

FORTSCHRITTSBERICHT
2019

Unterstützungserklärung

Das vergangene Jahr hat gezeigt, dass die globalen sozialen und ökologischen Herausforderungen für unsere Gesellschaft weiter zunehmen. Lösungen sind dabei dringender gefragt denn je. Unternehmen weltweit können durch die Optimierung und Verbesserung der existierenden Technologiebasis wie auch durch digitale Technologien wichtige Beiträge hierzu leisten. Denn richtig und sicher eingesetzt, können diese wesentlich dazu beitragen, dass wir beispielsweise unsere Ressourcen effizienter nutzen und damit eine globale nachhaltige Entwicklung ermöglichen.

Als weltweit führendes Unternehmen für Sicherheitstechnologie sehen wir es als unsere Aufgabe, Vertrauen und Sicherheit für die Zukunftschancen der Digitalisierung zu schaffen. Wir wollen aktiv an Lösungen zu den globalen Nachhaltigkeits-Herausforderungen unserer Zeit arbeiten.

Unsere Produkte und Dienstleistungen machen bereits jetzt das Leben von Milliarden von Menschen sicherer und schaffen Werte für unsere Gesellschaft und Umwelt. In Zukunft wollen wir unser Portfolio vermehrt daran ausrichten, wie es zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt. 2019 haben wir in einem Mapping erfasst, wie unsere Produkte und Lösungen zu den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen, den sogenannten SDGs, beitragen.

Unser Bekenntnis zu einer nachhaltigen Entwicklung dokumentieren wir in unserem Corporate Responsibility-Ansatz mit zentralen Handlungsfeldern, unserem Engagement innerhalb des UN Global Compact oder auch als Unterzeichner der „Digital Declaration“ der GSMA. In dieser verpflichten sich die CEOs globaler Technologie-Unternehmen, die digitale Zukunft verantwortungsvoll und nachhaltig zu gestalten.

Der vorliegende Bericht für den Global Compact der Vereinten Nationen vermittelt einen Überblick über das Nachhaltigkeits-Engagement von Giesecke+Devrient. Er bezieht sich auf unsere Aktivitäten im Geschäftsjahr 2019.

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



Ralf Wintergerst
Group CEO Giesecke+Devrient



Über Giesecke+Devrient

Giesecke+Devrient (G+D) ist ein weltweit tätiger Konzern für Sicherheitstechnologie mit Hauptsitz in München. Das 1852 gegründete Unternehmen erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2019 mit 11.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Umsatz von 2,45 Milliarden Euro. Für internationale Kundennähe sorgen 72 Tochtergesellschaften und Gemeinschaftsunternehmen in 33 Ländern. Der Konzern gliedert sich in vier eigenständige Gesellschaften. G+D entwickelt, produziert und vertreibt Produkte und Lösungen rund um das analoge, elektronische und digitale Bezahlen, die digitale Konnektivität von Menschen und Maschinen im Internet, den Schutz und das Management von Identitäten sowie sichere digitale Infrastrukturen.

G+D Currency Technology bietet Zentral- und Geschäftsbanken, Banknotendruckereien, Sicherheitspapierherstellern, Werttransportunternehmen und Casinos auf der ganzen Welt Produkte und Lösungen für sicheres Bezahlen an. Die Division Banknote Solutions produziert und vertreibt Banknotenpapier, Banknoten sowie hochtechnologische Sicherheitsmerkmale. Das Portfolio der Division Currency Management Solutions umfasst Banknotenbearbeitungsmaschinen unterschiedlicher Größenordnung sowie komplette Cash-Center-Lösungen. G+D gehört hier zu den international führenden Unternehmen in der Währungsindustrie.

Banken, Mobilfunkunternehmen, Automobilhersteller und weitere Unternehmen vertrauen in die Branchenlösungen von **G+D Mobile Security**. Diese sichern Daten, Identitäten sowie eine Vielzahl digitaler Transaktionen ab. Die Division Secure Transaction+Services umfasst das Geschäft mit Bank-, ID- und Gesundheitskarten sowie Token und den damit verbundenen Dienstleistungen. Die Division Trusted Connected Devices beinhaltet das IoT- und Digital Solutions-Geschäft mit eSIM-Management, eOS-Softwarelizenzierung und digitalen Identitäten sowie das klassische SIM-Geschäft.

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 AG** 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.

33
Länder

11.500
Mitarbeiter

2,45
Mrd. Euro
Umsatz

Unsere Verantwortung

Globale Herausforderungen

Unsere Welt verändert sich mit einer rasanten Geschwindigkeit. Die globale Gemeinschaft steht dabei nicht nur vor Chancen, sondern auch vor großen Herausforderungen: sei es der Klimawandel, der Anstieg sozialer Ungleichheiten, die zunehmende Ressourcenknappheit oder der Verlust von Biodiversität. Gleichzeitig sorgen technologische Umbrüche und die Digitalisierung für große Fortschritts- und Entwicklungschancen, aber auch spezifische Herausforderungen für die Sicherheit und die Gestaltung der Märkte der Zukunft.

Der Beitrag von Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung

Unternehmen können zu diesen globalen Herausforderungen Lösungen beitragen, damit Chancen für die Zukunft schaffen und eine nachhaltige Entwicklung ermöglichen. Das zeigt sich nicht zuletzt an den steigenden Anforderungen, die gesellschaftliche und politische Stakeholder an die Unternehmenswelt stellen. Die Sustainable Development Goals (Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen oder kurz SDGs) richten sich auch explizit an Unternehmen und heben sie als wichtige Akteure bei der Erreichung der 17 Ziele hervor. Für die internationalen Bemühungen, den Klimawandel zu bekämpfen, spielen Unternehmen ebenfalls eine zentrale Rolle – sei es im Rahmen der jährlichen UN-Klimakonferenzen (Conferences of the Parties, kurz COPs) oder bei der Entwicklung neuer Technologien zur Dekarbonisierung.

Unsere Verantwortung

G+D ist sich seiner Verantwortung als Unternehmen bewusst. Im Rahmen unserer Vision, das global führende Unternehmen für Sicherheitstechnologie zu sein, sehen wir es als unsere Aufgabe, die Zukunftschancen der Digitalisierung zu sichern und damit auch ökologische und gesellschaftliche Risiken zu mindern.

Bereits jetzt machen wir das Leben von Milliarden von Menschen sicherer. Wir gewährleisten zuverlässigen baren, elektronischen und digitalen Zahlungsverkehr. Wir sichern die digitale Konnektivität von Menschen und Maschinen im Internet. Wir schützen persönliche Identitäten und den Grenzverkehr. Und wir senken für Staaten, Behörden und kritische Infrastrukturen das Risiko von Cyberkriminalität.

Mit unseren Produkten und Dienstleistungen schaffen wir Voraussetzungen für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und eine gesteigerte Lebensqualität der Menschen in einer digitalen Welt.

Über unser Geschäftsportfolio hinaus wollen wir die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns in unserer Wertschöpfungskette positiv gestalten. Der offene und transparente Dialog ist dabei ein wichtiger Teil unseres Ansatzes. So findet beispielsweise regelmäßig ein Austausch mit Klimaschutzinitiativen wie dem Carbon Disclosure Project (CDP) und einer Peer Learning Group, des deutschen Netzwerk des UN Global Compact, statt. Mit dem Engagement im „Klimapakt Münchner Wirtschaft“, zu deren Gründungsmitgliedern G+D zählt, suchen wir den Dialog mit wichtigen Stakeholdern vor Ort, um CO₂-Emissionen nachhaltig zu senken.

Unser Corporate Responsibility-Ansatz

Die G+D Unternehmenswerte „innovativ, zuverlässig und gemeinschaftlich“ weisen uns auch im Bereich Corporate Responsibility (CR) den Weg. Wir arbeiten daran, diese Werte zum gemeinsamen ökologischen und gesellschaftlichen Nutzen umzusetzen. Den Rahmen bildet dabei unser CR-Ansatz, der sich unter anderem an dem United Nations Global Compact und den Sustainable Development Goals (SDGs) orientiert.

Im Jahr 2017 haben wir über interne Interviews und den Abgleich mit den Anforderungen unserer Kunden wesentliche CR-Themen für G+D definiert. Mit diesem Prozess haben wir drei zentrale Handlungsfelder herausgearbeitet: Mitarbeiter, Umwelt- und Klimaschutz sowie Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Mit Blick auf die Anforderungen der SDGs, des Global Compact sowie anderer weltweit anerkannter Berichterstattungsrahmenwerke (beispielsweise die der Global Reporting Initiative) haben wir den Fokus unserer CR-Aktivitäten ausgeweitet. Über die drei genannten Handlungsfelder hinaus beschreiben die Bereiche Verantwortung für unser Geschäft (Compliance), Produkte und Lösungen sowie Gesellschaft in sechs CR-Prinzipien nunmehr unser Engagement einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

SDG Mapping

Im Herbst 2015 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) beschlossen. Seit 2016 sind diese in Kraft und bilden das Kernstück der globalen Agenda 2030. Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft werden dazu aufgefordert, sich bis 2030 für die Verwirklichung der 17 Ziele und 169 Unterziele einzusetzen.



G+D plant, sein Handeln künftig stärker an den SDGs zu orientieren. Im Rahmen eines ersten Mappings hat G+D Ende 2019 untersucht, auf welche der 17 Nachhaltigkeitsziele das Unternehmen mit seinem Kerngeschäft und seinen CR-Aktivitäten Einfluss hat.

Insgesamt wurden zehn SDGs hierbei als relevant identifiziert:



In Bezug auf das Kerngeschäft von G+D erweisen sich sechs dieser SDGs als besonders wichtig. Demnach wirken G+D's Produkte und Lösungen insbesondere auf die SDGs 8, 9, 10, 12, 13 und 16 und leisten Beiträge zu inklusivem Wirtschaftswachstum, gesellschaftlicher Inklusion, Sicherheit und Stabilität in unserer globalen Gesellschaft. Unsere Innovationen in den Kernthemen Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und digitale Infrastrukturen helfen, unser Leben nicht nur sicherer zu machen, sondern zu verbessern und nachhaltig zu gestalten.

Die SDGs, zu denen G+D einen wesentlichen Beitrag leistet, haben wir unseren sechs CR-Prinzipien zugeordnet.

GOVERNANCE

Koordiniert und zusammengehalten werden unsere CR-Aktivitäten in unserer CR-Governance-Struktur: Die Ausrichtung unserer konzernweiten CR-Aktivitäten liegt im direkten Verantwortungsbereich des Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung. Die einzelnen Unternehmensbereiche tragen in den jeweiligen Fachbereichen Verantwortung für die Implementierung von CR-Aktivitäten entlang ihrer speziellen Anforderungen.

UMSETZUNG VON CR-AKTIVITÄTEN

Um seinen CR-Ansatz zu realisieren hat G+D konzernweite Vorgaben und Maßnahmen gesetzt. So messen wir unsere Performance anhand ausgewählter, zentraler Kennzahlen. Sie umfassen beispielsweise Arbeitsunfälle (Handlungsfeld Mitarbeiter), CO₂-Emissionen (Handlungsfeld Umwelt- und Klimaschutz) sowie Gefährliche Abfälle und Wasser-Aufbereitung (Handlungsfeld Umwelt- und Klimaschutz). Für das Handlungsfeld Nachhaltigkeit in der Lieferkette wurde ein konzernweiter Ansatz zur Auswahl und Auditierung von Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien definiert. Der Ansatz beinhaltet dabei auch Themen wie Menschenrechte und Konflikt-Mineralien. Konkrete Zielvorgaben hierzu werden noch erarbeitet. Im Bereich Umwelt hat G+D ein gruppenweites Klimaziel verabschiedet: So verpflichtet sich das Unternehmen, seine CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2022 um 25 Prozent relativ zum Umsatz zu senken. Basisjahr ist 2016.

Der vorliegende Fortschrittsbericht dokumentiert unsere CR-Maßnahmen im Berichtsjahr 2019. Im Jahresbericht findet sich eine Übersicht dieser Aktivitäten.

Die G+D CR-Prinzipien



Prinzip 1:
Verantwortung gegenüber
unseren Mitarbeitern



Prinzip 2:
Verantwortung gegenüber
unserer Umwelt



Prinzip 3:
Verantwortung in unserer
Lieferkette



Prinzip 4:
Verantwortung durch unser
Produktportfolio



Prinzip 5:
Verantwortung für unser
Geschäft



Prinzip 6:
Verantwortung für unsere
Gesellschaft

Prinzip 1: Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern



Unser Erfolg basiert auf den Kenntnissen, den Fähigkeiten und dem täglichen Engagement unserer 11.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher stellen wir ihre Entwicklung und ihr Wohlergehen genauso in den Mittelpunkt unserer Personalpolitik wie Vielfalt und Chancengleichheit. So wollen wir als attraktiver Arbeitgeber auch neue Talente für uns gewinnen. Durch zielgerichtete Maßnahmen gewährleisten wir, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den aktuellen und künftigen Anforderungen der Arbeitswelt gewachsen sind, attraktive Arbeitsbedingungen vorfinden und ihre Work-Life-Balance ausgewogen gestalten können.

Unser Prinzip „Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern“ erstreckt sich auf fünf Kernthemen: Lernen und Entwickeln; Diversität und Chancengleichheit; Wohlergehen und Work-Life Balance; Gute Arbeitsbedingungen und Mitarbeiter-Engagement sowie Gesundheit und Sicherheit.

LERNEN UND ENTWICKELN

Förderung und Weiterbildung

G+D ist in dynamischen Märkten aktiv. Hier sind innovative Lösungen, Flexibilität und höchste Qualitätsstandards gefragt. Wir unterstützen unsere Belegschaft dabei, für diese Anforderungen bereit zu sein: Wir analysieren, welches Wissen und welche Kompetenzen für G+D heute und in der Zukunft wichtig sind. Dabei aktualisieren und erweitern wir unser Weiterbildungsangebot fortwährend. So bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hochqualitative und umfangreiche Trainings sowie Entwicklungsberatungen und Coachings an. Mit unserem konzernweiten, globalen Talent-Programm identifizieren und entwickeln wir systematisch Potentialträger.

Entsprechend ihrer jeweiligen Anforderungen haben G+D Currency Technology (CT), G+D Mobile Security (MS) sowie größere Tochtergesellschaften spezifische, eigene Entwicklungsprogramme. So hat CT in der Papierfabrik Louisenthal ein neues, agil gestaltetes Talentprogramm initiiert. Die Teilnehmer/innen der ersten Runden konnten zu über 80 Prozent im Anschluss neue Aufgaben, in der Regel mit mehr Verantwortung, übernehmen.

Bei den Tochtergesellschaften von MS wurde beispielsweise in Kanada ein neues Wissenstransferprogramm eingeführt. Ab 2020 ist es Pflicht, dass jährlich mit jedem Mitarbeiter ein thematisch festgelegter Wissenstransfer stattfindet. So soll nicht nur Wissen innerhalb der Organisation ausgetauscht, sondern auch die Einarbeitungsphase bei internen Wechseln optimiert werden. Bei MS in Australien wurden neue Führungstrainings sowie eine Roadmap für jährliche Mitarbeiter-Trainings eingeführt. Schließlich hat G+D Mexiko im Produktionsbereich ein Talentevaluierungsprogramm etabliert, um Produktivität und Mitarbeiterengagement zu steigern.

Talentakquise

Für ein innovatives Unternehmen wie G+D ist es besonders wichtig, nicht nur heute sondern auch morgen die richtigen Expertinnen und Experten im Unternehmen zu haben. Unsere Märkte sind sehr dynamisch und wachsen vielfach schneller als die Zahl der verfügbaren qualifizierten Arbeitskräfte. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, für junge Talente in den für uns relevanten Bereichen attraktiv zu sein und Nachwuchskräfte früh zu entdecken. Unsere Aktivitäten auf Karrieremessen, an Hochschulen oder auch beim deutschlandweiten „Girls' Day“, an dem Mädchen für technische Berufe interessiert werden sollen, helfen uns dabei.

Mit unserem Engagement im Bereich Mitarbeiter leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 3, 4, 5, 8 und 10. Unser Kernbereich „Lernen und Entwickeln“ zahlt dabei auf das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ ein, der Kernbereich „Diversität und Chancengleichheit“ trägt zu SDG 5 (Geschlechtergleichheit), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) bei. Die Kernbereiche „Wohlergehen und Work-Life Balance“ sowie „Gesundheit und Sicherheit“ stärken die SDGs 3 (Gesundheit und Wohlergehen) und 5 (Geschlechtergleichheit).



Zudem gewinnen wir junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unser Angebot an beruflichen Ausbildungen, Dualen- und Masterstudiengängen 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. An universitätsnahen Standorten stehen wir in engem Kontakt mit potenziellen zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, so beispielsweise MS in Barcelona oder secunet in Ilmenau und Dresden.

Neue Führungskultur

Die technologischen und gesellschaftlichen Umbrüche verändern auch die Anforderungen an die Führungskultur. Ein wesentliches Element unserer Personalentwicklung stellt daher die Führungskräfteentwicklung und das Thema Führung dar.

Für alle Executive Manager weltweit hat G+D ein neues Entwicklungsprogramm konzipiert, das seit Februar 2020 umgesetzt wird. Hierbei stehen insbesondere die Themen New Work, New Leadership, Zusammenarbeit und Agilität im Fokus. Im Jahr 2019 haben zudem alle G+D-Geschäftsführer an einem Trainingsprogramm der „Board Academy“ teilgenommen, um gemeinsam u.a. durch einen Perspektivenwechsel neue Erkenntnisse zu wichtigen Managementthemen der G+D-Gruppe zu erarbeiten.

Der Unternehmensbereich Currency Technology hat seine weltweite Initiative „Zusammen.Führen“ mit den Bestandteilen Führungskräfteworkshops, Entwicklungsgespräche und Management-Talks weiter ausgebaut. Die Initiative dient dazu, eine moderne Führungskultur und ein einheitliches Führungsverständnis zu etablieren. Teil hiervon ist auch ein Austausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften auf allen Ebenen. Um die Erfolge der Initiative „Zusammen.Führen“ zu evaluieren, soll im Jahr 2020 ein weltweites 180-Grad-Feedback konzipiert und Anfang 2021 umgesetzt werden. Im Jahr 2019 bestanden die Maßnahmen der Initiative in Deutschland unter anderem aus drei zweitägigen Basis-Workshops zur Schulung neuer Führungskräfte, rund 30 Entwicklungsgesprächen, sieben Management-Talks und 26 Impulsworkshops.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

G+D sieht eine in Geschlecht, Alter und kultureller Herkunft vielfältige Belegschaft als klaren Wettbewerbsvorteil. Dies spiegelt sich auch in unserem Bekenntnis zur „Charta der Vielfalt“, einer Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, wider. Wir fördern die Vielfalt im beruflichen Alltag durch verschiedene Formate, zum Beispiel internationale Hackathons, Trainings, Workshops, Impulsvorträge und Gesprächsrunden. Unser Fokus liegt auf den Themen Recruiting, Onboarding und Entwicklung, Führung und Kultur sowie Kommunikation. Bei der Auswahl unserer Auszubildenden und Teilnehmer/innen der Talentprogramme legen wir Diversität als wesentliches Kriterium zugrunde.



In Ländern mit speziellen gesetzlichen Regelungen wie den USA, Indien und Südafrika haben wir entsprechende Programme zu Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung aufgelegt. Darüber hinaus wurde MS in Großbritannien im Berichtszeitraum zum „Equal Opportunity Employer“ erklärt. Die MS-Tochtergesellschaft in Australien hat spezifische Richtlinien für die Chancengleichheit im Unternehmen eingeführt.

Bei CT wurde 2019 eine Projektgruppe „Diversity“ gegründet, die die Entwicklung von Maßnahmen speziell im Unternehmensbereich vorantreibt.

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. Unser Aufsichtsrat ist bereits heute zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Weltweit wollen wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter steigern. Als Hebel für diese Ziele dienen Stellenbesetzungen und die gezielte berufliche Förderung von Frauen im Unternehmen.

Um das Thema Chancengleichheit für Frauen weiter ins Unternehmen zu tragen, hat G+D am Standort München mit „Working@G+D“ eine neue Gesprächsreihe mit dem CFO und Arbeitsdirektor Dr. Peter Zattler ins Leben gerufen. 2019 war der Auftakt mit einer ersten Veranstaltung zum Thema „Women@G+D“.

GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN UND MITARBEITER-ENGAGEMENT

Als attraktiver Arbeitgeber ist es für G+D wichtig, gute Arbeitsbedingungen und eine angenehme Arbeitsumgebung für die Belegschaft zu schaffen. Daher sind wir durch diverse Kommunikations- und Feedback-Instrumente im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ermutigen sie, sich aktiv einzubringen.

Um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut ins Unternehmen einzugliedern und langfristig zu binden, hat G+D in Deutschland den Onboarding-Prozess neu aufgesetzt. Dieser strukturiert die ersten sechs Arbeitsmonate und soll sowohl das Kennenlernen der Arbeitsumgebung als auch eine angenehme und kollegiale Einarbeitung gewährleisten.

Aktivitäten in den Tochtergesellschaften umfassen beispielsweise zudem bei MS in Australien einen zentral gesteuerten Onboarding-Prozess. Damit wird auch verfolgt, ob jeder neue Mitarbeiter den Prozess durchlaufen hat und so optimal auf den neuen Arbeitsplatz vorbereitet wird. Auch G+D Mexiko und G+D Indien haben ihren Onboarding-Prozess neu aufgesetzt und optimiert, um neuen Kolleginnen und Kollegen einen guten Start ins Unternehmen zu ermöglichen und von Anfang an eine hohe Identifikation mit G+D zu fördern.

Auch unser Arbeitsumfeld will G+D modern und mitarbeiterfreundlich gestalten: So wird beispielsweise am Standort in München 2020 eine grundlegende Modernisierung der Arbeitsumgebung abgeschlossen. Ziel dabei ist es unter anderem, den Arbeitsort flexibler zu gestalten, Teamstrukturen auszubauen und psychische Belastungen bei der Planung der Bürokonzepte stärker mitzuberücksichtigen.

Frauen in Führung weltweit in Prozent



Über verschiedene Maßnahmen bezieht G+D die Mitarbeitenden stärker ein und fördert ihr Engagement und ihren Austausch untereinander:

- Um Ideen und Anregungen aus dem Unternehmen zu sammeln, haben wir in der Vergangenheit bereits mehrere Hackathons – darunter auch virtuell – durchgeführt und Think Tanks installiert.
- Über unterschiedliche Kanäle wie das Intranet, digitale Dialogplattformen, Informationsveranstaltungen oder Business Talks bieten wir intern ein breites Angebot an Informations- und Kommunikationsmitteln.
- Bei besonderen beruflichen Erfolgen, Jubiläen oder auch durch Aktionen wie „Mit dem Rad zur Arbeit“ erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besondere Anerkennung, Wertschätzung und eine Belohnung.
- Bei CT wird mit dem Programm „Inspiring Performance“ eine feedbackbasierte, wertschätzende Leistungskultur gefördert. Für 2020 sind Tutorials zur Vorbereitung und Durchführung von Feedbackdialogen geplant.
- Bei MS in Spanien wird mit dem IT-Tool „Participa“ regelmäßig das Feedback der Belegschaft zu Themen und Maßnahmen eingeholt, von denen diese direkt betroffen sind.
- Die MS-Tochtergesellschaft in Großbritannien verfolgt eine 5-Punkte-Strategie zur Integration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese beinhaltet unter anderem die Anerkennung und Auszeichnung guter Arbeit, das Kommunizieren der Werte und Ziele des Unternehmens, eine Kommunikation und Führung, die den Dialog zwischen den verschiedenen Ebenen erleichtert sowie die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer transparenten Karriereplanung.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Als Arbeitgeber tragen wir die Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für ein sicheres Arbeitsumfeld.

Wir haben an allen relevanten Standorten weltweit ein zertifiziertes Arbeitssicherheits- und Gesundheits-Managementsystem nach OHSAS 18001 implementiert. Im Laufe dieses Jahres erfolgt eine Umstellung der Zertifizierung auf die neue ISO 45001 Norm. Bei Currency Technology umfasst dies fünf zertifizierte Produktionsstandorte und rund 55 Prozent aller Mitarbeiter. Bei Mobile Security sind es 15 zertifizierte Produktionsstätten, an denen rund 80 Prozent der Mitarbeiter arbeiten.

Mit zahlreichen Maßnahmen fördern wir die gesunde Lebensführung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An den deutschen Standorten reichen diese von einem breit gefächerten Fitness- und Sportangebot über die Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit bis hin zu der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. In der Zentrale in München haben wir bereits 2018 die betriebsärztlichen Leistungen und das arbeitsmedizinische Konzept weiter ausgebaut.

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle



Im Schulungsprogramm werden spezielle Präventions- und Gesundheitsthemen aufgegriffen. Dazu zählt auch eine Ergonomie- sowie Sozial- und Suchtberatung. An unseren internationalen Standorten werden ebenfalls zahlreiche Aktivitäten durchgeführt – von der Kampagne für bessere Ernährung (Mexiko) über Events zur Fitness und Gewichtsreduktion (USA) und Gesundheitschecks (Indien, Mexiko) bis hin zur Gründung eines eigenen Sportclubs (Indien) und der Förderung der Fahrradmobilität (Großbritannien und Deutschland) sowie eine Kampagne zur Fahrsicherheit (Spanien).

Weitere Aktivitäten im Bereich Sicherheit fokussieren sich beispielsweise auf die Verhinderung von Unfällen und Beinaheunfällen. Bei MS (in Großbritannien) und bei CT wurden 2019 hierzu thematische Wochen und Kommunikationskampagnen durchgeführt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu sensibilisieren und ihre Aufmerksamkeit zu schärfen.

WOHLERGEHEN UND WORK-LIFE BALANCE

Neben gesunden und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es G+D ein Anliegen, dass jede und jeder für sich persönlich eine passende Balance zwischen Beruf und Privatleben finden kann. Auch wenn sich die persönliche Lebenssituation ändert – sei es durch eine Schwangerschaft, Krankheit oder die Pflege von Angehörigen – unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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. Die erneute Re-Auditierung wurde 2019/2020 erfolgreich abgeschlossen.

Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle ohne Kernarbeitszeiten, tägliche Mindestanwesenheit oder monatliche Höchstgrenzen bei freien Tagen sowie die freiwillige Samstagsarbeit und Langzeitkonten. Durch unsere Homeoffice-Angebote oder mobiles Arbeiten ermöglichen wir auch räumliche Flexibilität.

Zu einer guten Balance zwischen Beruf und Familie gehört auch das psychische Wohlergehen. Mit unserem G+D-Gesundheitstag „Erfolgsfaktor: Inneres Gleichgewicht“ haben wir am Standort München mit einem breiten Angebot an Informationen und Aktivitäten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ende 2019 viele Themen rund um Gesundheit, Stressresilienz und psychische Belastung nähergebracht. Wir haben zudem eine Online-Befragung zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt, die im nächsten Schritt als Basis für die Ableitung konkreter Maßnahmen dienen wird. Damit das Thema weiter ins Unternehmen hineingetragen wird, wurden 2019 alle Führungskräfte am Standort München zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz geschult.

Aktivitäten in den Tochtergesellschaften umfassen darüber hinaus zum Beispiel bei MS in Australien die Einführung eines „Feel Good Friday“ für die gesamte Belegschaft und die Gründung eines „Wellbeing“-Gremiums, das dem Thema weitere Aufmerksamkeit und Bedeutung verschafft. In Kanada hat MS 2019 das monatliche Programm „Lifeworks“ eingeführt. Dieses unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei vertraulichen Themen wie Stresssituationen bei der Arbeit, Partnerschafts- und Familienproblemen, Depression, Angstzuständen oder anderen emotionalen Problemen. In den USA hat der Standort neben den Angeboten im Gesundheitsbereich eine Seminarreihe für finanzielle Fragen und Versicherungen gemeinsam mit den Versicherungsträgern des Unternehmens initiiert.

Prinzip 2: Verantwortung gegenüber unserer Umwelt



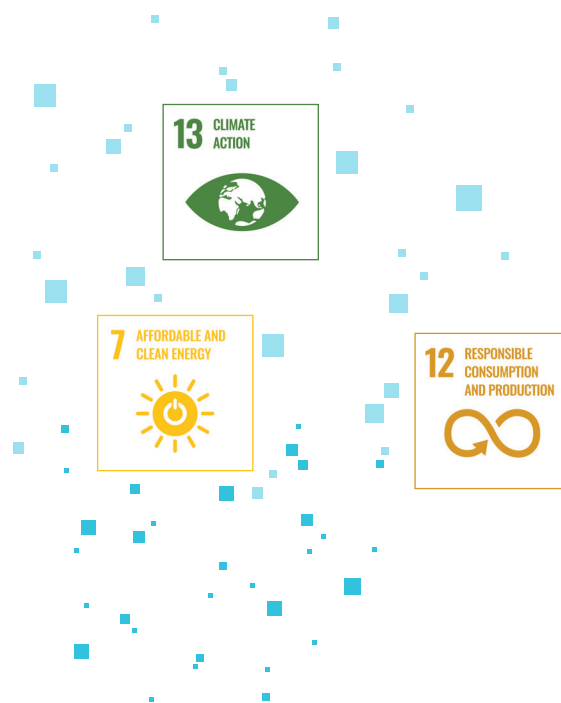
Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt ernst und tragen aktiv dazu bei, uns sowie künftigen Generationen eine lebenswerte Welt zu erhalten. Dazu reduzieren wir unsere Treibhausgasemissionen, gestalten den Ressourceneinsatz effizienter und setzen innovative Technologien ein. Durch diese Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz wollen wir kontinuierlich die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten verkleinern.

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.

KONZERNWEITES KLIMAZIEL

2018 haben wir ein konzernweites Klimaziel verabschiedet. Danach planen wir, unsere Emissionen bis 2022 entsprechend dem Pariser Klimaabkommen auf eine 2-Grad-Kompatibilität zu reduzieren. Hierfür werden wir 25 Prozent weniger direkte und indirekte CO₂-Emissionen im Verhältnis zum Umsatz verursachen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf Energie aus regenerativen Quellen, die wir zunehmend auch selbst herstellen wollen und führen diverse Effizienzmaßnahmen durch.

So nutzt beispielsweise die Papierfabrik Louisenthal bei der Banknotenpapierproduktion eigens erzeugte, regenerative Energie aus Wasserkraft und hat den Wärmeverbund auf dem Firmengelände erweitert. Allein durch die gesteigerte Nutzung vorhandener Abwärmepotentiale konnten 2019 1.370 Tonnen CO₂-Emissionen vermieden werden. In einem weiteren Vorhaben plant Louisenthal das Flusswasser der Mangfall zur Kühlung der Maschinen und Produktionsgebäude stärker zu nutzen. Durch diese Maßnahmen können jährlich bis zu 1.500 Tonnen Treibhausgasemissionen weniger entstehen.



Mit unserem Engagement im Bereich Umwelt leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 7, 12 und 13. Mit unserem Klimaziel fördern wir die Ziele 7 und 13 (Bezahlbare und saubere Energie und Maßnahmen zum Klimaschutz), mit dem Management unserer Umweltauswirkungen die Ziele 7 und 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion). Mit dem Management und der Reduktion unseres Chemikalieneinsatzes tragen wir ebenfalls zu Ziel 12 bei.



An unserem Mobile Security (MS)-Standort in Spanien zur Kartenherstellung wurde der Einsatz von Grünstrom vorangetrieben. So haben Madrid und Barcelona jetzt zu 100 Prozent auf Grünstrom umgestellt. Außerdem hat MS an den Standorten in Amerika, Spanien und Deutschland veraltete Produktionsmaschinen, aber auch Klimaanlage, Kompressoren oder Absaugungen durch neue, ressourcenschonende Modelle ersetzt. Somit wurde der einzelne Stromverbrauch zwischen 20 und bis zu 90 Prozent reduziert.

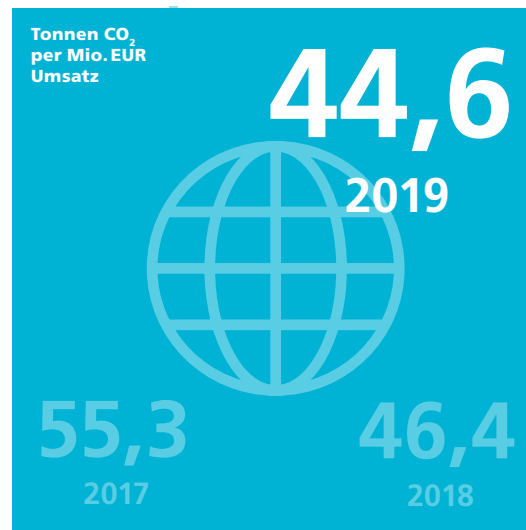
Bei der Produktionsstätte für Banknotendruck in Malaysia kommen seit 2019 Solarpanels zum Einsatz. Und beim Umbau der Unternehmenszentrale in München wurde der gesamte Standort bis 2019 auf LED-Leuchten umgerüstet sowie Stehleuchten mit Tageslicht- und Bewegungssensoren ausgestattet. Der Stromverbrauch durch Beleuchtung konnte damit um 40 Prozent gesenkt werden.

Klimapakt Münchner Wirtschaft

G+D gehört zu den Gründungsmitgliedern des Klimapakts Münchner Wirtschaft. Hier haben sich 2015 auf Initiative der Landeshauptstadt München insgesamt 15 der größten Münchner Unternehmen zusammenschlossen, um gemeinsam im Klimaschutz voranzugehen. Mit gemeinsamen Projekten und Einzelmaßnahmen wurde in der ersten Phase bis 2017 das Ziel 40.000 Tonnen CO₂ jährlich einzusparen deutlich übertroffen. Im Klimaschutzprogramm 2019-2021 wird der Klimapakt fortgeführt. Neben der Einsparung der lokalen THG-Emissionen steht die unternehmensübergreifende Kooperation im Vordergrund und die damit verbundene Suche nach neuen Reduktionspotentialen für Städte und Unternehmen.

Neben dem lokalen Engagement in München ist G+D seit vielen Jahren Teilnehmer der Peer Learning Group Klimamanagement des Deutschen UN Global Compact Netzwerks. Sie besteht aus 10 bis 15 Unternehmen und bearbeitet konkrete Fragen des Klimamanagements. Im Rahmen von Webinaren und Präsenztreffen tauschen sich die Unternehmen zu Themen wie Klimastrategie, Klimarisiko-Analyse, Scope 3 und Anwendung von Methodiken zur Entwicklung eines wissenschaftsbasierten Ziels aus. Im Vordergrund steht hier der Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen.

Direkte und indirekte CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2)¹



¹ Market-based Faktor-Set

MANAGEMENT UNSERER UMWELTAUSWIRKUNGEN

Unsere Aktivitäten messen wir an zentral definierten Nachhaltigkeitskennzahlen, die wir für die größten Standorte mit über hundert Mitarbeitern weltweit ermitteln. Sie sind an den international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) angelehnt. Mit unserer konzernweiten Datenbank SoFi können wir die qualitativen und quantitativen Entwicklungen für Themen rund um Umwelt, Gesundheit und Sicherheit erfassen und Optimierungsmaßnahmen ergreifen.

Die Klimaschutzaktivitäten messen wir mit einem Emissionscontrolling. Wir berichten unsere Treibhausgasemissionen nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol-Standard. Unseren Corporate Carbon Footprint erheben wir bereits seit zehn Jahren. Bei dem weltweit größten Klimaschutz-Ranking CDP liegen wir 2019 in der Kategorie der Lieferanten im guten Mittelfeld.

An all unseren europäischen Standorten setzen wir die EU-Energieeffizienz-Richtlinie um. Unsere 20 größeren Produktionsstandorte verfügen über ein Umwelt-Managementsystem, das nach der international anerkannten ISO 14001 Norm zertifiziert ist. Die Produktionsstätten für Banknotenpapier in Louisenenthal und Königstein haben zusätzlich ein Energie-Managementsystem nach ISO 50001.

Mit Hilfe der Umwelt-Managementsysteme verbessern wir unsere Umweltleistung, erfüllen umweltrechtliche Verpflichtungen und können kontinuierlich und systematisch unsere selbstgesteckten Umweltziele erreichen. Die durch ein Umwelt-Managementsystem erfassten Umweltauswirkungen sind zum Beispiel Energieverbrauch, CO₂-Emissionen, Abfall oder Wasserverbrauch.

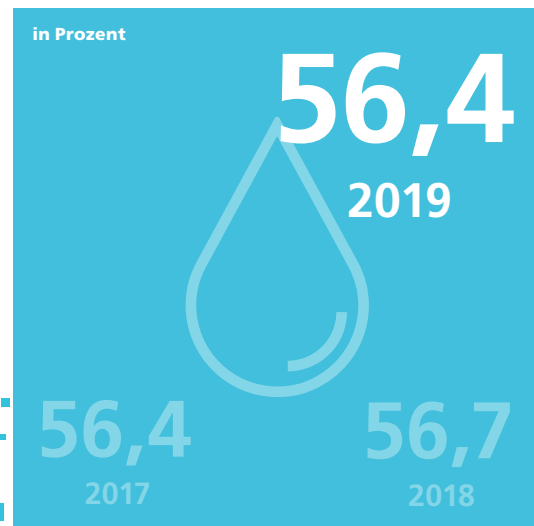
Die Verantwortung für die Managementsysteme und damit die konkrete Umsetzung von Aktivitäten, Zielen und Maßnahmen trägt jeder Unternehmensbereich sowie das Corporate Center für sich. Im Frühjahr 2019 wurden alle Bereiche durch einen externen akkreditierten Dritten (re-)auditiert.

RESSOURCENSCHONUNG UND INNOVATION

Neben dem Klimawandel gibt es zahlreiche weitere Themen, die für Umwelt- und Ressourcenschutz von großer Bedeutung sind. Bei der Herstellung unserer Produkte suchen wir gemeinsam mit unseren Kunden nach nachhaltigeren Lösungen und investieren in die Forschung und Entwicklung.

Ein ausgewähltes Beispiel ist die Nachhaltigkeitsinitiative „Life of a Banknote“ von Louisenenthal, die sich intensiv mit Optimierungspotentialen bei Rohstoffen, Produktion, Transport und Recycling auseinandersetzt. Die Herstellung von Banknotensubstrat und Sicherheitsfolien ist ohne Strom, Wärme und Wasser nicht möglich. Neben den zuvor erwähnten Maßnahmen im Bereich Energie schafft die Papierfabrik Louisenenthal auch Einsparungen im Bereich Wasser: Mit Hilfe einer eigenen Abwasser-Reinigungsanlage hat sich der Wasserbedarf im Vergleich zu 2010 um 40 Prozent reduziert. Louisenenthal hat in den vergangenen Jahren bereits 15 Millionen Euro in eine ressourcenschonendere Produktion investiert. Gleichzeitig geht man der Frage nach, wie die nachhaltigste Banknote der Welt aussehen könnte. Bis 2021 soll eine „grüne“ Konzeptnote entwickelt werden, die in einem ganzheitlichen Ansatz alle Schritte von den Rohstoffen über den Energieeinsatz und die Produktion, den Transport und schließlich bis zum Recycling abdeckt.

Wasser-Aufbereitung und Wiederverwendung



Auch an anderen Standorten gibt es zahlreiche Initiativen, Maßnahmen und Projekte, mit denen G+D den eigenen ökologischen Fußabdruck verringert. Einzelmaßnahmen reichen dabei von erhöhten Recyclingraten bei Produktionsausschüssen in der Kartenherstellung, z.B. bei MS in Australien, über die Vermeidung von Abfällen und Verpackungen bei G+D Neustadt und G+D Indien. In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass bei internen Transporten Umverpackungen für Karten über mehrere Jahre immer wieder verwendet werden, um Abfälle in diesem Prozess zu reduzieren. Einige Kartenproduktionen sind auch komplett von Plastikboxen auf Kartonboxen umgestiegen. An einigen Standorten fanden zudem Aktionstage „Nachhaltigkeit“ zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt – darunter bei MS in Neustadt und in Kanada sowie bei der Papierfabrik Louisenthal.

Einen weiteren wichtigen Umweltaspekt bildet das Management und die Reduktion des Chemikalieneinsatzes. G+D sucht kontinuierlich nach Ersatzstoffen in den unterschiedlichen Produktionsprozessen und optimiert diese, um einen umweltschonenden und sparsamen Einsatz von Chemikalien zu erreichen oder sogar komplett zu vermeiden. Die Bemühungen gehen dabei weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Über die genannte Initiative „Life of a banknote“ hinaus, arbeitet G+D auch in anderen Bereichen an Innovationen für Ressourcenschutz, der sich positiv auf die gesamte Wertschöpfungskette, von Beschaffung, Produktion bis zur Nutzung auswirkt. So bietet G+D beispielsweise umweltfreundliche Kreditkarten an, die aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt werden – wie die PLA Karte aus Maisstärke oder die Karte mit Holzinlay. Bei einigen Kartenkörpern wird auch recyceltes PVC verwendet oder komplett darauf verzichtet – wie für die Half-SIM mit weniger Materialverbrauch. Eine weitere Alternative bieten die sogenannten embedded SIMs, die auch ganz ohne Kartenkörper auskommen und bei der zunehmenden digitalen Vernetzung von Menschen und Maschinen immer wichtiger werden. Der Einsatz der embedded SIMs reduziert die beschaffte Menge an Material und Abfällen an den Produktionsstandorten und in der Nutzung.

In einer 2019 gestarteten Initiative plant MS zudem mit dem Nachhaltigkeitsprojekt „Product Carbon Footprint“ verstärkt den CO₂-Fußabdruck innovativer Zahlungsverkehrskarten über den gesamten Lebenszyklus zu ermitteln und zu optimieren. Hierbei werden die Themenfelder Rohstoffe, Produktion, Transport, Nutzung und Recycling berücksichtigt.

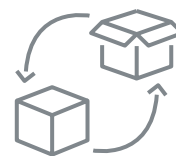
Gefährliche Abfälle



¹ Gesteigertes Produktionsvolumen und spezielle Entsorgung von Chemikalien



Prinzip 3: Verantwortung in unserer Lieferkette



In unserer umfangreichen Lieferkette setzen wir auf hohe Umwelt- und Sozialstandards, die auf nationalen und internationalen Vorschriften aufbauen und darüber hinausgehen. Bei der Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigen wir auch Nachhaltigkeitskriterien. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten zusammen, um die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen, Risiken zu erkennen und deren negative Auswirkungen zu vermeiden.

Wir übernehmen nicht nur Verantwortung für unsere eigenen Produktionsprozesse. In einer globalisierten Welt ist es ebenso wichtig, nachhaltige Rohstoffe zu beziehen und auf soziale Aspekte bei deren Gewinnung zu achten. Deshalb haben wir verschiedene Instrumente und Schwerpunkte installiert, die das Thema Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette verankern. Eine kontinuierliche Verbesserung für eine sozialverträgliche und ökologische Lieferkette ist dabei unser Anspruch.

KONZERNWEITE EINKAUFSTANDARDS UND NACHHALTIGKEITSKRITERIEN

Wir haben in unserem konzernweiten Einkaufshandbuch Rahmenvorgaben für eine nachhaltige Lieferkette beschrieben sowie ökologische und soziale Kriterien für die Auswahl und Auditierung von Lieferanten definiert. Die Vorgaben werden dabei fortlaufend erweitert und konkretisiert. So wurden im Berichtsjahr weitere Fragen unter anderem zu Umwelt- und Sicherheitsmanagement-Zertifizierungen aufgenommen. Bei G+D Mobile Security (MS) mit einer sehr tiefen Lieferkette konnte der Anteil auditierter A- und B-Lieferanten auf 30 Prozent erhöht werden – bei G+D Currency Technology (CT) liegt der auditierte Anteil 2019 bei zehn Prozent. Den Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) haben bei MS sämtliche A- und B-Lieferanten unterzeichnet.

MS hat zusätzlich den international anerkannten SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) 4-Pillar Standard zur Bewertung ökologischer und sozialer Risiken bei Lieferanten eingeführt. Dieser umfasst unter anderem Arbeitsstandards, Umweltmanagement- und Arbeitssicherheitssysteme. Gemeinsam mit dem TÜV Rheinland wurden 2019 bereits 20 Prozent der aktiven A- und B-Lieferanten auditiert. Diesen Anteil wollen wir 2020 auf mehr als 70 Prozent steigern.



Mit unserem Engagement im Bereich Lieferkette, unter anderem durch konzernweite Einkaufsstandards und den Einsatz für die Einhaltung von Menschenrechten, leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion).

Um den Lieferkettenprozess weiter zu verbessern, hat CT die Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit im Einkauf“ gebildet. Im Rahmen eines Kick-Offs Anfang 2020 wurde unter anderem anhand der Sustainable Development Goals analysiert, wo der Einkauf weitere Einflussmöglichkeiten auf die globalen Nachhaltigkeitsziele hat und welche SDGs für die Zukunft priorisiert werden.

ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN LIEFERANTEN

Unsere Lieferanten berichten zu Nachhaltigkeits-Risiken und legen relevante Nachweise, beispielsweise Zertifikate, vor. Bei MS wurde der Prozess zur Audiotierung und Selbstauskunft angepasst und um Fragen rund um Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie weitere Nachhaltigkeitsthemen ergänzt. In Zukunft soll die Zusammenarbeit mit den Lieferanten weiter ausgebaut werden: Derzeit wird konzernweit ein Supplier Management Portal (Lieferantenportal) eingeführt, um im Lieferantenprozess noch mehr Transparenz und Stringenz zu schaffen. Es ergänzt damit die Lieferantenqualifizierung sowie -auswahl. Durch das Portal soll zudem das Onboarding von Lieferanten erweitert und für G+D messbar gemacht werden.

2020 werden wir darüber hinaus eine Scorecard für maßgebliche Lieferanten erarbeiten, die den G+D-Einkäufern die Lieferantenauswahl erleichtern soll. Hierbei werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Zusätzlich soll die Nachhaltigkeits-Performance bei Lieferanten durch die Einführung relevanter Maßnahmen gefördert werden. Dies wird beispielsweise Schulungen, Veranstaltungen und Partnerschaften mit Lieferanten beinhalten.

MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN

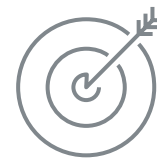
Die Bewahrung von Menschenrechten und die Einhaltung von Arbeitsnormen sind für uns Selbstverständlichkeiten. Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um dies auch in der Lieferkette zu erreichen.

Unser Grundsatz zum Vorgehen gegen Zwangsarbeit, Menschenhandel und Sklaverei ist mit dem britischen Modern Slavery Act konform. Durch diesen werden Organisationen verpflichtet, eine jährliche Stellungnahme abzugeben. Dieser ist in die Prozesse von G+D integriert und Teil unseres Verhaltenskodex sowie unserer Einkaufsstandards.

Um sicherzustellen, dass unsere Rohstoffe nicht aus Krisenregionen stammen, verfügt G+D Mobile Security über ein systematisches Berichtswesen, das den Anforderungen des Dodd-Frank Act entspricht. Die Inhaltsstoffe zugelieferter Materialien, etwa für die Produktion von Chip-Karten, werden erfasst und über einen standardisierten Prozess überprüft.

Sowohl für Themen wie Menschenrechte als auch Konfliktmineralien integrieren wir im Rahmen unserer Compliance-Fragebögen und dem Verhaltenskodex Fragen zu Themen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Sklaverei, weitere lokal relevante Menschenrechts- und Arbeitsfragen sowie Rohstoffe aus Krisenregionen.

Prinzip 4: Verantwortung durch unser Produktportfolio



Bei unseren Produkten und Dienstleistungen stellen wir Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit für unsere Kunden sicher. Gleichzeitig leisten wir, in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden, einen Beitrag zu globalem und inklusivem Wirtschaftswachstum: Durch Sicherheit bei Bezahlvorgängen sowie bei der Vernetzung, Digitalisierung und Identifizierung, ermöglichen wir es unseren Kunden neue digitale Geschäftsmodelle zu erschließen sowie Lösungen und Dienstleistungen zu entwickeln, die unser Leben komfortabler und nachhaltiger gestalten.

Unser Unternehmen fokussiert sein Geschäft auf Sicherheit entlang von vier Kernfeldern: Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und digitale Infrastrukturen. Mit diesen Kernthemen unterstützen wir die Ziele einer globalen nachhaltigen Entwicklung.

INKLUSIVES UND NACHHALTIGES WIRTSCHAFTLICHES WACHSTUM

G+D bietet mit seinen Produkten die Basis für die Sicherheit bei Geschäftsaktivitäten überall auf der Welt: Wir gewährleisten zuverlässigen baren, elektronischen und digitalen Zahlungsverkehr. Wir sichern die digitale Konnektivität von Menschen und Maschinen im Internet. Wir schützen persönliche Identitäten mit hochsicheren Ausweispapieren und wir senken für Staaten, Behörden und kritische Infrastrukturen das Risiko von Cyberkriminalität. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen schaffen wir somit auch Voraussetzungen für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum in verschiedenen Teilen der Erde sowie für eine gesteigerte Lebensqualität der Menschen in einer digitalen Welt.

Durch unsere Projekte und Investitionen tragen wir mit dazu bei, dass neue Arbeitsplätze in den Ländern unserer Kunden entstehen und fördern die Entwicklung von Know-how und Kapazitäten. Dies schafft insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländern die Voraussetzungen für ein nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum. In Ägypten baut G+D beispielsweise nicht nur eine der modernsten Hochsicherheitsfabriken für Banknoten auf der ganzen Welt, sondern unterstützt die ägyptische Zentralbank auch bei der Ausbildung von rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den Betrieb der Anlage.

GESELLSCHAFTLICHE INKLUSION

Eine sichere Identifizierung bildet die Grundlage für rechtlichen Schutz und Reisefreiheit. Sie ermöglicht Menschen auch Zugang zu staatlichen Leistungen, wie beispielsweise zur Gesundheitsversorgung oder Bildung. Unsere Lösungen und Dienstleistungen im Bereich sichere Identitäten spielen hier eine wesentliche Rolle.

Zudem fördern wir die gesellschaftliche Inklusion durch die Vielzahl der von uns angebotenen Bezahlmöglichkeiten. So ist in manchen Ländern das Mobilfunknetz stärker entwickelt als das Finanzsystem – hier ist den Menschen vor Ort mit Bezahlösungen über das Smartphone mehr geholfen als mit der physischen Bezahlkarte. In anderen Ländern gibt es Menschen ohne Zugang zu Bankinstitutionen, sodass diese im Alltag ganz auf Bargeld angewiesen sind. Und eine auf biometrischen Merkmalen basierende Prepaid-Bezahlkarte funktioniert für Menschen ganz ohne Ausweisdokumente und Bankkonto.

SICHERHEIT UND STABILITÄT IN UNSERER GLOBALEN GEMEINSCHAFT

G+D trägt mit seinen Lösungen zur globalen Sicherheit und Stabilität bei: Unsere Produkte sichern Bezahlvorgänge und Identitäten ab, schützen Staatsgrenzen und ermöglichen einen sicheren Austausch von digitalen Informationen über Grenzen hinweg. Somit unterstützen wir Regierungen bei der Bekämpfung von Korruption, Geldfälscherei, Betrug mit Identitäten, Cyberkriminalität und Terrorismus. Und wir helfen dabei, grenzübergreifende Polizeiermittlungen zu beschleunigen.

Mit unserem Engagement im Bereich Produkte und Lösungen leisten wir einen Beitrag zu zahlreichen SDGs. Mit ihrem positiven Einfluss auf inklusives und sicheres Wirtschaftswachstum tragen unsere Produkte und Lösungen zu den SDGs 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und 10 (weniger Ungleichheiten) bei. Mit unserem Beitrag zu gesellschaftlicher Inklusion befördern wir die SDGs 10 und 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen). Unsere Produkte und Lösungen helfen, Sicherheit und Stabilität in unserer globalen Gemeinschaft zu wahren und tragen zu SDG 16 bei. Schließlich hilft G+D unser Leben nachhaltiger zu gestalten und zahlt damit auf die SDGs 8 (Menschenwürdige Arbeit und Produktion), 10 (Weniger Ungleichheiten), 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) ein.



ENTWICKLUNG UND EINSATZ DIGITALER LÖSUNGEN FÜR EIN NACHHALTIGERES LEBEN

Durch das Absichern digitaler Verbindungen von Menschen und Maschinen im Internet sowie von digitalen Infrastrukturen schafft G+D Voraussetzungen für Lösungen und Dienstleistungen, die unser Leben verbessern und nachhaltiger gestalten. Wir schaffen Vertrauen in die moderne Kommunikation – eine Voraussetzung dafür, dass im Informationszeitalter ein sicherer Umgang mit wertvollen Daten möglich wird. Eine zentrale Rolle spielt hier auch der 5G-Mobilfunkstandard.

Nachhaltige Mobilität

Vernetzte Fahrzeuge und autonomes Fahren tragen in Zukunft zur Ressourceneffizienz bei, ermöglichen intermodale Mobilität in Städten und bieten neue Möglichkeiten für Car-Sharing-Modelle. Neun der zehn führenden Automobilhersteller setzen bei der Fahrzeugvernetzung auf die embedded SIM Technologie von G+D.

Bessere Gesundheitsversorgung durch Remote-Diagnostik

In ländlichen und entlegenen Gebieten sowie in Entwicklungsländern wird der Zugang zu gesundheitlicher Versorgung durch Remote-Diagnostik wesentlich verbessert. Zudem lässt sich mit Hilfe von 5G eine kontinuierliche Patientenversorgung und – falls nötig – auch Medikation in Echtzeit erreichen. Selbst Fernoperationen mit Augmented Reality und Roboterchirurgen, zum Beispiel bei Notfällen oder Naturkatastrophen, werden so möglich. G+D schafft hierfür die technischen Grundlagen bezüglich Netzverfügbarkeit und -zuverlässigkeit und sichert den Datenverkehr mit vertraulichen Daten ab.

Höhere Ressourcen-Effizienz durch Smart Utilities, Smart Home und Office

Durch das Internet der Dinge kann die Energieversorgung effizienter, zuverlässiger und kostengünstiger gestaltet werden. Die 5G-basierte Steuerung, beispielsweise von Wind-, Gezeitenkraft- und Solarparks, eröffnet dabei ein neues Spektrum an Chancen. Für die öffentliche Hand und professionelle Dienstleister bieten sich neue Möglichkeiten im Bereich Recycling, Straßenbeleuchtung und autonomer Abfallsammlung, von denen die gesamte Gesellschaft und die Umwelt profitieren. Zuhause und im Büro können Menschen ihre Arbeits- oder Wohnumgebung zentral steuern und damit die Ressourceneffizienz bei Elektrogeräten oder auch dem Heizen deutlich steigern. Voraussetzung dafür ist, dass die Datenflüsse dieser Anwendungen sicher sind – hierzu trägt G+D mit seinen Produkten im Bereich Konnektivität maßgeblich bei.

Weniger Reisen und bessere Work-Life-Balance durch Virtuelles Arbeiten

Mit Hilfe digitaler Kommunikation und virtueller Konferenzen kann ein Teil der weltweiten Dienstreisen, die oftmals hohe CO₂-Emissionen verursachen, eingespart werden. Dank der gleichen Technik kann auch vermehrt das Home Office zum Arbeitsplatz werden und so eine verbesserte Work-Life-Balance erreicht werden. Ein sicherer Datenverkehr ist die Basis für das Nutzen der technischen Möglichkeiten der Gegenwart und Zukunft. G+D bietet mit seinen Produkten hierfür passgenaue Lösungen.

Prinzip 5: Verantwortung für unser Geschäft



Das Handeln nach unseren Werten sowie das Einhalten nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien bilden die Grundlagen für unser Ansehen als Unternehmen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Mit unserem Compliance-Managementsystem und dem G+D Verhaltenskodex verankern wir Integrität und rechtmäßiges Handeln in unserem Geschäft und unseren Geschäftsbeziehungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

G+D setzt eine Vielzahl von Instrumenten ein, um seinen Werten und Standards gerecht zu werden. 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 sowie um Transparenz in unserem Tun.

TRANSPARENZ

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Transparenz und darauf aufbauend unsere Leistung zu verbessern. Neben Managementsystemen für Datensicherheit, Umwelt- und Arbeitssicherheit sowie Compliance, erheben und berichten wir unsere Daten und Fortschritte in unserem Geschäftsbericht, im vorliegenden Fortschrittsbericht, im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und über Berichtsplattformen, wie z.B. Ecovadis.

ZENTRALES COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM

Unser Compliance-Managementsystem (CMS) unterstützt konzernweit die Einhaltung von Vorschriften, unter anderem zur Verhinderung von Korruption und Kartellrechtsverstößen. In allen Unternehmensbereichen sowie auch auf Ebene der G+D Gruppe sind Compliance Komitees eingerichtet, die regelmäßig den aktuellen Status des CMS überwachen. 2019 hat G+D ein neues Tool zur Risikoanalyse und -bewertung potenzieller Regelverstöße eingeführt und parallel die Analysethematik weiterentwickelt. Das CMS wurde bei G+D Currency Technology (CT) sowie bei G+D Mobile Security (MS) nach dem Standard IDWPS 980 durch externe Dritte auditiert. Bei Veridos ist die Durchführung eines Audits für 2020 geplant.



Mit unserem Engagement im Bereich Verantwortung für unser Geschäft leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 8 und 16. Zu SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) tragen wir mit unserem zukunftsfähigen Geschäftsmodell bei. Zu SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) leisten wir einen Beitrag, in dem wir für Geschäftsethik und gegen Korruption eintreten und zum globalen Datenschutz und zur Cybersicherheit beitragen.

VERHALTENSKODEX

Der konzernweit gültige Kodex integriert unter anderem den UN Global Compact, die Kernarbeitsnormen der ILO, die UN-Menschenrechtserklärung und die Zertifizierung nach der Norm OHSAS 18001 (künftig ISO 45001). Die Einhaltung der verschiedenen Punkte wird durch die Konzernrevision (Corporate Audit) überprüft. Eine Aktualisierung des Verhaltenskodex ist für 2020 geplant.

BANKNOTE ETHICS INITIATIVE (BNEI)

G+D ist Gründungsmitglied der Initiative, die ethische Geschäftspraktiken, die Verhinderung von Korruption und der Einhaltung des Kartellrechts in der Banknotenindustrie fördert. Nach erfolgreicher Auditierung im Jahr 2017 wurde die Mitgliedschaft von CT nach Vorlage des „Letters of Confirmation“ im November 2018 bestätigt. Das nächste BnEI-Audit ist für 2020 geplant.

GRUPPENWEITE RISIKOANALYSE

Wir identifizieren und bewerten Compliance-Risiken in den Bereichen Korruption und Kartellrecht sowie weitere, darüberhinausgehende Unternehmensrisiken frühzeitig und systematisch und definieren präventive Maßnahmen. Mit Hilfe eines neu eingeführten Tools haben wir 2019 eine konzernweite Risikobewertung vorgenommen und Maßnahmen zur Risikominimierung erarbeitet.

SCHULUNGEN UND INFORMATION

Eine Voraussetzung für die Verhinderung von Compliance-Vorfällen ist eine offene Kommunikation und die Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Kommunikation zum Thema Compliance wird fortlaufend intensiviert. 2019 wurden neue E-Learnings zu den Themen Compliance-Grundlagen, Anti-Korruption und kartellrechtliche Thematiken eingeführt. Ergänzend schulen und sensibilisieren wir unser Personal mit Präsenzs Schulungen und Informationen im Intranet.

INTERNETBASIERTES HINWEISGEBERSYSTEM

G+D ermöglicht internen und externen Whistleblowern die anonyme Meldung potenzieller Regelverstöße und gesetzeswidrigen Verhaltens.

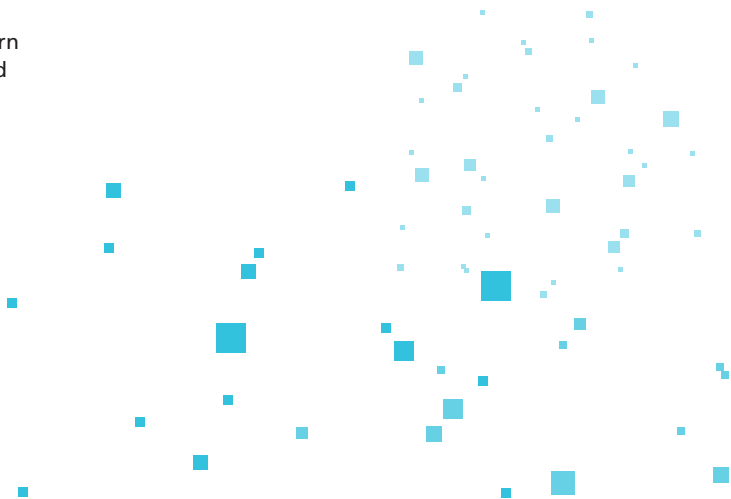
DATENSCHUTZ

Wir haben ein globales Datenschutz-Management-system installiert, dessen Ziel es ist, konzernweit einheitliche Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten festzulegen. Im Managementsystem haben wir primär den Umgang mit folgenden Kernthemen festgeschrieben:

- Dokumentation aller datenschutzrelevanten Verarbeitungen und Prozesse
- Erstellung und Betreuung der notwendigen Dokumentationen und Verträge im Zusammenhang mit Auftragsdatenverarbeitung
- Umsetzung und Unterstützung von Kundenanfragen
- Bearbeitung von Anfragen von Betroffenen
- Hinwirken auf Einhaltung der gesetzlich geforderten Maßnahmen zur Löschung personenbezogener Daten
- Interne Schulungen

Gemäß der EU-Datenschutzrichtlinie müssen Datenschutzvorfälle gemeldet werden. Im Berichtsjahr 2019 kam es zu keinem meldepflichtigen Datenschutzvorfall.

Mit den Binding Corporate Rules (BCR) erreichen wir ein umfassendes und einheitliches Datenschutzniveau. Die BCR basieren auf der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die wir konzernweit an allen Standorten umgesetzt haben. Binding Corporate Rules können sowohl für Verantwortliche (Controller) als auch für Auftragnehmer (Processors) eingeführt werden. G+D war das erste deutsche Unternehmen, das BCRs für beide Rollen eingeführt hat. Die Binding Corporate Rules wurden von den europäischen Aufsichtsbehörden geprüft und genehmigt.



Prinzip 6: Verantwortung für unsere Gesellschaft



Als unabhängiges Familienunternehmen mit langer Tradition sind wir überzeugt: Unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung gehen Hand in Hand. Denn nur in einer gerechten, fortschrittlichen, offenen und sicheren Gesellschaft ist auch nachhaltiges Wirtschaften möglich.

Die Giesecke+Devrient Stiftung steht seit nunmehr zehn Jahren für unser bürgerschaftliches Engagement. Die Stiftung initiiert und betreut selbst Projekte und begleitet zudem ausgewählte Vorhaben gemeinsam mit Partnern. Die Schwerpunkte liegen auf den Bereichen Kunst und Kultur, der Bildung von Kindern und Jugendlichen sowie dem internationalen Austausch und der Vermittlung interkultureller Kompetenzen an junge Menschen.

Das zentrale Förderprojekt ist das Museum für Druckkunst in Leipzig – der Gründungsstadt von G+D. Auf Initiative des seit 25 Jahren bestehenden Museums wurden die Künstlerischen Drucktechniken als Immaterielles Kulturerbe von der deutschen UNESCO Kommission anerkannt. Aber hier wird nicht nur Wissen um historische Drucktechniken vermittelt, sondern es geht auch um Begegnungen und Austausch. Demnach können Besucher ebenso Buchdruckern und Schriftsetzern bei der Arbeit an historischen Maschinen zusehen wie an Vorträgen, Symposien und wechselnden Ausstellungen teilnehmen. Dabei werden auch die anderen Förderschwerpunkte berücksichtigt – etwa mit Führungen und museumspädagogischen Angeboten für Kinder und Jugendliche. Das Museum ist zudem anerkannter außerschulischer Lernort.



Mit unserem Engagement im Bereich Verantwortung für unsere Gesellschaft leisten wir über die G+D Stiftung einen Beitrag zu den SDGs 4 und 10. Wir werden SDG 4 (Hochwertige Bildung) durch die Förderschwerpunkte der Stiftung Kunst, Kultur und Bildung gerecht; zudem zahlen wir mit unserem Engagement auf SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) ein.



Im Bereich Kultur und interkulturelle Kompetenzen liegt der Schwerpunkt auf einem Nachwuchsförderprogramm. Dieses richtet die G+D Stiftung seit 2011 gemeinsam mit dem Goethe-Institut München aus. Mit dem interkulturellen Programm kommen Jugendliche aus Teilen von Europa, Afrika, Asien und Südamerika in ihren Schulferien nach München. Sie lernen Deutsch und durch das begleitende umfangreiche Kulturprogramm auch die deutsche Kultur und Gesellschaft kennen. Seit drei Jahren gibt es ergänzend hierzu ein Alumni-Programm. Die Stiftung baut dadurch Brücken zwischen Kulturen und Menschen aus verschiedenen Ländern.

Im laufenden Jahr sollen die Förderschwerpunkte der G+D Stiftung noch stärker miteinander verknüpft und Synergien genutzt werden.

Neben den Aktivitäten der Stiftung hat G+D ein Corporate Volunteering Programm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etabliert. Hier können diese sich ehrenamtlich in Projekten engagieren, die durch die Stiftung ausgewählt wurden.

Zudem realisieren unsere Tochtergesellschaften konkrete Aktivitäten an ihren Standorten, die einen wichtigen Beitrag zur lokalen gesellschaftlichen Entwicklung leisten. Dies reicht beispielsweise von der Unterstützung von Schulabgängern beim Einstieg in das Berufsleben (MS Großbritannien) über Spenden von IT-Geräten an eine NGO bis hin zu Spenden von medizinischem Material an das Rote Kreuz (Spanien und Deutschland).

Spenden der Mitarbeiter aber auch freiwilliges soziales Engagement wird bei G+D zunehmend wichtiger. Neben Weihnachtsspenden an die Münchner Tafel wurden in den letzten Jahren in Mexiko von MS Spenden für Erdbebenopfer gesammelt und der dortigen Banorte Foundation gespendet. G+D Mitarbeiter bei MS in Großbritannien engagieren sich zudem in ihren Kommunen und renovieren Jugendzentren oder unterstützen Schulabgänger bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.



Giesecke+Devrient GmbH

Corporate Communications

Prinzregentenstraße 159

Postfach 8007 29

81607 München

Deutschland

T +49 89 4119-1386

F +49 89 4119-1208

csr@gi-de.com

www.gi-de.com