH

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

Das Unternehmen Giesecke+Devrient

Giesecke+Devrient (G+D) ist ein weltweit tätiger Konzern für Sicherheitstechnologie mit Hauptsitz in München. Das 1852 gegründete Unternehmen erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2017 mit 11.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Umsatz von 2,14 Milliarden Euro. Für internationale Kundennähe sorgen 72 Tochtergesellschaften und Gemeinschaftsunternehmen in 32 Ländern. Der Konzern gliedert sich in vier eigenständige Gesellschaften.

G+D entwickelt, produziert und vertreibt Produkte und Lösungen rund um das Bezahlen, die Konnektivität, das Management von Identitäten und Digitale Sicherheit. G+D hält in diesen Bereichen eine führende Wettbewerbs- und Technologieposition.

G+D Currency Technology bietet Zentral- und Geschäftsbanken, Banknotendruckereien, Sicherheitspapierherstellern, Werttransportunternehmen und Kasinos weltweit Produkte und Lösungen für sicheres Bezahlen an. Dazu gehören Banknotenpapier, Banknoten, Sicherheitsfeatures, Banknotenbearbeitungsmaschinen und komplette Cash-Center-Lösungen.

Banken, Mobilfunkunternehmen, Automobilhersteller und zunehmend weitere Unternehmen vertrauen in die Branchenlösungen der **G+D Mobile Security**. Sie sichert das elektronische und digitale Bezahlen sowie digitale Verbindungen ab. Das Angebot umfasst dabei unter anderem Lösungen wie eSIM-Management und Secure HCE/Cloud Payment. Auch Daten- und Projektmanagement gehören zum Portfolio, ebenso wie SIM-, Bank-, ID- und Gesundheitskarten sowie Token.

Veridos ist ein Joint Venture von G+D und der Bundesdruckerei. Seinen Kunden bietet Veridos sichere und zukunftsweisende Lösungen rund um Identifikation und Identität. Das Produktspektrum umfasst traditionell gedruckte Dokumente ebenso wie elektronische Ausweise. Hochsichere Reisedokumente, Ausweissysteme und Gesundheitskarten ermöglichen neben der herkömmlichen Identifizierung auch die Authentisierung und Absicherung digitaler Geschäftsprozesse.

Die **secunet Security Networks AG** ist der führende deutsche Anbieter für hochwertige Cybersicherheitslösungen und IT-Sicherheitspartner der Bundesrepublik Deutschland. secunet bietet ein umfangreiches Produkt- und Beratungsportfolio für digitale Sicherheit – insbesondere zum Schutz von Daten, Infrastrukturen sowie für die Informationsübertragung, -speicherung und -verarbeitung. Dazu gehören auch Verschlüsselungstechnologien bis zur höchsten Sicherheitsstufe (Top Secret). Behörden, Organisationen und Unternehmen sind so verlässlich gegen Cyberangriffe, Spionage und Sabotage geschützt.

Unsere Verantwortung

In zehn Prinzipien legt der Global Compact der Vereinten Nationen den verantwortungsvollen Umgang im Bereich der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung dar. Seit nunmehr sieben Jahren bekennt sich Giesecke+Devrient (G+D) zu diesen Wertvorstellungen und übernimmt Verantwortung für die gesellschaftlichen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit. In dem vorliegenden Fortschrittsbericht dokumentieren wir unsere Maßnahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2017.

Die Prinzipien des UN Global Compacts und die Bewertung der für G+D wesentlichen Themen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bilden den Rahmen unserer Corporate-Responsibility-Strategie (CR). Über interne Interviews und im Abgleich mit den Anforderungen unserer Kunden haben wir 2017 die wesentlichen Schwerpunkte unserer CR-Aktivitäten neu bewertet. So werden wir uns künftig auf die drei Handlungsfelder Mitarbeiter, Umwelt- und Klimaschutz sowie Lieferantenmanagement fokussieren. Dabei werden konzernweit Vorgaben zu diesen Themen gelten. Der Prozess für deren Zieldefinition läuft seit Ende 2017. Im Rahmen dieser Vorgaben werden die Unternehmensbereiche eigene Schwerpunkte setzen und die für sie zentralen CR-Maßnahmen und Aktivitäten definieren.

Verantwortung

Gegenüber Mitarbeitern

Giesecke+Devrient zum weltweit führenden Konzern für sicherheitsbasierte Technologien und Dienstleistungen zu machen, ist Kern unserer strategischen Agenda. Innovationskraft und Qualitätssicherung gehören damit zu unseren wichtigsten Aufgaben. Entscheidend für unseren Erfolg ist ein starkes Team. Heute wie künftig benötigen wir qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter rund um den Globus, um unsere Vision zu erreichen. Unser Anspruch ist daher: G+D schafft ein Umfeld, das seine Beschäftigten zu Leistung und Innovation motiviert und ihnen eine berufliche sowie persönliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens ermöglicht. G+D fördert Diversität und ist überzeugt, dass die Vielfalt seiner Beschäftigten für das Unternehmen ein Gewinn ist. Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein besonderes Anliegen.

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle

0,85
Unfallrate
pro hundert Mitarbeiter im Jahr 2017

0,80
Unfallrate
pro hundert Mitarbeiter im Jahr 2016

0,81
Unfallrate
pro hundert Mitarbeiter im Jahr 2015

Nachhaltig qualifizieren und weiterbilden

Technologische Umbrüche und gesellschaftliche Veränderungen in einer immer stärker digitalisierten Welt verändern die Art und Weise der Arbeit und fordern Unternehmen wie Mitarbeiter in besonderem Maße. Für jeden Einzelnen bedeutet das: Stets flexibel zu sein, sich neues Wissen anzueignen und lebenslanges Lernen werden unabdingbar. Um diesen Anforderungen zu begegnen, legen wir ein besonderes Augenmerk darauf zu analysieren, welche Kompetenzen für G+D heute wichtig sind und welche wir künftig benötigen. Die Ergebnisse berücksichtigen wir nicht nur bei der Einstellung neuer Mitarbeiter, sondern wir beraten und unterstützen bestehende Mitarbeiter, ihre Fähigkeiten auszubauen und neue, erforderliche zu schulen.

Ein wichtiges Instrument dabei ist unser Weiterbildungskatalog, der einen schnellen Zugriff auf qualitativ hochwertige Trainings bietet und kontinuierlich erweitert wird, beispielsweise durch Themen wie agile Arbeitsmethoden oder virtuelle Zusammenarbeit. Darüber hinaus setzen wir auf vielfältige Entwicklungsinstrumente wie individuelle Entwicklungsberatungen – ob in einer Fach-, Projektleiter oder Führungsposition –, Coachings oder spezielle Talent-Programme.

Mit der neuen Unternehmensstruktur haben wir diese Förderprogramme für künftige Führungskräfte neu konzipiert. So wird es ein konzernweites, globales Talent-Programm geben, in dem wir systematisch Frauen und Männer, die Potenzial für umfangreichere Projekt- bzw. Führungsverantwortung erkennen lassen, entwickeln. Zudem setzen G+D Currency Technology und G+D Mobile Security auf eigene Entwicklungsprogramme, die speziell auf die Anforderungen der Unternehmensbereiche zugeschnitten sein werden. Die Programme sind in der Konzeptionsphase und starten – abhängig vom Bereich – ab April 2018.

Nachwuchs sichern

Zu künftigen Fachkräften nehmen wir frühzeitig Kontakt auf, beispielsweise auf Karrieremessen, an Hochschulen oder über den deutschlandweiten „Girls' Day" > www.girl-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 oder den Direkteinstieg. Für die Ausbildung am Standort München haben wir einen Verbund zwischen einzelnen Gesellschaften und der Holding geschlossen, so dass Auszubildende Einblicke in die unterschiedlichen Unternehmensbereiche erhalten.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

G+D ist es ein Anliegen, dass jeder für sich persönlich eine passende Balance zwischen Beruf und Privatleben finden kann. Deshalb setzen wir auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in jeder Lebensphase individuell ermöglichen soll. Wir bieten ein flexibles Arbeitszeitmodell ohne Kernarbeitszeiten, tägliche Mindestanwesenheit oder monatliche Höchstgrenzen bei freien Tagen an. Aber nicht nur zeitlich wollen wir flexibel sein, sondern auch räumlich. Den passenden Rahmen ermöglichen wir durch Homeoffice-Angebote oder mobiles Arbeiten. Auch wenn sich die persönliche Lebenssituation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändert – sei es durch eine Schwangerschaft, Krankheit, oder die Pflege von Angehörigen – unterstützen wir.

Unsere lebensphasenorientierte Personalpolitik unterziehen wir einer externen Prüfung durch das Audit berufundfamilie > www.beruf-und-familie.de – einem strategischen Managementinstrument. 2016 wurde uns durch die erneute Prüfung in der höchsten Auditstufe bestätigt, dass eine lebensphasenorientierte Personalpolitik bei G+D in der Unternehmensstruktur fest verankert ist. 2019 wird die nächste Re-Auditierung erfolgen.

Gesundheit schützen

Der Schutz und die Förderung der Mitarbeitergesundheit liegen in unserer besonderen Verantwortung. Weltweit haben wir ein zertifiziertes Managementsystem nach der internationalen Norm OHSAS 18001 installiert und stellen damit nachweisbare, vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Krankheiten sicher. Darüber hinaus laufen an unterschiedlichen Standorten zusätzliche Aktivitäten wie beispielsweise betriebliche Gesundheitschecks.

Am Standort in München haben wir 2017 Maßnahmen aus dem Pilotprojekt Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung >

am Arbeitsplatz umgesetzt, darunter die Anpassung der Arbeitsumgebung. Mit diesem Verfahren werden arbeitsbedingte psychische Belastungen ermittelt, beurteilt und im Dialog mit Beschäftigten, Führungskräften und dem Betriebsrat Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen entwickelt.

Zusätzlich bieten wir Aktivitäten zur Förderung eines gesunden Lebensstils an, wie z. B. eine Sozial- und Suchtberatung, Informations- und Weiterbildungsangebote zum Thema Gesundheit, Vorsorgeuntersuchungen oder ein Bewegungs- und Fitnessprogramm.

Vielfalt stärken

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, Talents und Auszubildenden zugrunde gelegt.

Frauen in Führung

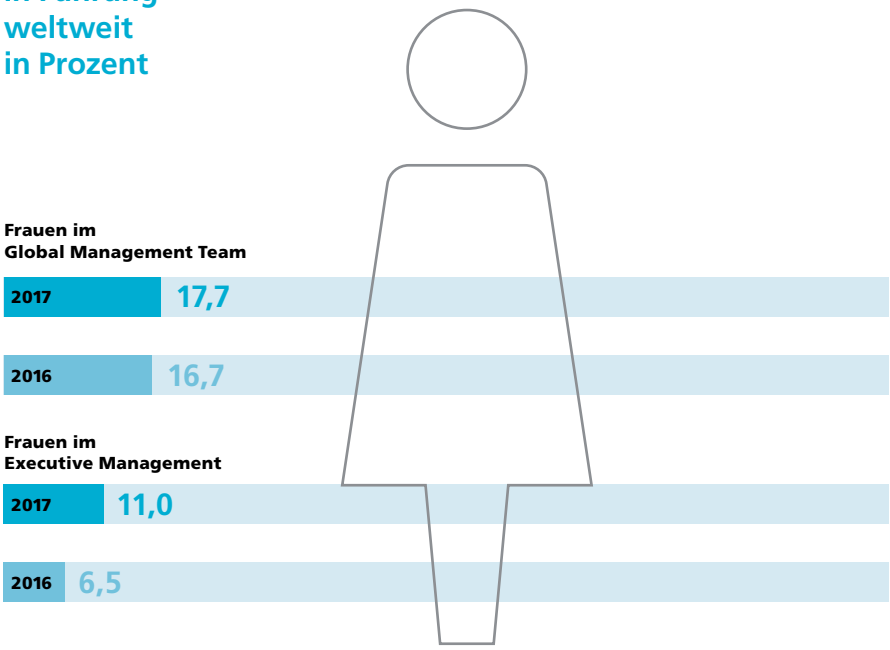
Chancengleichheit für Frauen und ein erhöhter Anteil von Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen sind wichtige Ziele von G+D für mehr Vielfalt im Unternehmen. Unsere Vorgabe, 2017 für die Giesecke+Devrient GmbH in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung einen Anteil von zehn Prozent an weiblichen Führungskräften zu erzielen, haben wir erreicht. Auf der zweiten Führungsebene haben wir mit 18 Prozent unser Ziel nahezu erlangt. 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 den Anteil von Frauen in Führungspositionen 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. Das laufende Traineeprogramm besteht aktuell ausschließlich aus Teilnehmerinnen.

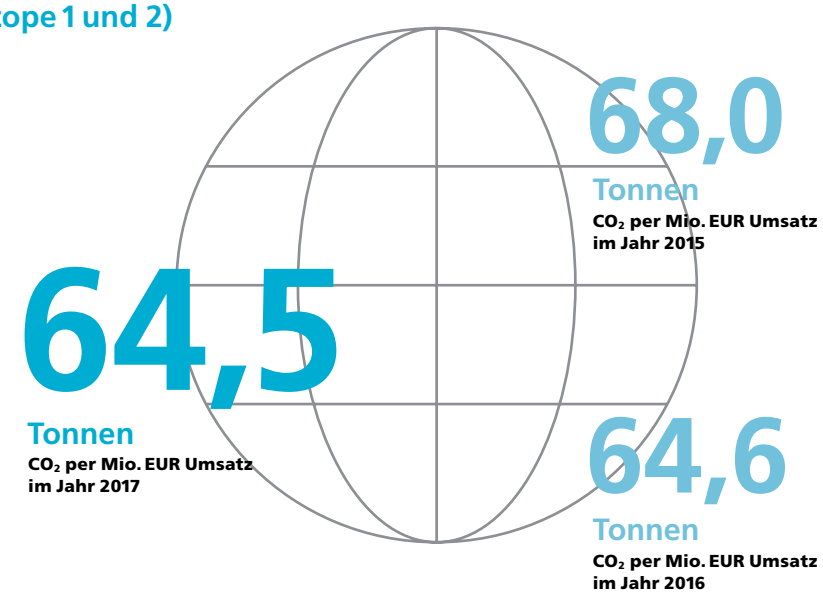
Führungsverantwortung

Nicht nur die Digitalisierung, auch die sich immer schneller verändernde Umwelt sowie neue Generationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellen hohe Anforderungen an Führungskräfte. Daher liegen auf den Themen Führung und Führungskräfteentwicklung 2018 weitere Schwerpunkte der Personalentwicklung bei G+D. Vorgesetzte sollen mit neuen Programmen sowie Trainingsformaten, die 2018 konzipiert werden, bestmöglich auf ihre anspruchsvollen Aufgaben vorbereitet und kontinuierlich bei ihrer Führungsarbeit unterstützt werden.

Frauen in Führung weltweit in Prozent



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



Transparenz bei Treibhausgasen

Die Klimaschutzaktivitäten von G+D 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. Bei dem weltweit größten Klimaschutz-Ranking CDP > www.cdp.net liegen wir 2017 in der Kategorie der Lieferanten im guten Mittelfeld.

An unseren Standorten wollen wir den Energieverbrauch durch innovative Techniken kontinuierlich senken. So nutzt Louisenthal > www.louisenthal.com zum Beispiel bei der Banknotenpapierproduktion eigens erzeugte, regenerative Energie aus Wasserkraft und baut schrittweise einen Wärmeverbund auf dem Betriebsgelände auf. Beim Umbau der Unternehmenszentrale wird der gesamte Standort bis Mitte 2019 auf LED-Leuchten umgerüstet und Stehleuchten werden mit Tageslicht- und Bewegungssensoren ausgestattet. Der Stromverbrauch durch Beleuchtung kann damit um mehr als die Hälfte gesenkt werden. >

Verantwortung

Gegenüber der Umwelt

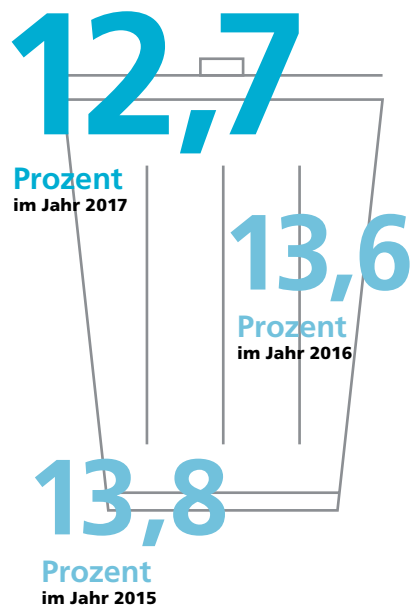
Der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Schutz von Umwelt und Klima sind Kernthemen der gesellschaftlichen Verantwortung von G+D. Wir sind bestrebt, unsere gesamte Wertschöpfungskette nachhaltig auszurichten und unseren ökologischen Fußabdruck fortlaufend zu verkleinern.

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 und sind nach ISO 50001 zertifiziert.

Mit der Neustrukturierung des Unternehmens 2017 haben wir uns von den bisherigen Gruppenzertifizierungen gelöst und die Umwelt-Managementsysteme voneinander getrennt. Damit trägt jeder Unternehmensbereich sowie die Konzern-Holding die Eigenverantwortung für die praktische Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen. Im ersten Halbjahr 2018 finden Re-Zertifizierungsaudits nach der überarbeiteten Norm ISO 14001:2015 statt.

Wir wollen über Rahmenvorgaben konzernweit Standards sichern, aber auch den spezifischen Anforderungen in den Unternehmensbereichen Rechnung tragen sowie weitere Potenziale aufdecken, um die Auswirkungen unseres Wirtschaftens auf die Umwelt zu minimieren. Unsere Aktivitäten messen wir an zentral definierten Nachhaltigkeitskennzahlen, die wir über die größten Produktionsstandorten ermitteln. Sie sind an den international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) > www.globalreporting.org angelehnt. Mit den Anforderungen an Indikatoren zur Bewertung und Analyse der Umweltleistung aus der ISO 14001:2015 Norm erreichen wir künftig mehr Transparenz und Messbarkeit – auch bei vor- und nachgelagerten Prozessen in der Wertschöpfungskette. Seit Ende 2017 arbeiten wir daran, ein übergeordnetes CO_2-Reduzierungsziels sowie eine Klimastrategie zu definieren. Der Prozess soll 2018 abgeschlossen sein.

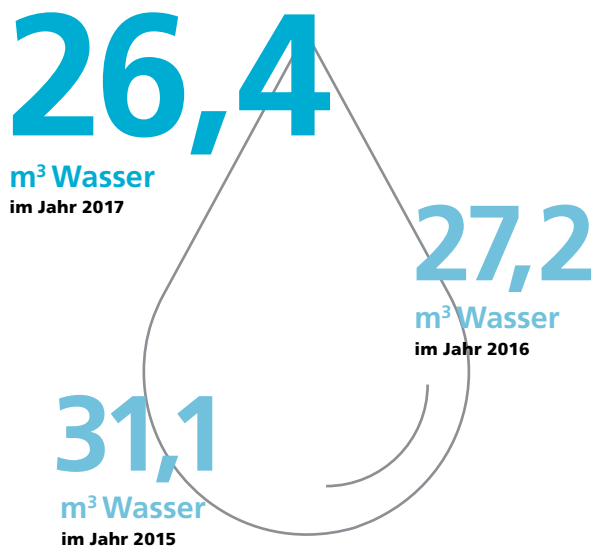
Gefährliche Abfälle im Verhältnis zum Gesamtabfall



Unsere Beschäftigten wollen wir motivieren, aktiv daran mitzuwirken, den ökologischen Fußabdruck von G+D zu verkleinern. Wir unterstützen dies durch verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen wie beispielweise die Prämierung besonderer, von Mitarbeitern initiierten Nachhaltigkeitsmaßnahmen. 2017 ging der unternehmensweite G+D Preis in der Kategorie Nachhaltigkeit an eine Maßnahme, bei der Einwegverpackungen von Banknoten im automatisierten Bearbeitungsprozess zwischen Zentralbank, Cash Center und Geschäftsbank entfallen.

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 Mobile Security Kartenkörper aus dem nachwachsenden Rohstoff PLA (Polylactid Acid) produzieren. Bei SIM-Karten können wir unterschiedliche Formfaktoren mit weniger Materialverbrauch anbieten sowie Materialien durch ökologischere Alternativen ersetzen.

Wasserverbrauch pro Mitarbeiter [1]



[1] ohne wasserintensive Banknotenpapierproduktion

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. Das CMS wurde 2017 an die neue Unternehmensstruktur angepasst – mit entsprechenden Verantwortlichkeiten bei Giesecke+Devrient Currency Technology, Giesecke+Devrient Mobile Security sowie der Giesecke+Devrient GmbH.

Unsere Mitgliedschaft in der Banknote Ethics Initiative (BnEI) > www.bnei.com die 2013 von G+D mit ins Leben gerufen wurde, ist nach einer erneuten Auditierung aufgrund des Branchenfokus an G+D Currency Technology übergegangen. Die BnEI setzt sich für die Verhinderung von Korruption und Kartellrechtsverstößen in der Banknotenindustrie ein.

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 nahezu 100 Prozent. Konzernweit haben wir die Erfassung von Compliance-Risiken weiterentwickelt und in der Organisation risikominimierende Maßnahmen vorangetrieben. Im Fall eines möglichen Compliance-Verstoßes verfügen wir über ein Meldesystem, das 2017 auf ein Internet-basiertes Whistleblowing-Tool umgestellt wurde und auch von Externen genutzt werden kann.

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

Aufgrund einer umfangreichen, vorgelagerten Wertschöpfungskette stellen wir an unsere Zulieferer die gleichen hohen Maßstäbe wie an uns. Sowohl bei Mobile Security wie bei Currency Technology durchlaufen sie einen Auswahlprozess, in dem Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards in Produktionsstätten sowie Aspekte von Compliance und Corporate Responsibility abgefragt werden. Die hierfür verwendeten Fragebögen (Supplier Questionnaire) und Unterlagen haben wir 2017 komplett überarbeitet und um weitere Umwelt- und Sozialkriterien ergänzt. Die Einhaltung unserer Vorgaben überprüfen wir in regelmäßigen Abständen bei unseren Lieferanten im Rahmen von Audits. Sie beinhalten auch Fragestellungen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. So werden bei G+D Mobile Security mit einer sehr tiefen Lieferkette 20 bis 30 Prozent der aktiven A- und B-Lieferanten geprüft; bei G+D Curreny Technology sind es fünf bis zehn Prozent.

Darüber hinaus hat G+D 2017 einen konzernweit gültigen Grundsatz erarbeitet, wie wir gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit in unserer Lieferkette vorgehen. Diese Erklärung entspricht dem britischen „Modern Slavery Act". Er verpflichtet Organisationen dazu, eine jährliche Stellungnahme über Sklaverei und Menschenhandel zu verfassen.

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 sogenannten Konfliktmineralien hat G+D Mobile Security ein systematisches Berichtswesen aufgesetzt. Die Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien etwa für die Produktion von Chipkarten erfasst und überprüft der Bereich über einen standardisierten Prozess und schafft so die notwendige Transparenz innerhalb der eigenen Lieferkette. Die gewählte Vorgehensweise erfüllt die Anforderungen des Dodd-Frank Act. Dieses US-Bundesgesetz regelt unter anderem die Zusammenarbeit mit Rohstoffunternehmen in Entwicklungsländern.
Die hierzu bestehende Erklärung zu Konfliktmineralien hat Mobile Security 2017 grundlegend überarbeitet.

Die Giesecke+Devrient Stiftung ermöglicht jungen Menschen aus der ganzen Welt, Erfahrungen in Deutschland zu sammeln.

Verantwortung

Gegenüber der Gesellschaft

In der gemeinnützigen Giesecke+Devrient Stiftung > www.gi-de-stiftung.org bündeln wir seit nunmehr sieben Jahren unser bürgerschaftliches Engagement. Die 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. Seit 2016 ist es um ein Alumni-Programm erweitert. In Leipzig, der Gründungsstadt von G+D, fördert 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. <

Corporate Responsibility bei G+D

Schwerpunkt / Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
CR-Strategie			
Wesentlichkeitsanalyse	Überprüfung der bisherigen CR-Handlungsfelder durch interne Befragung sowie Abgleich mit Kundenanforderungen in Q3–Q4/2017. Fazit: Fokussierung auf CR-Schwerpunkte Mitarbeiter, Klimaschutz und Umwelt sowie Lieferantenmanagement. Daraus Entwicklung einer künftigen CR-Strategie als Rahmenvorgabe für Gesamtkonzern	Prozess für Ausgestaltung des strategischen CR-Rahmens angelaufen, Konkretisierung mit Zielvorgaben 2018	
Mitarbeitersensibilisierung			
G+D-Preis mit Kategorie „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“	Konzernweiter Preis zu Innovations-, Technologie- sowie Nachhaltigkeitsmaßnahmen, 2017 Auszeichnung „Beste Nachhaltigkeitsmaßnahme“: Reduktion von Verpackungsmaterial im Banknotenbearbeitungsprozess zwischen Zentralbank, Cash Center und Geschäftsbank	12/2017; jährlich	7, 8, 9
Berichtswesen			
UN Global Compact Fortschrittsbericht	Siebter Bericht gemäß Anforderungen des UN Global Compact zu Fortschritten 2017	Fortlaufend	
G+D Mobile Security: Teilnahme an CSR-Beurteilungsplattform EcoVadis	Jährliche Bewertung der Maßnahmen/Nachweise von G+D Mobile Security in den Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Lieferkette	MS[2] unter Top 20 % der bewerteten Lieferanten, jährliches Rating	
Handlungsfeld Mitarbeiter			
Dreigliedriges Diversity Management	Ausgewählte Maßnahmen zu den Themen Alter, Geschlecht und kulturelle Vielfalt		1, 2, 6
Thema Demografischer Wandel	Maßnahmen zur Sicherung und Gewinnung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften von G+D wie Talentprogramme/-reviews	Fortlaufend	1, 2, 6
	Initiativen zur Sicherung und Gewinnung von Nachwuchskräften wie Girls’ Day 2017, Deutschlandstipendium	Fortlaufend	1, 2, 6
	Duales Masterstudium	Fortlaufend	1, 2, 6

[1] siehe Tabelle Seite 15 „10 Prinzipien des UN Global Compact“
[2] MS = Giesecke+Devrient Mobile Security GmbH

Schwerpunkt / Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
Thema Geschlecht/mehr Chancengleichheit für Frauen	Frauenquote G+D GmbH: 10 % weibliche Führungskräfte in erster Ebene unterhalb Geschäftsführung, 20 % in zweiter Führungsebene	Zielerreichung 2017 in erster Führungsebene mit 13 %, 18 % in zweiter Führungsebene	1, 2, 6
	Fortführung einer gender-sensitiven Potenzialdiagnostik im Talent Management und beim Recruiting	Fortlaufend	1, 2, 6
Thema kulturelle Vielfalt	Unterzeichner der „Charta der Vielfalt" (deutsche Wirtschaftsinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen), Integration der Inhalte in Trainings	Fortlaufend	1, 2, 6
	Interne Digitalinitative „Hackathon" mit internationalen gemischten Teams	2017 aufgesetzt, zweimal jährlich, Fortführung 2018	6
Globales sowie unternehmensbereichsspezifisches Talent Management	Mit geänderter Konzernstruktur Neuausrichtung des internen Entwicklungsprogramms zur systematischen Identifizierung und Entwicklung von Potenzialträgern. Neben übergeordnetem Programm gezielte Berücksichtigung der Anforderungen an Personalentwicklung aus den einzelnen Unternehmensbereichen	Konzernweites Programm sowie Konzeptionierung spezifischer Programme bei MS, CT[3] und Veridos. 12/2017: Nominierungsprozess angelaufen. 05/2018: Potenzialanalyse	1, 2, 6
Group Graduate Program	International Graduate Group Program für fünf Trainees	bis 05/2018	1, 2, 6
Trainingsprogramm für Führungskräfte	Vermittlung der Führungsprinzipien in Anlehnung an neue G+D-Werte, Trainings zu Führung in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt	Konzeption erfolgt, Start Mitte 2018	1, 2, 6
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Zertifikat berufundfamilie nach dem Sicherungsverfahren (höchste Audit-Stufe) mit Integration der Wertpapierdruckerei Leipzig im Audit 10/2016; Bestätigung, dass eingeführte bzw. weiterentwickelte, operative Maßnahmen in Personalpolitik verankert sind bzw. in Leipzig entwickelt werden	Fortlaufende Maßnahmen bis 10/2019, z. B. Überprüfung und Anpassung des Schichtmodells in Wertpapierdruckerei in Leipzig, 2018 Ausbau Angebot „Arbeiten vom flexiblen Arbeitsort"	6
Gesundheitsmanagement und -förderung	Zertifizierung aller großen Standorte nach OHSAS 18001; Angebot medizinischer Untersuchungen in diversen Tochtergesellschaften, bspw. Spanien und Indien G+D GmbH: Ausbau betrieblicher Leistungen und des arbeitsmedizinisches Konzepts; Pilotprojekt zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Ergonomieberater, Weiterbildungsprogramm wie Stressbewältigung, Resilienztraining, Ergonomie, Rückenschule; Integration Gesundheitsmanagement in Zielvereinbarung des Audits berufundfamilie	Eigenständig zertifizierte Managementsysteme in Unternehmensbereichen und Corporate Center ab 2018; Zertifikat berufundfamilie fortlaufend bis 10/2019; Maßnahmen aus Pilotprojekt Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umgesetzt, darunter Anpassung Arbeitsumgebung	6

[1] siehe Tabelle Seite 15 „10 Prinzipien des UN Global Compact"
[3] CT = Giesecke+Devrient Currency Technology GmbH

Schwerpunkt / Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
Betriebliches Eingliederungsmanagement	G+D GmbH: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß gesetzlicher Regelung. Prozess aufgesetzt, Ableitung präventiver Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge. Enge Verzahnung zwischen BEM und betrieblichen Analyse- und Beurteilungsgremium (Arbeitsschutz); Weiterqualifizierung des BEM-Teams zum Certified Disability Management Professional (CDMP)	Fortlaufend	6
Arbeitswelt 2020	G+D GmbH: Modernisierung der „Bürowelt"/ Arbeitsumgebung; weitere Flexibilisierung des Arbeitsortes, Ausbau von Teamstrukturen und stärkere Verankerung in Unternehmenskultur angestrebt. Berücksichtigung psychischer Belastungen bei Planung der Bürokonzepte. Überprüfung weiterer Angebote zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	seit 2016, neue Arbeitswelt für F&E MS in 2017, fortlaufend	
Handlungsfeld Umwelt			
Managementsystem zur Planung und Steuerung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen	Kombination zentraler Standards mit dezentraler Verantwortung: Praktische Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen seit 2018 in Verantwortung der Unternehmensbereiche. Grundstock an zentral definierten Nachhaltigkeitskennzahlen, angelehnt an GRI-Standard (Energie, CO_2-Emissionen, Wasser, Abwasser, Abfall, Arbeitsunfälle, Ausfalltage, usw.), konzernweite Abfrage über Softwaretool SoFi	Zentrale Sicherung von Standards, Verantwortung für operative Maßnahmen seit 2018 in Unternehmensbereichen	7, 8, 9
Zertifizierungen nach ISO 14001 und OHSAS 18001	Zertifiziertes Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem an allen relevanten Produktionsstandorten pro Unternehmensbereich	Dezentralisierung der Managementsysteme in neuer Unternehmensstruktur; Zertifizierung nach überarbeiteter Norm ISO 14001:2015 bei MS, CT und Corporate Center in Q1/Q2 2018	7, 8, 9
ISO-50001-Zertifizierung bei CT	Zertifiziertes Energie-Managementsystem der Papierfabriken in Louisenthal, Königstein sowie am Druckstandort Leipzig	Strategisches Energieziel Louisenthal 2017–2021: Reduktion des Energiebedarfs und CO_2-Verbrauchs um 17 % gegen über Basis 2010; 2017: 11 % erzielt	7, 8, 9
Corporate Carbon Footprint (CCF)	Erstellung CCF 2017 für relevante Produktionsstandorte (Gesamtkonzern, mit Möglichkeit der Trennung nach Unternehmensbereich). Bericht der Treibhausgasemissionen nach Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Product Carbon Footprint (MS): produktbezogene CO_2-Bilanz für Kartenprodukte an drei verschiedenen europäischen Produktionsstandorten	Jährlich, 2018 Erarbeitung Klimaschutzstrategie/Umweltziele als Rahmen für Unternehmensbereiche	7, 8, 9

[1] siehe Tabelle Seite 15 „10 Prinzipien des UN Global Compact"

Schwerpunkt / Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
Ressourcenschonung in der Produktion und im Standortbetrieb (ausgewählte Beispiele)	*Papierfabrik Louisenthal:* Galvanik: Substitution des Gefahrstoffs Kaliumdichromat durch Natronlauge in der Prägewerkzeugfertigung im Folienwerk, FSC-Zertifizierung für Sicherheitspapierproduktion, schrittweiser Aufbau eines Wärmeverbundes zur Nutzung von Abwärme aus Produktion für Gebäude-Klimatisierung, betriebseigene Wasserstufe *G+D MS Australia* (Einsparungen in Kartenproduktion): Reduktion Druckfarbe um 10 %, bis zu 40 % mehr Recycling von Verbundabfall, Recycling von 800 kg spezieller Karten-Schutzfolie *G+D India (CT):* Umstellung auf digitale Dokumentation bspw. bei Verträgen oder Serviceberichten für Kunden *Standort München:* Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Modernisierungsmaßnahmen (z. B. Umrüstung auf LED-Leuchten)	Fortlaufend	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	Veridos 12/2017 abgeschlossen, Standort München Q1/2018 abgeschlossen	8, 9
Umweltfreundliche Produkte	Entwicklung und Angebot umweltfreundlicher Produkte, z. B. im Zahlungsverkehr Kartenkörper aus dem nachwachsenden Rohstoff PLA (Polylactid Acid); SIM-Karten in unterschiedlichen Formfaktoren mit weniger Materialverbrauch; auf Kundenwunsch Banknotenpapier aus biologisch angebauten Baumwollkämmlingen	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 WWF/CDP; Klimareportingpartner der Deutschen Telekom; Klimapakt München seit 2016, darunter Beratungsmaßnahme zum betrieblichen Mobilitätsmanagement; 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	2018: Teilnahme Aktionstage Nachhaltigkeit geplant	8
Sonstige Aktivitäten	Standort München: Ansiedlung von Bienenstöcken zur Unterstützung der Biodiversität; Standort Mexiko: Wiederaufforstungsprojekt der Mitarbeiter in der Nähe von Mexiko Stadt	Fortlaufend	8

[1] siehe Tabelle Seite 15 „10 Prinzipien des UN Global Compact"

Schwerpunkt/ Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
Handlungsfeld Compliance/Korruptionsprävention			
Konzernweit gültiger Verhaltenskodex	Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner; integriert u. a. UN Global Compact, Kernarbeitsnormen ILO, UN-Menschenrechtserklärung, OHSAS 18001; Überprüfung der Einhaltung durch Konzernrevision (Corporate Audit)	Fortlaufend	1–10
Schwerpunkt Konzernumstrukturierung	Anpassung des Compliance-Management-Systems (CMS) und der Compliance-Organisation entsprechend der Konzernumstrukturierung einschließlich Anpassung aller Compliance-relevanter Management-Dokumente	Weitestgehend abgeschlossen	10
Konzernanweisung Compliance	Beschreibung des neuen CMS einschließlich aller Richtlinien und Regelungen sowie der Compliance-Organsiation in der neuen Konzernstruktur	2017, fortlaufend	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: Regelmäßige Koordination und Abstimmung innerhalb der neuen Compliance-Organisation nach Konzernspaltung und Intensivierung des Compliance-Monitorings vor Ort	Fortlaufend	10
Statement zu „Modern Slavery Act“	Erklärung zum Umgang gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit in der Lieferkette gemäß Anforderungen des britischen „Modern Slavery Acts“	07/2017 veröffentlicht	1–6, 10
Whistleblowing	Neueinführung eines web-basierten, konzernweiten Meldesystems zu Compliance-Verstößen	Implementiert seit 10/2017	1–6, 10
Banknote Ethics Initiative (BnEI)	G+D Gründungsmitglied; 2017 in neuer Unternehmensstruktur Audit des Teilkonzerns G+D Currency Technology GmbH durch unabhängige Prüfungsgesellschaft und Akkreditierung für weitere drei Jahre	Abgeschlossen 10/2017	10
Auditierung des CMS	Auditierung des Managementsystems nach deutschem Prüfstandard IDW PS 980	CT 2017, MS 2018, Veridos 2018	10
Business Partner Evaluation	Überprüfung und Anpassung der Prozesse zur Geschäftspartner-Evaluierung entsprechend einer risikoorientierten Best Practice in Zusammenarbeit mit einer Rechtsanwaltskanzlei	Weitestgehend abgeschlossen	1–6, 10
Nachhaltige Lieferkette			
Konzern-Einkaufshandbuch	Aufnahme von ökologischen Kriterien beim Auswahlprozess von Lieferanten	Q1/2018	1–10
Lieferanten-Selbstauskunft (CT und MS)	Erweiterung der Selbstauskunft von Lieferanten (Supplier Questionnaire) um ökologische und soziale Aspekte	Q1/2018	1–10

[1] siehe Tabelle Seite 15 „10 Prinzipien des UN Global Compact“

Schwerpunkt / Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC-Prinzipien[1]
Lieferanten-Audits (CT und MS)	MS: Auditierung von 20 %–30 % der aktiven A- und B-Lieferanten. CT: Auditierung von ca. 5 %–10 % der aktiven A- und B-Lieferanten. Erweiterung des Auditplans sowie der entsprechenden Checkliste um Nachhaltigkeitsthemen	ab 2018, jährlich	1–10
Konzernweite Lieferantenbewertung auch mittels Business Partner Evaluation	Ergebnisse der Auditierung des 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
MS: Bill Of Material (BOM)-Check für Lieferanten	Ausbau des Product Environmental Management-systems BOMcheck (Online-Datenbank) zur Erfassung und Überprüfung der Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien, darunter auch Konfliktmineralien gemäß Dodd-Frank-Act	Fortlaufend	1–10
Bürgerschaftliches Engagement			
Giesecke+Devrient Stiftung	Förderschwerpunkte u. a. Museum für Druckkunst in Leipzig, internationales Nachwuchsförder-programm mit Jugendlichen aus Asien in Kooperation mit Goethe-Institut, seit 2016 Alumniprogramm, diverse weitere Förderprojekte	Fortlaufend	
Corporate-Volunteering-Programm	Freiwilligenprogramm (seit 2012) mit sozialen Pro-jekten wie Bauaktion, Begegnungstage sowie Beteiligung am Projekt „My Finance Coach“ an Schulen zum verantwortungsbewussten Umgang mit Geld	Fortlaufend	

[1] siehe Tabelle unten „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