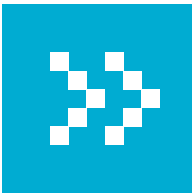




# Creating Confidence

Fortschrittsbericht 2018



# Unterstützungs- erklärung

Die Welt sieht sich einer immer größeren Zahl komplexer und zusammenhängender Herausforderungen gegenüber: Einschneidende technologische Veränderungen durch die Kräfte der Digitalisierung, neue Unsicherheiten durch ein unstetes weltweites politisches wie wirtschaftliches Gefüge sowie drängende Umweltthemen durch den fortschreitenden Klimawandel. Von der Weltgemeinschaft sind Lösungen und ein verantwortungsvolles Handeln gefordert.

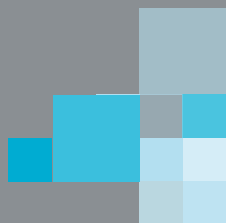
Als führender Konzern für sicherheitsbasierte Technologien und Dienstleistungen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung besonders bewusst. Wir sind bestrebt, die technologischen Umbrüche verantwortungsvoll zu gestalten und mit unserem Handeln aktiv und nachhaltig an Lösungen zu den drängenden Herausforderungen unserer Zeit zu arbeiten – im Sinne unserer rund 11.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unserer Kunden und Lieferanten, der Umwelt und der Gemeinschaft. Wo dabei unsere Schwerpunkte liegen und welche Maßnahmen wir dazu ergreifen, zeigt der vorliegende Bericht für den Global Compact der Vereinten Nationen. Er bezieht sich auf unsere Aktivitäten im Geschäftsjahr 2018.

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



**Ralf Wintergerst**  
Group CEO Giesecke+Devrient

**WE SUPPORT**



# 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 2018 mit 11.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Umsatz von 2,25 Milliarden Euro. Für internationale Kundennähe sorgen 76 Tochtergesellschaften in 32 Ländern. Der Konzern gliedert sich in vier eigenständige Gesellschaften.

G+D entwickelt, produziert und vertreibt Produkte und Lösungen rund um das analoge und digitale Bezahlen, die digitale Konnektivität von Menschen und Maschinen im Internet, den Schutz und das Management von Identitäten sowie die 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 Casinos auf der ganzen Welt Produkte und Lösungen für sicheres Bezahlen an. Dazu gehören Banknotenpapier, Banknoten, Sicherheitsfeatures, Banknotenbearbeitungsmaschinen und komplette Cash-Center-Lösungen. G+D gehört somit zu den international führenden Unternehmen in der Währungsindustrie.

Banken, Mobilfunkunternehmen, Automobilhersteller und weitere Unternehmen vertrauen Branchenlösungen von **G+D Mobile Security**. Diese sichern Daten, Identitäten sowie eine Vielzahl von digitalen Transaktionen ab. Das Angebot umfasst unter anderem Lösungen wie eSIM-Management oder Secure HCE und 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, z. B. den E-Pass oder die elektronische ID-Karte. Hochsichere Reisedokumente, Ausweissysteme und Gesundheitskarten ermöglichen neben der herkömmlichen Identifizierung auch die Authentisierung und Absicherung digitaler Geschäftsprozesse.

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

11.400  
Mitarbeiter

2,25  
Mrd. Euro  
Umsatz

32  
Länder

# Unsere Verantwortung

Als führender Konzern für sicherheitsbasierte Technologien und Dienstleistungen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung besonders bewusst. Wir sind bestrebt die Umbrüche, die die digitale Transformation in allen Lebensbereichen verursacht, verantwortungsvoll zu gestalten und mit unserem Handeln aktiv und nachhaltig an Lösungen zu den drängenden Herausforderungen unserer Zeit zu arbeiten – im Sinne unserer rund 11.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unserer Kunden und Lieferanten, der Umwelt und der Gemeinschaft. Wo dabei die Schwerpunkte unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung liegen und welche Maßnahmen wir dazu ergreifen, zeigt der vorliegende Bericht für den Global Compact der Vereinten Nationen. Er bezieht sich auf unsere Aktivitäten im Geschäftsjahr 2018.



Unsere Corporate Responsibility-Strategie (CR) fußt auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact und drei für G+D wesentlichen Handlungsfeldern. Über interne Interviews und im Abgleich mit den Anforderungen unserer Kunden haben wir 2017 die Schwerpunkte Mitarbeiter, Umwelt- und Klimaschutz sowie Nachhaltigkeit in der Lieferkette festgelegt. Auf diese Felder fokussieren sich unsere Aktivitäten und Maßnahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dabei setzen wir in den Handlungsfeldern konzernweite Rahmenvorgaben, die wir 2018 konkretisiert und mit ersten Zielgrößen hinterlegt haben. Dazu zählte auch die Definition eines neuen Klimaziels zur Reduzierung unseres Treibhausgasausstoßes (siehe dazu S. 8). Innerhalb der konzernweit gültigen Vorgaben setzen die Unternehmensbereiche eigene Schwerpunkte entlang ihrer spezifischen Anforderungen und definieren die für sie zentralen CR-Maßnahmen und Aktivitäten.

# Verantwortung gegenüber Mitarbeitern

Rund 11.400 Beschäftigte in 32 Ländern arbeiten jeden Tag daran, mit Technologien und Lösungen von G+D das Leben von Milliarden Menschen sicherer zu machen. Dabei ist es entscheidend, nicht nur heute die richtigen Expertinnen und Experten im Unternehmen zu haben, sondern auch dafür zu sorgen, dass wir weiterhin attraktiv bleiben für junge Talente aus den für uns relevanten Bereichen.

In Zeiten technologischer Umbrüche und gesellschaftlicher Veränderungen, in denen sich die Art und Weise zu arbeiten und zu führen besonders durch die Digitalisierung einschneidend verändert, gilt es für uns als Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu fördern und zu entwickeln sowie neue Kräfte für G+D zu gewinnen. Im Handlungsfeld Mitarbeiter haben wir daher unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten auf folgende Kernthemen fokussiert: Lernen und Entwickeln, Diversität, Gesundheit und Work-Life Balance sowie gute Arbeitsbedingungen.

## FOKUS „LERNEN UND ENTWICKELN“

Angesichts des Innovationstempos auf unseren Märkten sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders gefordert, flexibel zu sein und sich stets neues Wissen anzueignen. Lebenslanges Lernen wird unerlässlich. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern wir beraten und unterstützen bestehende, ihre Fähigkeiten auszubauen und neue, erforderliche zu erlernen.

Ein 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 Talentprogramme.

Die internen Programme zur systematischen Identifizierung und Entwicklung von Potentialträgern haben wir 2018 neu aufgesetzt. So gibt es ein konzernweites, globales Talentprogramm, in dem wir Frauen und Männer für umfangreichere Projekt- bzw. Führungsverantwortung entwickeln. Entsprechend der Anforderungen des jeweiligen Unternehmensbereichs haben zudem G+D Currency Technology und G+D Mobile Security jeweils ein eigenes Entwicklungsprogramm gestartet. Größere Tochtergesellschaften führen darüber hinaus lokale Talentprogramme durch.

## Frauen in Führung weltweit in Prozent



## NEUE ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNG

Auch die Art und Weise, wie Führung gelebt wird, verändert sich durch die technologischen und gesellschaftlichen Umbrüche sowie durch eine neue Generation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die andere Anforderungen an ihr Arbeitsumfeld und ihre Karrierewege stellen. Die Themen Führung und Führungskräfteentwicklung bilden daher weitere Schwerpunkte der Personalentwicklung bei G+D. Vorgesetzte sollen mit neuen Programmen sowie Trainingsformaten bestmöglich auf ihre anspruchsvollen Aufgaben vorbereitet und kontinuierlich bei ihrer Führungsarbeit unterstützt werden. 2018 haben beispielsweise spezielle Trainings zu Führung in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt stattgefunden.

G+D Currency Technology hat zudem die weltweite Initiative „Zusammen.Führen“ mit den Bestandteilen Führungskräfteworkshops, Entwicklungsgespräche und Management-Talks gestartet. Sie dient dazu, eine moderne Führungskultur und ein einheitliches Führungsverständnis im Unternehmensbereich zu etablieren. Darüber hinaus wurde am Standort München ein Transformationsprozess begonnen, um eine feedbackbasierte, wertschätzende Leistungskultur zu etablieren. Eine gelebte Feedbackkultur ist ein starker Hebel für höhere Zufriedenheit, Kundenorientierung, Motivation, bessere Führung und damit letztendlich auch Leistung. Das Programm umfasst vier wesentliche Elemente: den Feedbackdialog als neues Format für das Mitarbeitergespräch sowie ein neues dreistufiges Prämienkonzept.

## FOKUS „DIVERSITÄT“: VIELFALT STÄRKEN

Neben guten Entwicklungs- und Aufstiegschancen im Unternehmen wollen wir die Vielfalt unserer Beschäftigten anerkennen und fördern. G+D sieht eine in Geschlecht, Alter und kultureller Herkunft vielfältige Belegschaft klar als Wettbewerbsvorteil. Nur wenn wir die bei G+D vorhandene Vielfalt nutzen und Diskriminierung systematisch entgegenwirken, werden wir in unseren extrem schnellen Märkten langfristig erfolgreich sein. Als Unterzeichner der von der deutschen Bundesregierung initiierten „Charta der Vielfalt“ für Respekt und gegen Vorurteile etablieren wir diese Prinzipien in Trainings, Workshops und im beruflichen Alltag.

Wir streben Rahmenbedingungen an, innerhalb derer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst optimal Leistung erbringen können – unabhängig von Geschlecht, Alter oder kultureller Herkunft. In Ländern mit speziellen gesetzlichen Regelungen wie den USA, Indien und Südafrika haben wir entsprechende Programme zu Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung aufgelegt.

Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Talentprogramme und Auszubildenden legen wir Vielfalt als wesentliches Kriterium zugrunde.

Zu Nachwuchskräften der jungen Generation nehmen wir frühzeitig Kontakt auf, beispielsweise auf Karrieremessen, an Hochschulen oder über den deutschlandweiten „Girls' Day“, an dem Mädchen für technische Berufe interessiert werden sollen. Der Girls' Day ist das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit. Junge Mitarbeiter 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 den einzelnen Unternehmensbereichen und dem Corporate Center geschlossen, so dass Auszubildende Einblicke in die unterschiedlichen Unternehmensbereiche erhalten.



[www.girl-day.de](http://www.girl-day.de)



## MEHR CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN

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, 2018 für die Giesecke+Devrient GmbH in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung einen Anteil von zehn Prozent an weiblichen Führungskräften zu erzielen, haben wir mit 14 Prozent übertroffen. Auf der zweiten Führungsebene haben wir mit 20 Prozent unser Ziel erlangt. Bis 2022 wollen wir in der ersten Führungsebene 17, in der zweiten Führungsebene 30 Prozent erreichen. 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.



[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

## Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle



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.

### FOKUS „GESUNDHEIT UND WORK-LIFE BALANCE“

Der Schutz und die Förderung der Mitarbeitergesundheit liegen in unserer besonderen Verantwortung. Weltweit haben wir ein zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem nach der internationalen Norm OHSAS 18001 an allen großen Standorten installiert. Damit stellen wir nachweisbare, vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken und Krankheit sicher. Darüber hinaus laufen bei unterschiedlichen Tochtergesellschaften zusätzliche Angebote wie medizinische (Vorsorge-)Untersuchungen beispielsweise in Spanien, Indien oder den USA. Am Standort in München haben wir 2018 die betriebsärztlichen Leistungen und das arbeitsmedizinische Konzept weiter ausgebaut. Im Schulungsprogramm werden spezielle Präventions- und Gesundheitsthemen aufgegriffen. Dazu zählt auch eine Ergonomie- sowie Sozial- und Suchtberatung. Schließlich bieten wir in der Zentrale und an anderen Standorten Bewegungs- und Fitnessprogramme an.

Neben gesunden und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es G+D 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. 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 in Deutschland seit 2004 einer externen Prüfung durch das audit berufundfamilie – einem strategischen Managementinstrument. Dort halten wir das Zertifikat in der höchsten Auditstufe und damit eine Bestätigung für eine lebensphasenorientierte Personalpolitik bei G+D in der Unternehmensstruktur. Im Januar 2020 wird die nächste Re-Auditierung nach dem Dialogverfahren erfolgen. Ziel dabei ist es, auch das Thema Gesundheit als Schwerpunktthema in das Handlungsprogramm des Audits zu integrieren.

### FOKUS „GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN“

Als Arbeitgeber tragen wir nicht nur für die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Verantwortung. Ein sicheres Arbeitsumfeld und entsprechende Rahmenbedingungen sind uns ebenso wichtig. Mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem nach der OHSAS Norm verfügen alle großen G+D Standorte weltweit über eine Zertifizierung und entsprechende Maßnahmen. Bei Mobile Security umfasst dies 15 zertifizierte Produktionsstätten, an denen rund 80 Prozent der Mitarbeiter arbeiten. Bei Currency Technology sind es mit fünf zertifizierten Produktionsstandorten rund 55 Prozent aller Mitarbeiter.

Am Standort in München erfolgt bis 2020 eine grundlegende Modernisierung der „Bürowelt“ und damit Arbeitsumgebung. Damit sollen auch Teamstrukturen ausgebaut und der Arbeitsort flexibler werden. Als Ergebnis eines Pilotprojektes zur Gefährdungsbeurteilung werden bei der Planung der Bürokonzepte psychische Belastungen stärker mit berücksichtigt. Zudem überprüfen wir im Rahmen der Arbeitswelt 2020 Angebote, um G+D als Arbeitgeber attraktiver zu machen, darunter auch Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Umsetzung soll 2019 erfolgen.

Um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch ins Unternehmen einzugliedern und langfristig zu binden, hat G+D in Deutschland den Onboarding-Prozess neu konzeptioniert und 2018 umgesetzt. Die konkrete Umsetzung erfolgt in den jeweiligen Unternehmensbereichen, so dass den jeweiligen individuellen Anforderungen entsprochen werden kann.



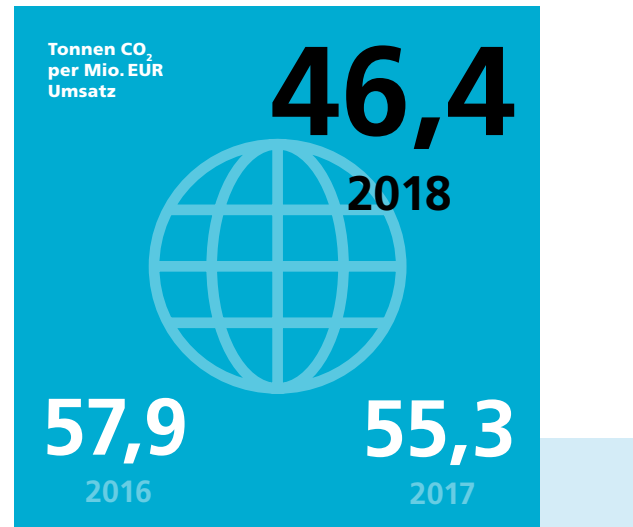
# Verantwortung gegenüber der Umwelt

Als eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit verlangt der fortschreitende Klimawandel nach Lösungen und einem Beitrag von Unternehmen. Der Schutz von Umwelt und Klima sowie der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen bilden daher eines unserer zentralen Handlungsfelder. Wir sind bestrebt, unsere gesamte Wertschöpfungskette nachhaltig auszurichten und unseren ökologischen Fußabdruck fortlaufend zu verkleinern.

Alle größeren Produktionsstandorte der einzelnen Unternehmensbereiche, in Summe 20, verfügen über ein nach ISO 14001:2015 zertifiziertes Umwelt-Managementsystem. Die drei Produktionsstätten von Currency Technology in Louisenthal, Königstein und Leipzig haben zudem ein Energie-Managementsystem, das nach der Norm ISO 50001 zertifiziert ist. Die Verantwortung für die Managementsysteme und damit die konkrete Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen trägt jeder Unternehmensbereich sowie das Corporate Center für sich. Im ersten Halbjahr 2018 haben alle Bereiche Zertifizierungsaudits durchgeführt.

Über konzernweite Rahmenvorgaben wollen wir einheitliche 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 für die größten Produktionsstandorte weltweit ermitteln. Sie sind an den international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) angelehnt. Mit den Anforderungen an Indikatoren zur Bewertung und Analyse der Umweltleistung aus der ISO 14001:2015 Norm erreichen wir mehr Transparenz und Messbarkeit – auch bei vor- und nachgelagerten Prozessen in der Wertschöpfungskette.

## Direkte und indirekte CO<sub>2</sub> Emissionen (Scope 1 und 2)



Market-based Faktor-Set

### GRUPPENWEITES KLIMAZIEL

2018 haben wir auf Basis der Angaben aus den Unternehmensbereichen ein gruppenweites Reduzierungsziel für unsere Treibhausgasemissionen berechnet und verabschiedet. Danach planen wir bis zum Jahr 2022 relativ zum Umsatz 25 Prozent weniger direkte und indirekte Emissionen (tCO<sub>2</sub>) zu verursachen. Als Basis für die Berechnungen dient das Jahr 2016. Für die Konzerngesellschaften Veridos und secunet, bei denen bislang keine umfassenden Emissionsdaten vorliegen, haben wir mit dem Management von Energieverbrauchsdaten und vollständigen Einlesen der Klimadaten qualitative Ziele definiert. Unser Ziel ist es, als Konzern unsere Emissionen bis 2022 entsprechend dem Pariser Klimaschutzabkommen auf eine <2 Grad Kompatibilität zu reduzieren.

Erreicht werden soll dies zum einen durch innovative Techniken. So nutzt Louisenthal 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. Stehleuchten werden mit Tageslicht- und Bewegungssensoren ausgestattet. Der Stromverbrauch durch Beleuchtung kann damit um mehr als die Hälfte gesenkt werden. Auch an anderen Standorten reduzieren wir durch energieeffiziente Maßnahmen wie dem Austausch von Beleuchtung in der Produktion zum



Beispiel bei Mobile Security in China unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen. Ziel ist es auch, bis 2022 den Anteil von Grünstrom am Gesamtstrom zu erhöhen.

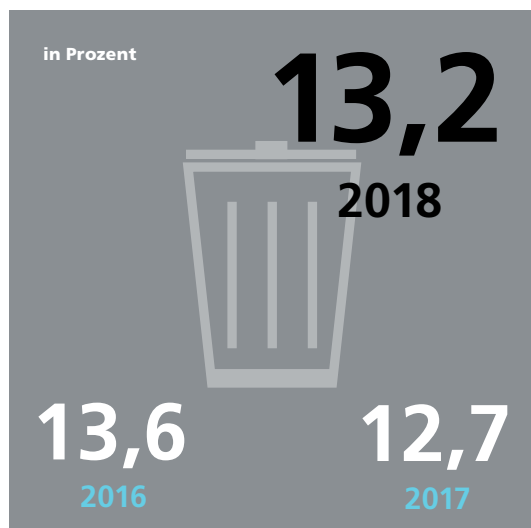
Ein umfassendes Emissionscontrolling dient uns zur Messung der Klimaschutzaktivitäten von G+D. Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen nach dem Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Es ist die international am meisten verwendete Berechnungsmethode für Treibhausgasemissionen. Bei dem weltweit größten Klimaschutz-Ranking CDP liegen wir 2018 in der Kategorie der Lieferanten im guten Mittelfeld.



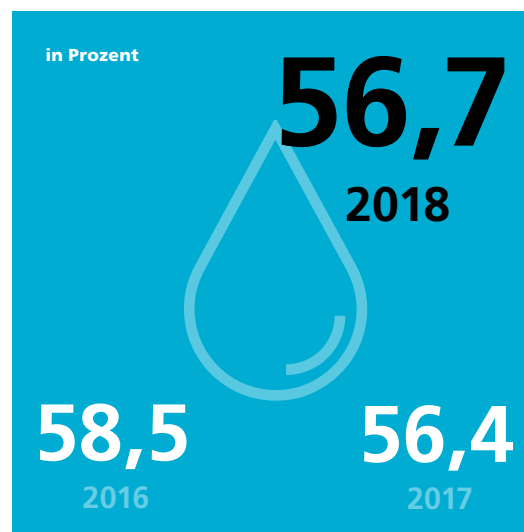
## NACHHALTIGKEIT BEI PRODUKTEN

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. MS ist auch Teilnehmer der im Oktober 2018 gegründeten „Greener Payment Alliance“ von MasterCard, die sich zum Ziel gesetzt hat, den Plastikanteil bei Kreditkarten zu reduzieren und den Einsatz nachhaltiger Materialien zu fördern. Bei SIM-Karten können wir unterschiedliche Formfaktoren mit weniger Materialverbrauch anbieten, Materialien durch ökologischere Alternativen ersetzen oder mit der embedded SIM ressourcenschonende Lösungen ohne Kartenkörper anbieten.

## Gefährliche Abfälle



## Wasser-Aufbereitung und Wiederverwendung<sup>1</sup>



<sup>1</sup> ohne wasserintensive Banknotenpapierproduktion

# Verantwortung gegenüber Kunden und Lieferanten

Compliance ist eine wesentliche Grundlage für unser Ansehen als Unternehmen und für das Vertrauen unserer Kunden in Giesecke+Devrient. Dabei geht es nicht allein um die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze sowie unternehmensinterner Richtlinien, sondern auch um das Handeln nach den grundlegenden Werten von G+D. Ein gruppenweites Compliance Management System (CMS) unterstützt konzernweit die Einhaltung von Vorschriften unter anderem zur Verhinderung von Korruption und Kartellrechtsverstößen.

Eine Voraussetzung für die Verhinderung von Compliance-Vorfällen ist eine offene Kommunikation und die Schulung unserer Mitarbeiter. Um dabei ein einheitliches Qualitätsniveau sicherzustellen, stellt das Compliance Office die Trainingseinheiten zentral über E-Learnings zur Verfügung. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus risikorelevanten Bereichen werden darüber hinaus in Präsenztrainings geschult. Im Berichtszeitraum fanden hierzu bei G+D Currency Technology zehn, bei G+D Mobile Security vier Classroom Trainings statt. 2019 werden wir ein neues konzernweites E-Learning zu den Grundlagen Compliance, Anti-Korruption sowie Wettbewerbs-/Kartellrecht einführen. Um eventuelles Fehlverhalten früh erkennen zu können, verfügen wir über ein anonymes Web-basiertes Meldesystem, mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Geschäftspartner, Hinweise zu vermeintlichem gesetzwidrigen Verhalten geben können.

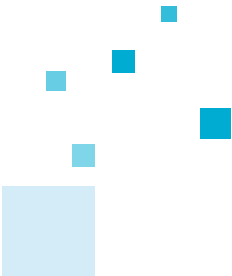
2019 werden wir zur Risikoanalyse und -bewertung potenzieller Regelverstöße ein neues Tool einführen und unsere Analysesystematik weiterentwickeln.

Interne Vorgaben, internationale Standards und gesetzliche Erfordernisse verpflichten G+D auch zur Prüfung der Integrität von Geschäftspartnern. Das gilt sowohl vor der Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung als auch in regelmäßigen Abständen bei einer bereits bestehenden Zusammenarbeit. Im Rahmen eines Evaluierungsprozesses müssen sich unsere Geschäftspartner ausdrücklich zu korrekten Geschäfts- und Informationspraktiken verpflichten.

## NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Als Unternehmen mit einer umfangreichen, vorgelagerten Wertschöpfungskette setzen wir auch bei unseren Lieferanten auf die Erfüllung von Nachhaltigkeitsstandards. Sowohl bei G+D Mobile Security als auch bei G+D Currency Technology durchlaufen sie einen Auswahlprozess, in dem Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards in Produktionsstätten sowie Aspekte von Compliance abgefragt werden.

2018 haben wir einen konzernweiten Ansatz zur Auswahl und Auditierung von Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien definiert, um unseren eigenen Erwartungen und den steigenden Anforderungen an ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement gerecht zu werden. Als Rahmenvorgabe haben wir im konzernweit gültigen Einkaufshandbuch eine nachhaltige Ausrichtung für die



Bereits heute auditiert G+D Mobile Security mit seiner sehr tiefen Lieferkette jährlich **20 bis 30 Prozent der aktiven A- und B-Lieferanten** auch zu Nachhaltigkeitskriterien.

Lieferkette beschrieben. 2019 wollen wir konkrete Zielvorgaben und entsprechende Maßnahmen im Einkaufsprozess sowie bei der Auditierung von Lieferanten definieren und infolge umsetzen.

Dazu zählt der Aufbau eines Auditierungsprozesses bei bestehenden Lieferanten nach sozialen und ökologischen Kriterien auf Basis eines Industriestandards. Er soll den bisherigen Prüfprozess erweitern sowie systematisieren und zunächst im Unternehmensbereich Mobile Security eingeführt werden. Als Grundlage hat Mobile Security im Berichtsjahr eine Risikobewertung der A, B sowie Unter-Lieferanten nach sozialen und ökologischen Aspekten vorgenommen, sie kategorisiert sowie Nachhaltigkeits-Nachweise wie Zertifikate bei seinen Lieferanten abgefragt. Bereits heute werden bei G+D Mobile Security mit einer sehr tiefen Lieferkette 20 bis 30 Prozent der aktiven A- und B-Lieferanten in Audits geprüft, die auch Nachhaltigkeitskriterien umfassen.

2018 hat G+D zudem seinen konzernweit gültigen Grundsatz, wie wir gegen Zwangsarbeit, Menschenhandel und Sklaverei in unserer Lieferkette vorgehen, aktualisiert. Die Erklärung entspricht den Anforderungen des britischen „Modern Slavery Act“, der Organisationen dazu verpflichtet, eine jährliche Stellungnahme abzulegen.

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 Konflikt-Mineralien verfügt G+D Mobile Security über ein systematisches Berichtswesen. Die Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien etwa für die Produktion von Chip-Karten 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.

## Verantwortung gegenüber der Gesellschaft

In der gemeinnützigen Giesecke+Devrient Stiftung bündeln wir seit 2010 unser bürgerschaftliches Engagement. Die Stiftung unterstützt vielfältige Projekte in den Bereichen Bildung, Kultur und interkultureller Austausch. Förderschwerpunkte bilden die Unterstützung des Museums für Druckkunst in Leipzig, der Gründungsstadt von G+D, und ein internationales Programm, das junge Menschen aus aller Welt in Kooperation mit dem Goethe-Institut nach Deutschland einlädt. Seit drei Jahren ist es um ein Alumni-Programm erweitert. Schließlich können sich unsere Mitarbeiter in einem Freiwilligenprogramm, bei dem die Stiftung die sozialen Projekte auswählt, ehrenamtlich engagieren.

  
[www.gi-de-stiftung.org](http://www.gi-de-stiftung.org)

  
[www.druckkunst-museum.de](http://www.druckkunst-museum.de)



# Corporate Responsibility bei G+D

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC Prinzipien*
<b>Corporate Responsibility-Strategie (CR)</b>			
<b>Wesentlichkeit</b>	Fokussierung auf CR-Handlungsfelder Mitarbeiter, Umwelt & Klima und nachhaltige Lieferkette als Ergebnis aus interner Befragung und Abgleich mit Kundenanforderungen (2017). Ableitung und Entwicklung einer CR-Strategie als Rahmenvorgabe für Gesamtkonzern	Ausgestaltung des strategischen CR-Rahmens, 2018: Konkretisierung und Ausarbeitung von Zielvorgaben. Ziel 2019: Finalisierung und Implementierung von Nachhaltigkeitszielen in den Handlungsfeldern	
<b>Berichtswesen</b>			
<b>UN Global Compact Fortschrittsbericht</b>	Achter Bericht gemäß Anforderungen des UN Global Compact zu Fortschritten 2018	Fortlaufend	
<b>MS<sup>1</sup>: Teilnahme an CSR-Beurteilungsplattform EcoVadis</b>	Jährliche Bewertung der Maßnahmen/Nachweise von G+D Mobile Security in den Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken sowie nachhaltige Lieferkette	MS unter top 20 % der bewerteten Lieferanten, jährlich	
<b>Handlungsfeld Mitarbeiter</b>			
<b>Schwerpunkt Lernen und Entwickeln</b>			
<b>Globales sowie unternehmensbereichsspezifisches Talentmanagement</b>	Interne Programme zur systematischen Identifizierung und Entwicklung von Potenzialträgern (Talentprogramme). Konzeption und Implementierung dreier Programme entsprechend der Bedarfe der einzelnen Unternehmensbereiche sowie Zielgruppen (CT <sup>2</sup> -, MS- sowie gruppenweites Talentprogramm)	2018: Einheitliche Potenzialanalysen für alle Unternehmensbereiche, Ableitung von Entwicklungsmaßnahmen für alle Teilnehmer/innen. Start der drei neuen Talentprogramme, 2019 Fortführung	1, 2, 6
<b>Führungskräfteentwicklung</b>	Vermittlung der Führungsprinzipien in Anlehnung an G+D-Werte, Trainings zu Führung in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt	Fortlaufend, 2019 sukzessive Erweiterung des Angebots	1, 2, 6
	CT: Globale Kampagne „Zusammen.Führen“ zur Etablierung einer modernen Führungskultur und eines einheitlichen Führungsverständnisses (Workshops, Entwicklungsgespräche, Management-Talks etc.)	Fortlaufend	
	CT GmbH München: Implementierung einer neuen feedbackbasierten, wertschätzenden Leistungskultur	Fortlaufend	
<b>Schwerpunkt Diversität</b>			
<b>Geschlecht/mehr Chancengleichheit für Frauen</b>	Frauenquote G+D GmbH: 10 % weibliche Führungskräfte in erster Ebene unterhalb Geschäftsführung, 20 % in zweiter Führungsebene	Zielerreichung 2018 in 1. Führungsebene mit 14 %, 20 % in 2. Führungsebene	1, 2, 6
	Gender-sensitive Potenzialdiagnostik im Talentmanagement und beim Recruiting	Fortlaufend	1, 2, 6
<b>Alter/Demografischer Wandel</b>	Maßnahmen zur Sicherung und Gewinnung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften bspw. durch Talentprogramme/-reviews	Fortlaufend	1, 2, 6
	Initiativen zur Sicherung und Gewinnung von Nachwuchskräften, darunter Girls' Day 2018, Deutschlandstipendium	Fortlaufend	
	Duales Masterstudium	Fortlaufend	1, 2, 6
<b>Kulturelle Vielfalt</b>	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 Digitalinitiative „Hackathon“ mit internationalen, gemischten Teams	2017 aufgesetzt, ein- bis zweimal jährlich, Mai 2018 in Stockholm mit 50 Teilnehmern aus 11 Ländern	
<b>G+D America: Maßnahmen gemäß US-Gesetz zu Chancengleichheit für Frauen, Minderheiten, Veteranen und Menschen mit Behinderungen (Equal Employment Opportunity)</b>	Aktionsplan als strategisches Tool zur Identifizierung, Maßnahmenfindung und Umsetzung von Maßnahmen bezüglich gleicher Arbeitschancen/ Anti-Diskriminierung. Aufsetzen einer Politik und eines Rekrutierungsprogramms mit Fokus auf Chancengleichheit für Frauen, Minderheiten, Veteranen und Menschen mit Behinderungen	Fortlaufend	

<sup>1</sup> MS=Giesecke+Devrient Mobile Security GmbH

<sup>2</sup> CT=Giesecke+Devrient Currency Technology GmbH

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC Prinzipien*
<b>Schwerpunkt Gesundheit/Work Life Balance</b>			
<b>Gesundheitsmanagement und -förderung</b>	Zertifizierung aller großen Standorte nach OHSAS 18001; Angebot medizinischer (Vorsorge-)Untersuchungen und Gesundheitsmaßnahmen in diversen Tochtergesellschaften, bspw. Spanien, Indien, USA. G+D München: Ausbau der betriebsärztlichen Leistungen und des arbeitsmedizinischen Konzepts, Pilotprojekt zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Ergonomieberater, Schulungsprogramm mit Präventions- und Gesundheitsthemen	Seit 2018 eigenständig zertifizierte Managementsysteme in Unternehmensbereichen und Corporate Center. Q1/2019 MS-Zertifizierung nach neuer Norm. Umsetzung der Maßnahmen aus Pilotprojekt Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, z. B. Anpassung Arbeitsumgebung. Gefährdungsbeurteilung mit externem Partner seit Q1/2019	6
<b>Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege</b>	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 01/2020, darunter Überprüfung und Anpassung des Schichtmodells in Wertpapierdruckerei in Leipzig, 2018 Ausbau Angebot „Arbeiten vom flexiblen Arbeitsort“, rund 20 % Teilzeitquote bei G+D GmbH; Integration des Schwerpunktthemas Gesundheit in das Handlungsprogramm der Re-Auditierung 01/2020	6
<b>Aktivitäten Tochtergesellschaften</b>	Flexible Arbeitszeitregelungen und Möglichkeit zur Telearbeit, z. B. USA (CT) und Spanien	Fortlaufend	
<b>Schwerpunkt gute Arbeitsbedingungen</b>			
<b>Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement</b>	Zertifiziertes Arbeitsschutz-Managementsystem und Gesundheitsmanagementsystem nach OHSAS 18001 an allen relevanten Produktionsstandorten weltweit (Gesamt: 20)	MS: 15 zertifizierte Produktionsstätten, d. h. rund 80 % der Mitarbeiter arbeiten an zertifizierten Standorten, Q1/2 2019 Auditierung; 2020: Umstellung auf neue Norm ISO 45001. CT: 5 zertifizierte Produktionsstätten, d. h. 55 % der MA arbeiten an zertifizierten Standorten	7, 8, 9
<b>Information/Sensibilisierung der Mitarbeiter</b>	Standort München: Aktionstage Nachhaltigkeit mit Schwerpunkten Ernährung, Gesundheit und Ressourcenschonung/Mobilität; E-Learning Arbeitssicherheit/ Brandschutz; Louisenthal: Gesundheitstag	2019: Ausrichtung Aktionstage Nachhaltigkeit geplant	10
<b>Arbeitswelt 2020</b>	G+D GmbH: Modernisierung der „Bürowelt“/Arbeitsumgebung. Weitere Flexibilisierung des Arbeitsortes, Ausbau von Teamstrukturen und stärkere Verankerung in Unternehmenskultur. Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Planung der Bürokonzepte. Überprüfung weiterer Angebote zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Rahmen der Arbeitswelt 2020	Seit 2016 fortlaufend; Prüfung von Angeboten zur Mobilitätsverbesserung wie die Einführung von Jobrad und App für Fahrgemeinschaften, Umsetzung 2019. Ausbau flexibles Arbeiten	
<b>Mitarbeiterbindung</b>	CT GmbH München: Neuausrichtung des Onboarding-Prozesses zur nachhaltigen Bindung neuer Mitarbeiter, MS GmbH: Konzeptionierung und Einführung eines neuen Pre- und Onboardingsprozesses zur systematischen Eingliederung und langfristigen Bindung neuer Mitarbeiter	Implementiert	
<b>Aktivitäten Tochtergesellschaften</b>	Ergänzende Maßnahmen über Zertifizierung hinaus, z. B. G+D India: Finanzielle Unterstützung für ältere Mitarbeitereltern (Mitversicherung)	Fortlaufend	
<b>Handlungsfeld Umwelt</b>			
<b>Managementsystem zur Planung und Steuerung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen</b>	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 <sub>2</sub> -Emissionen, Wasser, Abwasser, Abfall, Arbeitsunfälle, Ausfalltage etc.), konzernweite Abfrage über Softwaretool SoFi	Zentrale Sicherung von Standards, Verantwortung für operative Maßnahmen seit 2018 in Unternehmensbereichen	7, 9
<b>Umweltmanagement: Zertifizierungen nach ISO 14001</b>	Zertifiziertes Umwelt-Managementsystem pro Unternehmensbereich an allen relevanten Produktionsstandorten	2018 Zertifizierung nach überarbeiteter Norm ISO 14001: 2015 bei MS, CT und Corporate Center, Q1/2 2019 Audit in allen Unternehmensbereichen	7, 8, 9
<b>Energiemanagement: Zertifizierung nach ISO 50001</b>	Zertifiziertes Energie-Managementsystem der Papierfabriken in Louisenthal, Königstein sowie am Druckstandort Leipzig	Strategisches Energieziel Louisenthal 2017–2021: Reduktion des Energiebedarfs und CO <sub>2</sub> -Verbrauchs um 17 % gegenüber Basis 2010. 2018: 19 % erzielt	7, 8, 9
<b>Gruppenweites Klimaziel (Scope 1 und Scope 2)</b>	Verabschiedung eines gruppenweiten relativen CO <sub>2</sub> -Reduzierungsziels in Höhe von 25 % bis zum Jahr 2022. Basisjahr: 2016, KPI: tCO <sub>2</sub> relativ zu Umsatzzahlen. Qualitative Ziele für Veridos und secunet: Management von Energieverbrauchsdaten und vollständiges Einlesen der Klimadaten	Ziel bis 2022: 2 Grad Kompatibilität durch diverse Maßnahmen an ausgewählten Standorten, darunter anteiliger Einkauf von Grünstrom	7, 8, 9

Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC Prinzipien*
<b>Corporate Carbon Footprint (CCF)</b>	Erstellung CCF 2018 für relevante Produktionsstandorte (Gesamtkonzern, mit Möglichkeit der Trennung nach Unternehmensbereich). Bericht der Treibhausgasemissionen nach Greenhouse-Gas-Protocol-Standard. Product Carbon Footprint (MS): produktbezogene CO <sub>2</sub> -Bilanz für Kartenprodukte an drei verschiedenen europäischen Produktionsstandorten	Jährlich, 2018 Erarbeitung eines neuen CO <sub>2</sub> -Reduzierungsziels als Rahmen für Unternehmensbereiche, teilweise Erfassung Scope 3 (3.1, 3.3, 3.6), 2019: Erfassung der Daten für Veridos und secunet	7, 8
<b>Ressourcenschonung in der Produktion und im Standortbetrieb (ausgewählte Beispiele)</b>	<i>Papierfabrik Louisenthal</i> (Herstellung von Banknotenpapier und Folien): kontinuierlicher Aufbau eines Wärmeverbundes zur Nutzung von Abwärme aus Produktion für Klimatisierung der Gebäude, betriebseigene Wasserstufen, eigene KWK-Stromerzeugung mittels Dampfturbine; <i>G+D MS China</i> : Umstellung auf LED-Beleuchtung in Produktionsstätten; Spanien: Ausbau Abfallentsorgung, 100% Grünstrom; <i>USA (CT)</i> : Wassereinsparung durch Austausch Sanitäranlagen, Energieeinsparung durch Bewegungsmelder und Regulierung der Klimaanlage; Recycling des Kartonageabfalls durch Verwertungsunternehmen; <i>G+D India (CT)</i> : digitalisierte Dokumentation wie Verträge oder Serviceberichte für Kunden; Errichtung von Solarenergie-Kollektoren auf Bürogebäude	Fortlaufend	9
<b>EU Energie-Effizienz-Richtlinie (Energy Efficiency Directive)</b>	Umsetzung an allen europäischen Standorten und Durchführung von Energieaudits an Standorten ohne ISO 50001 Zertifizierung	Veridos 12/17 abgeschlossen, G+D GmbH Q1/2018 abgeschlossen	
<b>Umweltfreundliche Produkte</b>	Entwicklung und Angebot umweltfreundlicher Produkte, zum Beispiel im Zahlungsverkehr Kartenkörper aus dem nachwachsenden Rohstoff PLA (Polylactid Acid); SIM-Karten in unterschiedlichen Formfaktoren mit weniger Materialverbrauch oder embedded SIM ohne Kartenkörper; auf Kundenwunsch Banknotenpapier aus biologisch angebauten Baumwollkämmlingen	Fortlaufend	9
<b>Austausch mit Stakeholdern zu Umwelt- und Klimaschutz-Initiativen</b>	MS: Teilnehmer der „Greener Payment Alliance“ von MasterCard zur Reduzierung des Plastikanteils und Förderung nachhaltiger Materialien bei Bezahlkarten (Gründung: Oktober 2018). 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; Klimareporting-partner der Deutschen Telekom; Fortsetzung Klimapakt München	Fortlaufend	8
<b>Sonstige Aktivitäten</b>	Standort München: Haltung von Bienenstöcken zur Unterstützung der Biodiversität; Standort Mexiko: Wiederaufforstungsprojekt der Mitarbeiter nahe Mexiko-Stadt		
<b>Handlungsfeld Nachhaltige Lieferkette</b>			
<b>Nachhaltigkeitsziele im Einkauf</b>	Analyse und Aufbaubeginn eines systematischen Prozesses zur Lieferantenauswahl im Konzern. Definition von Nachhaltigkeitszielen und entsprechenden Maßnahmen für den Einkauf	2018: Definition eines konzernweiten Ansatzes zur Auditierung von Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien entsprechend der steigenden Anforderungen an G+D und seine Lieferkette, 2019: Ausgestaltung der Ziele und Implementierung von Maßnahmen	
<b>Konzern-Einkaufshandbuch</b>	Festschreibung sozialer und ökologischen Kriterien beim Auswahlprozess von Lieferanten	Seit Q1/2018 allgemeine Nachhaltigkeits-Vorgaben, 2018: Erarbeitung eines Prozesses zum Umgang mit Nachhaltigkeit in der Lieferkette, 2019: Festschreibung detaillierter, konzernweiter Vorgaben im Einkaufshandbuch, operative Umsetzung in Folgemonaten	
<b>MS: Supplier Code of Conduct</b>	Verhaltenskodex für Lieferanten	Implementiert Q2/2018	
<b>Lieferanten-Selbstauskunft (CT und MS)</b>	Erweiterung der Selbstauskunft von Lieferanten (Supplier Questionnaire) um ökologische und soziale Aspekte	Seit Q1/2018	
<b>Nachhaltigkeitsaspekte in Lieferantenaudits (CT und MS)</b>	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	Seit 2018, jährlich	
<b>CR-Auditierungsprozess und -standard</b>	Aufbau eines systematischen Auditierungsprozesses für Lieferanten nach sozialen und ökologischen Kriterien auf Basis eines Industriestandards (zunächst bei MS)	2018: Risikobewertung der A, B sowie Unter-Lieferanten bei MS nach sozialen und ökologischen Aspekten, Clusterung, Abfrage von Nachhaltigkeits-Nachweisen (z. B. Zertifikate), 2019: Auswahl eines CR-Auditierungsstandards, schrittweiser Aufbau eines Auditierungsprozesses	
<b>MS: Bill Of Material (BOM)-Check für Lieferanten</b>	Kontinuierlicher Ausbau des Product Environmental Managementsystems BOM-Check (Online-Datenbank) zur Erfassung und Überprüfung der Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien, darunter auch Konfliktminerale gemäß Dodd-Frank-Act	Fortlaufend	
<b>Statement zu „UK Modern Slavery Act“</b>	Erklärung zum Umgang gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit in der Lieferkette gemäß Anforderungen des britischen „Modern Slavery Acts“	Aktualisierung 2018 ff, Aufbau eines systematischen Auditprozesses nach CR-Kriterien (s. o.)	1-6, 10



Schwerpunkt/Maßnahme	Fortschritt/Ausblick	Status/Ziel	GC Prinzipien*
<b>Compliance/Korruptionsprävention</b>			
<b>Konzernweit gültiger Verhaltenskodex</b>	Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner; integriert u. a. UN Global Compact, Kernarbeitsnormen ILO, UN-Menschenrechtserklärung, OHSAS 18001; Überprüfung der Einhaltung durch Konzernrevision (Corporate Audits)	Aktualisierung 2019 gemäß gesteigener gesetzlicher Vorgaben und Kundenanforderungen	1-10
<b>Compliance-Managementsystem (CMS)</b>	Gruppenweites CMS zur Verhinderung von Korruption und Kartellrechtsverstößen mit Verantwortlichkeiten in den einzelnen Unternehmensbereichen. Quartalsweises Compliance Committee in den Unternehmensbereichen zur gegenseitigen Information, Abstimmung. Intensivierung des Compliance-Monitorings vor Ort. Einführung eines Stichprobenkonzepts zur Überprüfung der Einhaltung der Prozesse auf Unternehmensbereichs-Ebene. Lokale Anpassung des CMS an neue gesetzliche Anforderungen (z. B. Frankreich, Brasilien)	Fortlaufend	
<b>Auditierung des Compliance-Managementsystems</b>	Auditierung des CMS durch externen Dritten	CT 2017; MS 2018, Veridos 2018	1-10
<b>Gruppenweite Risikoanalyse</b>	Systematische Risikoanalyse potentieller Regelverstößen im Bereich Korruption und Kartellrecht (Compliance Assessment). Regelmäßige Identifikation und Bewertung von Compliance-Risiken	2018: Einführung eines neuen Tools zur Risikoanalyse und -bewertung, kontinuierliche Weiterentwicklung der Analysesystematik. MS: Durchführung von Compliance-Prüfungen der Top-Supplier, des Geschäfts mit Amtsträgern/Behörden sowie der Verbandstätigkeit. 2019: Durchführung einer konzernweiten Risikobewertung. Festsetzung geeigneter Maßnahmen zur Risikominimierung	
<b>Mitarbeitersensibilisierung/ Prävention</b>	E-Learnings zu Grundlagen Compliance/Verhaltenskodex, Anti-Korruption und Anti-Trust. Spezielle Präsenzschiulung für Führungskräfte und Mitarbeiter aus risikorelevanten Bereichen (MS: 4, CT: 10 Trainings), Re-Rollout der Anti-Korruptionsschiulung am Standort München mit 100 % Abschlussrate	2019: Einführung eines neuen konzernweiten E-Learnings zu Grundlagen Compliance, Anti-Korruption, Wettbewerbsrecht (Kartellrecht) zur weiteren Sensibilisierung und Aufklärung von Mitarbeitern in relevanten Funktionen (z. B. Vertrieb)	10
<b>Whistleblowing</b>	Internetbasiertes Hinweisgebersystem für interne wie externe Personen zur anonymen Meldung potentieller Regelverstöße und gesetzeswidrigen Verhaltens	Implementiert seit 10/2017, 2018: Einführung bei Veridos	1-6, 10
<b>Banknote Ethics Initiative (BnEI)</b>	G+D ist Gründungsmitglied der Initiative. Nach erfolgreicher Auditierung 2017 Bestätigung der Mitgliedschaft von G+D CT nach Vorlage des „Letters of Confirmation“ im November 2018	Fortlaufend	1-10, insb. 10
<b>Überprüfung und Kontrolle von Geschäftspartnern</b>	Sicherstellung einer ordnungsmäßigen Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern durch risikobasierte Überprüfungen, Nachhalten durch entsprechende Kontrollsysteme	Fortlaufend	
<b>Bürgerschaftliches Engagement</b>			
<b>Giesecke+Devrient Stiftung</b>	Bündelung des gesellschaftlichen Engagements von G+D; Förderschwerpunkte u. a. Museum für Druckkunst in Leipzig, internationales Nachwuchsförderprogramm mit Jugendlichen aus ausgewählten Ländern weltweit in Kooperation mit Goethe-Institut, Alumniprogramm	Fortlaufend	
<b>Corporate-Volunteering-Programm</b>	G+D-Freiwilligen-Programm mit sozialen Projekten (Auswahl durch G+D Stiftung) wie Bauaktion, Begegnungstage sowie Beteiligung an Schulprojekt zum verantwortungsbewussten Umgang mit Geld	Fortlaufend	
<b>Aktivitäten in Tochtergesellschaften (Auswahl)</b>	Mexiko: Finanzielle Hilfe für Erdbebenopfer und Mitarbeiter-Unterstützung bei Aufbauarbeit; Indien: Blutspendeaktion, Sachspenden für Bedürftige; Großbritannien: lokale karitative Aktivitäten gemeinsam mit Kunden; USA: Spenden und diverse soziale Aktivitäten am Standort (Community Support Committee), G+D Indonesien: Unterstützung eines Bildungsprojektes für Kinder		

## DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

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





**Giesecke+Devrient GmbH**  
Corporate Communications  
Corporate Social Responsibility  
Prinzregentenstraße 159  
Postfach 800729  
81607 München  
Deutschland  
T +49 89 4119-1386  
F +49 89 4119-1208  
[csr@gi-de.com](mailto:csr@gi-de.com)  
[www.gi-de.com](http://www.gi-de.com)