



1920212223

Fortschritts- bericht



Unterstützungserklärung

Wir leben in einer Zeit großer gesellschaftlicher Herausforderungen – sei es der fortschreitende Klimawandel, die andauernde Corona-Pandemie oder der Anstieg sozialer Ungleichheiten auf der Welt. Gleichzeitig verändert sich die Gesellschaft und damit auch die Art, wie wir leben und arbeiten.

Unternehmen sind einer der wichtigsten Akteure bei den anstehenden globalen Transformationsprozessen: Es ist ihre Verantwortung, wichtige Impulse zu geben. Dabei müssen sie sich auch selbst verändern und stetig weiterentwickeln.

Als Anbieter sicherheitsrelevanter Technologien mit einer Unternehmenshistorie von 170 Jahren sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und nehmen diese aktiv wahr. Wir begreifen Veränderungsprozesse als Chance, um Herausforderungen anzugehen und Lösungen anzubieten. Im Rahmen unserer Strategieentwicklung haben wir uns 2021 im Bereich Nachhaltigkeit ein neues und weitgreifendes Zielbild gesetzt: Wir wollen in unseren Märkten bei ökologischen und sozialen Themen führend werden und durch verantwortungsvolles Handeln zu einer gesunden Umwelt und einer lebenswerten Gesellschaft beitragen. Unsere Strategie entfaltet sich dabei entlang der drei Säulen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), auch als ESG-Kriterien bezeichnet. Für jede der Säulen haben wir Ziele festgelegt, die konkret messbar sind und über rechtliche Bestimmungen hinausgehen. Damit tragen wir künftig noch stärker zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.

Auch organisatorisch haben wir Nachhaltigkeit stärker im Unternehmen verankert. Seit September 2021 gibt es das Team „Corporate Sustainability“, das die konzernweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sicherstellt und diese kontinuierlich weiterentwickelt. Zusätzlich haben wir 2022 ein ESG-Komitee auf Konzernebene unter meinem Vorsitz eingeführt, mit dem wir die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie steuern.

Mit dem vorliegenden Bericht für den Global Compact der Vereinten Nationen vermitteln wir einen Überblick über das Nachhaltigkeits-Engagement von Giesecke+Devrient im Geschäftsjahr 2021. Unser Unternehmensbereich Veridos, ein Joint Venture mit der Bundesdruckerei, ist seit 2021 ebenfalls Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen. Das Engagement von Veridos wird deshalb in den entsprechenden Teilen des Berichts separat erwähnt.

Wir freuen uns, mit der Veröffentlichung unseres elften Fortschrittsberichts zugleich unsere Verpflichtung als Unterzeichner des UN Global Compact für ein weiteres Jahr zu erneuern.



Dr. Ralf Wintergerst
Group CEO Giesecke+Devrient

WE SUPPORT



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 2021 mit rund 11.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Umsatz von 2,38 Milliarden Euro. Für internationale Kundennähe sorgen 81 Tochtergesellschaften und Gemeinschaftsunternehmen in 33 Ländern.

Sicherheitstechnologie, die Vertrauen schafft, ist die Kernkompetenz von G+D. Daher ist G+D ein verllässlicher Partner für Kunden mit höchsten Ansprüchen und sichert die essenziellen Werte der Welt. Dabei entwickeln wir maßgeschneiderte Technologie in vier Kernfeldern: Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und Digitale Infrastrukturen.

Bezahlen: Als globaler Marktführer bieten wir Produkte und Lösungen für sicheres Bezahlen mit einem einzigartigen Portfolio für öffentliche Währungen sowie elektronische und digitale Zahlungen.

G+D hat Lösungen für das ganzheitliche Bargeldmanagement. Wir produzieren und vertreiben Banknotenpapier, Banknoten sowie hochtechnologische Sicherheitsmerkmale. Unser Angebot für das Bargeldmanagement umfasst Banknotenbearbeitungssysteme sowie schlüsselfertige Cash-Center-Lösungen. Komplementär zu diesem Portfolio für physische Währungen bieten wir Lösungen für die Entwicklung und den Betrieb einer digitalen Zentralbankwährung, auch CBDC (Central Bank Digital Currency) genannt.

Gleichzeitig sind wir Partner für den Banken- und Finanzsektor mit einem umfangreichen Portfolio für Smartcards und ermöglichen sicheres elektronisches und digitales Bezahlen. Hinzu kommen Lösungen für Zugangs- bzw. Identitätsmanagement im Gesundheitswesen, für smarte Mobilität und Unternehmen.

Konnektivität: Als Technologieführer mit hoher Expertise für sichere Konnektivität ist G+D Wegbegleiter und Wegbereiter für alle Herausforderungen des Internet of Things (IoT). Wir ermöglichen Anbindungen an mobile Netze und das IoT, darunter SIM-Karten, SIM Management Services, eSIM-Management inklusive sicherer Betriebssysteme sowie Konnektivität für Enterprise IoT.

Identitäten: G+D unterstützt Regierungen und Behörden auf der ganzen Welt mit verlässlichen, integrierten Ausweis- und Identitätslösungen. Durch Veridos, ein Joint Venture mit der staatlichen Bundesdruckerei, bieten wir zukunftsweisende Lösungen rund um die Authentifizierung und Verifikation von Personen und Objekten an. Dazu zählen hochsichere physische und digitale Dokumente ebenso wie Grenzkontroll- und Identifikationssysteme sowie Lösungen für eGovernment.

Digitale Infrastrukturen: Als IT-Sicherheitspartner der Bundesrepublik Deutschland ermöglicht G+D digitale Souveränität für Regierungen, Unternehmen und die Gesellschaft. Unsere börsennotierte Tochtergesellschaft secunet ist der führende europäische Anbieter für hochwertige Cybersicherheitslösungen. secunet bietet Behörden und Industrieunternehmen 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.

Unsere Verantwortung

Globale Herausforderungen

Wetterphänomene und Naturkatastrophen wie die verheerenden Überschwemmungen in Teilen Deutschlands oder die Waldbrände in den USA und Südeuropa haben uns 2021 gezeigt, wie dringlich der Kampf gegen den weltweiten Klimawandel ist. Auch Themen wie der Verlust von Biodiversität und natürlichen Ressourcen waren im vergangenen Jahr im Fokus von Politik und Medien. Gleichzeitig bedürfen soziale Themen, wie die durch die Corona-Pandemie verschärfte globale Ungleichheit, Wanderungs- und Fluchtbewegungen oder Themen wie Diversität und Chancengleichheit, eines verstärkten weltweiten Engagements. Nicht zuletzt wurde uns in den letzten Jahren bewusst, wie fragil globale Lieferketten sind – und wie wichtig es ist, diese sowohl ökologisch als auch sozial nachhaltig zu gestalten.

Um Antworten auf die drängenden Fragen unserer Zeit zu finden, gehören Unternehmen zu den zentralen Akteuren – das betonen auch die Vereinten Nationen in ihren globalen Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, kurz SDGs). Die SDGs zeigen auf, was für das Erreichen einer weltweiten nachhaltigen Wirtschaftswelt relevant ist. Unternehmen können aktiv einen Beitrag leisten, um die Ziele zu erlangen: Sie haben durch das Gestalten ihrer Produktionsprozesse, durch die Organisation des Arbeitens, aber auch durch ihre Lieferketten großen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft. Gleichzeitig können sie im Rahmen ihres Kerngeschäfts mit ihren Produkten und Lösungen wichtige Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

Unsere Verantwortung – Nachhaltigkeit bei G+D

G+D ist sich seiner Verantwortung als Unternehmen bewusst und setzt sich aktiv für eine ökologisch und sozial nachhaltige Entwicklung ein. Wir wollen unser Engagement weiter intensivieren, was auch bedeutet, unser Unternehmen schrittweise zu transformieren. Entsprechend haben wir Nachhaltigkeit in den Fokus unserer strategischen Ausrichtung gerückt und 2021 eine neue, ganzheitliche ESG-Strategie aufgesetzt. Neben Klima- und Umweltthemen ist Diversität ein wichtiger Bestandteil unseres Engagements für soziale Nachhaltigkeit. Gleichzeitig legen wir einen verstärkten Fokus darauf, mit unseren Produkten und Lösungen zu einer lebenswerten Gesellschaft beizutragen: Unsere Kernbereiche umfassen sichere physische, elektronische und digitale Bezahlvorgänge, die sichere mobile Verbindung von Menschen und Dingen, sowie die Sicherung von Identitäten und digitalen Infrastrukturen. Mit unseren Lösungen tragen wir dazu bei, dass auf der ganzen Welt relevante Systeme auch in Krisenzeiten weiter stabil und funktionsfähig bleiben. Gleichzeitig unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Die neue Nachhaltigkeitsstrategie – von den sechs CR-Prinzipien zu ESG

Im Berichtsjahr 2021 haben wir uns wie in den Vorjahren an den etablierten sechs G+D Prinzipien für Corporate Responsibility (CR) orientiert: Mitarbeitende, Umwelt, Lieferkette, Geschäftsportfolio, Geschäft und Gesellschaft. Entsprechend ist auch der vorliegende Fortschrittsbericht nach diesen sechs Prinzipien gegliedert.

In Zukunft werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie an den ESG-Kriterien ausrichten und auch entsprechend die Berichtsstruktur ab dem kommenden Jahr anpassen. ESG steht dabei für Environment (Umwelt) Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung).

- Im Themenfeld Umwelt bündeln wir künftig unser Engagement im Klima- und Umweltschutz sowie bei der Schonung von Ressourcen. Zusätzlich werden wir unser Produktportfolio in Zukunft noch nachhaltiger und „grüner“ gestalten. Die Entwicklung und Nutzung nachhaltiger Technologien stellt hierbei ein zentrales Handlungsfeld dar.

- Das Themenfeld Soziales umfasst neben Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit die Themen Diversität, Gleichberechtigung und Weiterbildung sowie das Arbeiten in einer modernen Arbeitswelt.
- Governance befasst sich mit der verantwortungsbewussten und zukunftsfähigen Unternehmensführung. Neben nachhaltigen Investitionen und Geschäftsmodellen geht es hier um digitale Verantwortung, Datenschutz, ökologisch und sozial nachhaltige Lieferketten sowie die Integrität unseres täglichen Handelns.

Die SDGs der Vereinten Nationen bilden für uns neben den ESG-Kriterien einen zweiten Orientierungspunkt im Bereich der Nachhaltigkeit, unseres sozialen Engagements und der weiteren Verbesserung unserer Governance und Unternehmensführung. G+D hat besonderen Einfluss auf neun der insgesamt siebzehn SDGs. Im Rahmen der SDG Ambition Initiative der Vereinten Nationen haben wir 2021 unseren Bezug zu den SDGs, die Zuordnung zu den ESG-Kriterien und die Priorisierung weiterentwickelt und führen diese Arbeit 2022 fort.

ESG Dashboard



Environment

Klima:
CO₂-Emissionen &
Energieverbrauch

Wasser

Abfall & Kreislaufwirtschaft

Grüne Produkte und
Technologien



Social

Diversität & Chancengleichheit

Lebenslanges Lernen &
Weiterentwicklung

Sicherheit & Gesundheit



Governance

Compliance & Integrität
(inkl. Menschenrechte)

ESG kompatible Finanzierung

Nachhaltigkeit bei Investitionen
und Geschäftsmodellen

Digitale Verantwortung inkl.
Datenschutz



Konkrete Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

Für die drei ESG-Kriterien haben wir 2021 im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitsstrategie erste konkrete Ziele erarbeitet: So wollen wir im Bereich „Environment“ bis 2040 unsere Treibhausgas-Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 auf netto Null reduzieren (Basisjahr: 2020). Um unsere Ambitionen auf ein solides Fundament zu stellen, werden wir das neue Klimaziel zur offiziellen Anerkennung bei der Science Based Target Initiative (SBTi) einreichen. Gleichzeitig reduzieren wir den Wasserverbrauch bis 2030 um zehn Prozent (Basisjahr: ebenfalls 2020). Im Bereich „Social“ stehen unsere Mitarbeitenden im Fokus: wir werden den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen und orientieren uns hierbei an den Vorgaben für börsennotierte Unternehmen. Zudem vergrößern wir kontinuierlich unsere Fortbildungsprogramme. Für den Bereich „Governance“ bauen wir unser Compliance Managementsystem weiter aus. Dieses werden wir 2022 erweitern und bilden damit auch die Grundlage, um den Anforderungen des bundesdeutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht zu werden. Zusätzliche ESG-Ziele werden wir im Laufe des Jahres 2022 integrieren.

Unsere Zielerreichung im Bereich Nachhaltigkeit messen wir anhand ausgewählter, zentraler Kennzahlen. Sie umfassen beispielsweise CO₂-Emissionen, Arbeitsunfälle, sowie Gefährliche Abfälle und Wasser-Aufbereitung. Beim Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette wurde ein konzernweiter Ansatz zur Auswahl und Auditierung von Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien definiert. Er beinhaltet auch Themen wie Menschenrechte und Konflikt-Mineralien. Konkrete Zielvorgaben hierzu werden derzeit erarbeitet.

Neue Strukturen bei G+D für mehr Nachhaltigkeit

Zum September 2021 hat G+D die neue Konzernfunktion „Corporate Sustainability“ ins Leben gerufen. Das Team widmet sich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus den CR-relevanten Bereichen wie HR, Recht + Integrität sowie Einkauf allen ESG-Themenbereichen. Zu seinen Aufgaben gehört es unter anderem, Ziele zu erarbeiten, die G+D Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und sie fortlaufend zu implementieren. Diese Funktion berichtet direkt an den Group CEO. Zusätzlich ist Anfang 2022 ein ESG-Komitee auf Konzernebene unter der Leitung des Group CEO eingeführt worden. Das Komitee definiert die Eckpfeiler der ESG-Strategie, legt Vorgaben fest, spricht Empfehlungen aus und hat Vetorechte in Bezug auf Geschäftsvorgänge, wenn diese im Konflikt zu den Nachhaltigkeitszielen des Konzerns stehen.

Ausweitung der Berichtspflicht

Die Europäische Kommission hat im April 2021 einen Vorschlag für eine Aktualisierung der Berichtspflicht für Unternehmen erarbeitet. Auch wenn diese Richtlinie noch nicht final verabschiedet ist, werden sich für Unternehmen relevante Änderungen ergeben.

Große, aber nicht kapitalmarktorientiert gelistete Unternehmen wie G+D sollen künftig berichtspflichtig werden, zudem soll eine Prüfungspflicht eingeführt werden. Die Unternehmen müssen künftig über ihre Hauptrisiken in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen und deren Steuerung berichten und die bedeutendsten negativen Auswirkungen des Unternehmens auf Nachhaltigkeitsfaktoren beschreiben. G+D verfolgt die weiteren Entwicklungen rund um die Berichtspflicht und wird die eigenen Berichts- und Risikoanalyseaktivitäten entsprechend weiterentwickeln.

Netzwerkarbeit und Austausch zu Nachhaltigkeit

Der offene und transparente Dialog mit Akteurinnen und Akteuren außerhalb des Unternehmens bleibt ein wichtiger Teil der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, aber auch des Nachhaltigkeitsengagements von G+D. Wir tauschen uns in Klimaschutzinitiativen wie dem Carbon Disclosure Project (CDP) aus und sind im deutschen Netzwerk des UN Global Compact aktiv. 2021 hat G+D bei der SDG Ambition Initiative des UN Global Compact teilgenommen und war im Anschluss im Climate Ambition Accelerator engagiert, was maßgebliche Impulse zur Entwicklung des neuen G+D Klimaziels beigetragen hat. Seit der Gründung ist G+D Mitglied im „Klimapakt Münchner Wirtschaft“. Dort suchen wir den Dialog mit wichtigen Stakeholdern vor Ort, um CO₂-Emissionen nachhaltig zu senken.

Die G+D CR-Prinzipien



Prinzip 1:
Verantwortung
gegenüber unseren
Mitarbeitenden



Prinzip 2:
Verantwortung
gegenüber unserer
Umwelt



Prinzip 3:
Verantwortung
in unserer
Lieferkette



Prinzip 4:
Verantwortung
durch unser
Geschäftsportfolio



Prinzip 5:
Verantwortung
für unser Geschäft



Prinzip 6:
Verantwortung
für unsere
Gesellschaft



Prinzip 1:

Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden stand für uns auch im vergangenen Jahr im Mittelpunkt, in dem unser Arbeitsalltag weiter von der Corona-Pandemie geprägt war. Gleichzeitig hat sich die Art, wie und wo wir arbeiten, geändert. Mit unserer konzernweiten Initiative „Growing Together“ entwickeln wir das Arbeitsumfeld bei G+D stetig weiter und gestalten gemeinsam das Arbeiten der Zukunft. Zudem haben wir im vergangenen Jahr das Thema Diversität in das Zentrum der strategischen Ausrichtung von G+D gerückt.

„Growing Together“

Im Rahmen der Initiative „Growing Together“ haben wir bereits 2020 definiert, wie wir bei G+D zusammenarbeiten wollen. Daraus haben wir vier Schwerpunkte entwickelt: Flexible Office, Mobile Work, New Work sowie Platforms and Tools. 2021 lag unser Fokus auf der Umsetzung des Strategiepapiers mit einem Schwerpunkt auf dem Standort München, der einer der größten G+D Standorte weltweit ist. Damit setzen wir gleichzeitig Impulse für unsere anderen Standorte in Deutschland und weltweit. Die einzelnen „Growing Together“-Aktivitäten des vergangenen Jahres werden in den folgenden Unterkapiteln aufgegriffen.

Gesundheit und Sicherheit

Der gesundheitliche Schutz unserer Mitarbeitenden hatte 2021 weiterhin unsere oberste Priorität. Im Rahmen unseres Corona-Krisenmanagement haben wir unser globales Hygienekonzept laufend an die aktuellen Herausforderungen und Anforderungen angepasst. Die G+D Mitarbeitenden haben wir weltweit dazu aufgerufen, so viel wie möglich und sofern der Aufgabenbereich dies zulässt, von zuhause aus zu arbeiten. Wir haben unter anderem Masken, Handschuhe, Selbsttests und Desinfektionsstationen zur Verfügung gestellt und Geschäftsreisen wie schon im Vorjahr auf ein Minimum reduziert. Unsere Standorte in 33 Ländern haben sich jeweils flexibel an die vor Ort geltenden Regeln angepasst. Dort, wo Präsenzarbeit unumgänglich war – wie beispielsweise an den Produktionsstandorten –

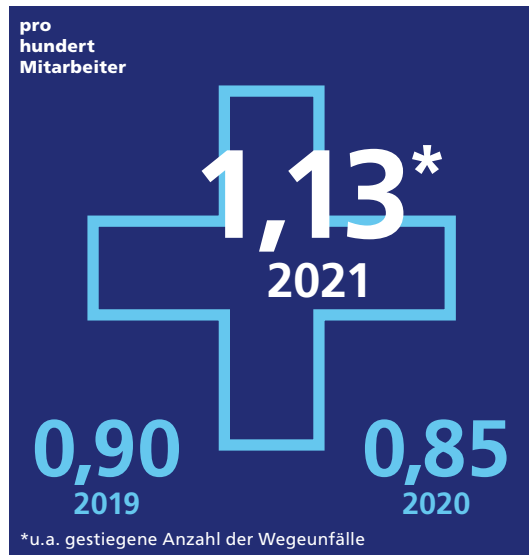
wurde gestaffelt gearbeitet und mit strengen Hygienemaßnahmen die Sicherheit unserer Mitarbeitenden gewahrt.

Im Rahmen unseres Fortbildungsangebots haben wir spezielle Kurse aufgesetzt, die Mitarbeitende und Führungskräfte dabei unterstützen, mit den Herausforderungen der Pandemie proaktiv umzugehen. Einige dieser Kurse wurden auch mit internationaler Beteiligung durchgeführt, was dem Austausch zwischen den Standorten zusätzlich zugutekam. In Deutschland haben wir allen Mitarbeitenden, sowie an einem Aktionstag auch Angehörigen und Freunden, ein umfassendes Impfangebot gemacht, ab Dezember 2021 auch für die Booster-Impfung. Impfangebote gab es, soweit möglich, auch an anderen globalen Standorten, zum Beispiel im indischen Pune. Ansonsten haben wir Mitarbeitende weltweit bezahlt freigestellt, damit sie sich impfen lassen können. Zu den Maßnahmen gab es an allen Standorten weltweit eine umfassende interne Kommunikation. Für die Kommunikation in der Corona-Pandemie wurde G+D 2021 mit dem silbernen German Stevie®-Award in der Kategorie „Kommunikations- oder PR-Kampagne des Jahres – COVID-19-bezogene Informationen“ ausgezeichnet. Der German Stevie®-Award wird jährlich an Wirtschaftsunternehmen aus dem deutschsprachigen europäischen Raum vergeben.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem setzen wir global an allen relevanten Standorten ein. 2021 konnten wir das Management-

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle



system nach ISO 45001 erneut am G+D und Veridos-Standort München und an weiteren Produktionsstandorten erfolgreich zertifizieren.

In unserem Schulungsprogramm legen wir neben vielen anderen Themen einen besonderen Fokus auf Angebote zur physischen und psychischen Gesundheit. 2021 gab es spezielle Vorträge zu Themen wie Burn-Out und Suchtkrankheiten, zudem bieten wir Beratungen zu Ergonomie, Sozialthemen und Suchtproblematiken an.

Wenn Mitarbeitende nach längerer Krankheit zurückkehren, erleichtern wir ihnen die Wiedereingliederung durch verschiedene Maßnahmen. Gerade in Zeiten der Pandemie wollen wir so sicherstellen, dass Kolleginnen und Kollegen die volle Unterstützung des Unternehmens erfahren und sich wieder gut in das Arbeitsleben und den Kollegenkreis einfinden können.

Wohlergehen und Work-Life-Balance

Für uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden sich am Arbeitsplatz wohl fühlen und gleichzeitig ihre Work-Life-Balance ausgewogen gestalten können. Der Schwerpunkt „Mobile Work“ befasst sich mit dem Arbeitsort unserer Mitarbeitenden. Unser Ziel: Weltweit sollen alle Mitarbeitenden die Hälfte der Arbeitszeit als mobile Arbeit gestalten können, die andere Hälfte vor Ort im Unternehmen. Dabei soll in Abstimmung mit Team und Führungskraft für Mitarbeitende die individuell passendste Lösung gefunden werden. Um das zu erreichen, wird die Zahl interner Präsenz-Meetings abnehmen und die Zahl hybrider Meetings steigen. Gleichzeitig haben wir unsere Reiserichtlinien angepasst, um die Anzahl der Geschäftsreisen zu verringern. Während der Pandemie ist das Homeoffice und

das mobile Arbeiten für manche aber auch alternativlos. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden deshalb mit zahlreichen Angeboten, sich sowohl technisch, körperlich als auch mental an die Arbeit von Zuhause anzupassen.

Wir bieten zudem flexible Arbeitszeitmodelle ohne Kernarbeitszeiten oder verpflichtende Mindestanwesenheitszeiten, haben keine monatliche Maximalgrenze für freie Tage und ermöglichen in mehreren Bereichen den Tausch eines Wochenarbeitstages gegen einen Samstag als Arbeitstag („Tauschsamstag“). Am Standort München haben wir ein Pilotprojekt für den Ausbau der flexiblen Arbeitszeitmodelle gestartet. Diese wollen wir in Zukunft auch weltweit anbieten. Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle gelten dabei für alle Mitarbeitenden. Wir unterstützen aber auch insbesondere dort, wo sich die Lebenssituation unserer Kolleginnen und Kollegen ändert. Dies kann beispielsweise aus dem Wunsch heraus erfolgen, Familie und Arbeit besser zu vereinbaren, beziehungsweise durch die Pflege von Angehörigen oder eigene Krankheit erforderlich sein. Unsere lebensphasenorientierte Personalpolitik unterziehen wir in Deutschland seit 2004 einer externen Prüfung durch das Audit berufundfamilie, bei dem wir das Zertifikat in der höchsten Stufe halten.

Lernen und Entwickeln

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns im Bereich Lernen und Entwickeln konkrete Ziele für die Jahre 2022/2023 gesetzt. Generell wollen wir das lebenslange Lernen und die Entwicklungsmöglichkeiten bei G+D bis 2023 ausweiten, verbessern und unseren Erfolg messen.

Unsere konkreten Ziele sind:

- Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden jährlich eine Mindestanzahl von Weiterbildungseinheiten absolvieren.
- Wir evaluieren unseren Weiterbildungskatalog fortlaufend und entwickeln diesen weiter.
- Die Teilnahme an unseren verpflichtenden Weiterbildungen steuern und dokumentieren wir global über das Learning Management System.
- Unsere globalen Talentprogramme nutzen wir zur systematischen Entwicklung unserer Mitarbeitenden sowie zur Nachfolgeplanung und werden diese mit lokalen Talententwicklungsprogrammen verknüpfen.
- Alle G+D-Standorte weltweit können Mitarbeitende für unsere globalen Talentprogramme nominieren.
- Wir machen die Entwicklung unserer Talente und deren Fortschritte transparent. Wir achten dabei auf Diversitätsthemen.

Wir werden bis 2023 jährliche Talent-Reviews für alle Mitarbeitenden weltweit einführen.

Weiterbildung

Die Fortbildung und Schulung der Mitarbeitenden ist eine wichtige Grundlage für unser Wachstum und unsere wirtschaftliche Nachhaltigkeit. Wir analysieren fortwährend, welche Kompetenzen für unsere Mitarbeitenden wesentlich sind und passen unsere Angebote für hochqualitative Trainings, Coachings und interne Beratungen entsprechend an.

Im Berichtsjahr haben wir unser neues Learning Management System weltweit ausgerollt und erhöhen damit die Chancengleichheit innerhalb der G+D Gruppe. Dadurch können wir Trainings und Fortbildungen für global relevante Themen wie Compliance, Datenschutz, Diversität und Inklusion an allen Standorten einheitlich anbieten und auch die Teilnehmerzahlen der Trainings mit dem zentralen System global erfassen. Zudem bietet das System den Standorten die Möglichkeit, spezifische E-Learnings zu verschiedenen Themen nach Bedarf einzuspeisen und den Mitarbeitenden vor Ort Zugang dazu zu geben.

In Deutschland konnten wir unser gesamtes Weiterbildungsprogramm 2021 digital anbieten. Damit hatten unsere Mitarbeitenden auch in Zeiten der Corona-Pandemie die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen, ohne sich einem Gesundheitsrisiko durch Präsenzveranstaltungen auszusetzen.

Talente akquirieren und fördern

Wir achten darauf, neue Talente frühzeitig für unser Unternehmen zu gewinnen. Der übliche Zugang zu Talenten über Karrieremessen und Hochschulen war auch 2021 nur vereinzelt möglich, nachdem viele Veranstaltungen weiterhin entfallen mussten. Wir haben deshalb unser Engagement in der Talentakquise auf den virtuellen Raum fokussiert. Parallel dazu macht sich unsere langjährige lokale Zusammenarbeit mit Universitäten bezahlt: Wir kooperieren mit den Hochschulen in Barcelona, München und Stockholm und haben so direkten Zugang zu Talenten. Nicht zuletzt ermöglichen wir jungen Menschen verschiedene Optionen, um bei G+D einzusteigen: neben dem Direkteinstieg bilden wir auch selbst aus und bieten den Zugang zum Unternehmen über duale Studiengänge.

Einen weiteren Schwerpunkt setzen wir auf die Förderung von Talenten, die bereits im Unternehmen arbeiten. 2021 haben wir mit dem SuccessFactors Modul „Succession und Development“ eine neue Personalentwicklungssoftware an allen Standorten eingeführt, mit der wir unsere Talente fördern und weiterentwickeln wollen. Unsere Mitarbeitenden können hier ihre Fähigkeiten und ihr Wissen teilen und innerhalb des Unternehmens sichtbar machen. Gleichzeitig haben sie die Möglichkeit, sich über die Software für eines unserer Talentprogramme zu bewerben.

Zudem haben wir im vergangenen Jahr Assessment Center mit rund 100 Mitarbeitenden durchgeführt. Diese konnten sich für das unternehmensweite Talentprogramm bewerben, das 2021 gestartet ist. Alle Teilnehmende an den Assessment Centern haben ein ausführliches Feedback und konkrete Hinweise für ihre weitere Entwicklung erhalten. 77 Talente wurden schließlich für das 18-monatige, weltweite Talentprogramm ausgewählt. Wir haben darauf geachtet, dass die Talente aus verschiedenen Unternehmensbereichen kommen und die Zusammensetzung international sowie divers ist. Die 77 teilnehmenden Talente – 33 weiblich, 42 männlich – stammen aus 17 verschiedenen Nationen.

Neue Führungskultur

Im Rahmen von „Growing Together“ beschäftigt sich der Schwerpunkt „New Work“ vor allem mit den Themen Führungskultur und Zusammenarbeit. Wir wollen eine Führungshaltung und Arbeitsweise bei G+D etablieren, die auf Vertrauen, gegenseitigem Feedback und Empathie basiert. Das erarbeitete Zielbild „Trust-Based Leadership“ umfasst mehrere Kernpunkte: die zielorientierte Zusammenarbeit anstelle hierarchisch orientierter Strukturen, die Übertragung von Entscheidungskompetenzen von der Führungskraft an die Mitarbeitenden und die Rolle der Führungskraft, die mehr als Coach denn als fachlicher Experte fungieren soll. Wir sehen die Führungskräfte bei G+D dabei als Change Manager, also als Menschen, die neue Entwicklungen in unserem Unternehmen vorantreiben und ihr Team dabei mitnehmen.

Bereits 2020 haben wir bei G+D ein neues Entwicklungsprogramm für Executive Manager eingeführt. Das Programm haben wir 2021 mit den virtuellen „Learning Fridays“ fortgesetzt. Diese regelmäßigen Veranstaltungen helfen unserem Top-Management nicht nur, die G+D Strategie einheitlich umzusetzen, sondern sorgen auch für Austausch und eine bessere Netzwerkbildung über Ländergrenzen und verschiedene Unternehmensbereiche hinweg.

2021 startete zusätzlich das neue globale Entwicklungsprogramm „Personal Growth Program“, das sich an erfahrene Führungskräfte und Senior Manager richtet. Die 13 Teilnehmenden stammen aus sechs Ländern und allen Unternehmensbereichen. Mit dem 18-monatigen Programm verfolgen wir mehrere Ziele: die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden genau wie den Aufbau eines funktionsübergreifenden multinationalen Netzwerks. Zudem wollen wir mit dem Programm dazu beitragen, eine konzernweite einheitliche Führungskultur zu etablieren.

Frauen in Führung weltweit in Prozent



Diversität und Chancengleichheit

In unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie entlang der ESG-Kriterien nimmt das Thema Diversität eine zentrale Rolle ein. Dabei verstehen wir Diversität multidimensional und beziehen uns nicht nur auf die Vielfalt bei Geschlecht und geschlechtlichen Identitäten, Alter, kulturellem und sozialem Hintergrund, sondern auch auf eine „Vielfalt im Denken“. Wir lernen miteinander und voneinander, weil wir verschieden sind und stärken so unseren Zusammenhalt als Mitarbeitende von G+D. Als global agierendes Unternehmen sind Toleranz und Weltoffenheit für uns elementar, weshalb wir uns im Rahmen unseres Engagements zur Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ bekennen. Wir sind zudem davon überzeugt, dass Diversität durch das Berücksichtigen verschiedener Perspektiven eine gesteigerte Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität bewirkt. Mit dem Verhaltenskodex und den HR-Principles sichern wir eine Gleichbehandlung im Unternehmen ab. Auch bei der Auswahl unserer Auszubildenden und den Teilnehmenden der Talentprogramme legen wir Diversität als wesentliches Kriterium zugrunde.

Anlässlich des Deutschen Diversity Days 2021 gab es mehrere Aktivitäten und Initiativen bei G+D. Unter anderem wurde im Intranet zu kulturellen Unterschieden, Gender-Themen sowie sprachlichen Barrieren berichtet. Zudem haben wir eine Meinungsumfrage und einen Workshop zum Generationen-Miteinander durchgeführt sowie einen Diversity Lunch Talk initiiert, der in Zukunft mindestens drei Mal im Jahr verschiedene Diversitätsthemen behandeln wird. Diese neuen Initiativen ergänzen unsere Aktivitäten aus dem Vorjahr, als unter anderem die konzernweite Diversity-Arbeitsgruppe gebildet und unser Onboarding-Prozess vor dem Hintergrund von Diversitätsfragestellungen erweitert wurde.

Veridos hat 2021 eine Task Force Diversity gegründet. Ziele sind unter anderem, die Toleranz und das Bewusstsein für kulturelle Vielfalt zu erhöhen, relevante Kennzahlen zu identifizieren und den Status Quo von Veridos bezüglich Diversität zu erheben.

Geschlechtergleichberechtigung

Chancengleichheit für Frauen und ein erhöhter Anteil von Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen sind wichtige Ziele von G+D für mehr Vielfalt im Unternehmen. Im Rahmen der G+D Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns hierfür konkrete Ziele für die kommenden Jahre gesteckt. Bis 2025 ist, bei mehr als drei Geschäftsführungspositionen im Unternehmen bzw. den Unternehmensbereichen, mindestens eine dieser Positionen mit einer Frau zu besetzen. Im Bereich des Executive Managements wollen wir den Anteil weiblicher Manager bis 2025 auf 15 Prozent steigern, bis 2030 auf 20 Prozent. Bei den globalen Talententwicklungsprogrammen soll der Anteil weiblicher Talente in Zukunft immer mindestens so hoch sein wie der der männlichen Talente. Zusätzlich soll der Anteil der Teilnehmerinnen, unabhängig vom bisherigen Anteil in den Programmen, um zehn Prozent gesteigert werden. Ein Ziel ist bereits erreicht: Der Aufsichtsrat von G+D erfüllt die gesetzlichen Vorgaben eines Frauenanteils von mindestens 30 Prozent.

Gute Arbeitsbedingungen und Engagement der Mitarbeitenden

Als moderner Arbeitgeber schaffen wir für unsere Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen und eine moderne Arbeitsumgebung. Im Zuge des konzernweiten „Growing Together“-Programms haben wir ein „Flexible Office“-Konzept etabliert. Hier geht es darum, den Arbeitsplatz der Zukunft zu gestalten. Die Art und Weise, wie wir unsere Büros auf der ganzen Welt nutzen, wird sich verändern: Homeoffice und mobiles Arbeiten werden künftig eine immer größere Rolle spielen. Entsprechend ändert sich auch die Ausgestaltung der Büros und ihre Nutzung. Wo bislang am eigenen Tisch gearbeitet wurde, soll künftig der Fokus auf Teamwork und gemeinsam gestaltete Prozesse gelegt werden. Der Platz von jetzigen Einzelarbeitsplätzen soll entsprechend für Gruppenarbeitsbereiche oder Gemeinschaftsflächen genutzt werden. Zudem wollen wir flexibel buchbare Arbeitsplätze und entsprechende Rückzugsräume einrichten. So können sich unsere Mitarbeitenden bei Präsenzzeiten jeden Tag das passende Setting für ihre jeweiligen Aufgaben suchen. In allen Homezones wird es Sozialflächen geben – beispielsweise die Worklounges, die Mitarbeitende für den persönlichen Austausch und soziales Miteinander nutzen können.

G+D unterstützt als attraktiver und moderner Arbeitgeber Mitarbeitende mit Kindern: Im Sommer 2021 gab es am Standort München eine zweiwöchige Sommerferienfreizeit für Kinder im Alter von vier bis zehn Jahren. Zudem vernetzen wir unsere Mitarbeitenden, die in Elternzeit oder in Mutterschutz sind im Rahmen unseres virtuellen Elternstammtischs. Nicht zuletzt haben wir im vergangenen Jahr eine kostenlose Kinderbetreuung bei Notfällen angeboten.

Das virtuelle Onboarding, das bereits 2020 im Zuge der Corona-Pandemie eingeführt wurde, haben wir im vergangenen Jahr weiterentwickelt: mit einem neuen Einarbeitungsprogramm in unserem Lernmanagementsystem wollen wir neuen Kolleginnen und Kollegen den Einstieg bei G+D noch leichter machen.

Kooperation und Kommunikation stärken

Im Rahmen unserer Initiative „Growing Together“ stärken wir die Vertrauenskultur im Unternehmen, fördern die Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden sowie deren Austausch untereinander. So wollen wir – gerade vor dem Hintergrund einer zunehmend digitalen Arbeitswelt ohne Präsenz vor Ort – auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit G+D stärken.

Bei unserem „New Work“-Konzept setzen wir zum Beispiel darauf, die sogenannten Communities of Practice (CoP) weiter auszubauen. In einer CoP kommen bereichs- und funktionsübergreifend Mitarbeitende von G+D zusammen, um an einem gemeinsamen Interessengebiet zu arbeiten und dieses für G+D voranzutreiben. So gibt es beispielsweise eine Agile CoP oder eine Projektmanagement CoP. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eine neue CoP ins Leben zu rufen und interessierte Kolleginnen und Kollegen dazu einzuladen.

Den Austausch unserer Mitarbeitenden fördern wir mit unserem Intranet, Dialogplattformen, Business Talks und Town Hall Meetings. Um die Kommunikation und Kooperation innerhalb von G+D in einer digitalen Zukunft weiterzuentwickeln, arbeiten wir auch daran, global einheitliche Plattformen und Tools zur Verfügung zu stellen. So können wir in Zukunft noch einfacher digital kommunizieren, gemeinsam an Inhalten arbeiten, Online-Meetings, virtuelle Events und Schulungen durchführen oder Aufgaben und Termine an einem zentralen Ort verwalten. Gleichzeitig reduzieren wir durch diese einheitlichen technischen Lösungen auch Dienstreisen weiter und gestalten die IT-Nutzung für alle Mitarbeitenden weniger komplex.

Veridos hat im September 2021 das Projekt „VD Evolution“ gestartet. Dieses stärkt künftig die Zusammenarbeit und den internen Austausch. Die Mitarbeitenden sollen zudem durch neue Prozesse und Schnittstellen selbständiger und mit mehr Eigenverantwortung arbeiten können.

Talente sensibilisieren für Nachhaltigkeit

Im Rahmen des Talentprogramms der G+D Tochtergesellschaft Louisenthal haben die Teilnehmenden ein Tool entwickelt, mit dem Nachhaltigkeitsaspekte geplanter Projekte im Bereich Banknotenpapier und Sicherheitsfolien bewertet werden können.

Das Ziel: Nachhaltigkeit in allen Dimensionen greifbar machen. So lernen die beteiligten Mitarbeitenden, dass auch scheinbar simple Projekte Einfluss auf ökologische oder soziale Themen oder auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung haben können. Bei zwei großen Projekten hat die Papierfabrik das Tool bereits eingesetzt. Auch in Zukunft sollen größere Investitionen so bewertet werden.



Prinzip 1: Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden

Unser Erfolg basiert auf den Kenntnissen, den Fähigkeiten und dem täglichen Engagement unserer 11.800 Mitarbeitenden. Daher stellen wir den Schutz ihrer Gesundheit, ihre Entwicklung und ihr Wohlergehen genauso in den Mittelpunkt unserer Personalpolitik wie Diversität und Chancengleichheit. So wollen wir uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren und auch neue Talente für uns gewinnen. Durch zielgerichtete Maßnahmen gewährleisten wir, dass unsere Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen vorfinden, ihre Work-Life-Balance ausgewogen gestalten können und den aktuellen und künftigen Anforderungen der Arbeitswelt gewachsen sind.

Mit unserem Engagement im Bereich Mitarbeitende leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 3, 4, 5, 8 und 10. Die Kernbereiche „Wohlergehen und Work-Life Balance“ sowie „Gesundheit und Sicherheit“ stärken die SDGs 3 (Gesundheit und Wohlergehen) und 5 (Geschlechtergleichheit). Unser Kernbereich „Lernen und Entwickeln“ zählt 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.





Prinzip 2:

Verantwortung gegenüber unserer Umwelt

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit und verlangt weltweit schnelles Handeln von allen Akteurinnen und Akteuren. Wir wollen unter anderem mit unserem neuen Klimaziel einen Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen leisten. 2021 haben wir beschlossen, bis 2040 bei den Treibhausgas-Emissionen netto null zu erreichen. Aber auch bei anderen Umweltthemen ist G+D aktiv und reduziert seinen ökologischen Fußabdruck. Mit Produktinnovationen und durch die gezielte Förderung umweltfreundlicher Technologien minimieren wir den Ressourceneinsatz und achten darauf, die Treibhausgasemissionen in der Produktion zu verringern. Gleichzeitig treiben wir Recyclingprozesse voran. Unsere Fortschritte im Umweltbereich messen und dokumentieren wir mit unseren zertifizierten Energie- und Umwelt-Managementsystemen und schaffen so eine wichtige Grundlage, um unsere Klima- und Umweltziele zu erreichen.

Konzernweites Klimaziel

Im Dezember 2021 haben wir ein neues Klimaziel beschlossen: Ausgehend vom Basisjahr 2020 wollen wir unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 um 42 Prozent reduzieren und bis 2040 netto null erreichen. Wir berücksichtigen dabei die Scopes 1, 2 und 3. Mit unserem Klimaziel leisten wir einen konkreten Beitrag, um die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen. Bei der Erarbeitung des Klimazieles haben wir uns an den Kriterien der Science Based Targets initiative (SBTi) orientiert und den Antrag zur Teilnahme (Commitment Letter) im März 2022 eingereicht. Die Anerkennung (Approval) unserer Ziele durch das SBTi wollen wir im Jahr 2023 erlangen. Unser ambitioniertes Ziel Netto-Null wollen wir erreichen, indem wir unsere Infrastruktur kontinuierlich modernisieren und den Energieverbrauch senken, die Eigenerzeugung von erneuerbaren Energien an unseren Standorten ausbauen und den Energieeinkauf an das Klimaziel anpassen. Zudem werden wir in den kommenden Jahren feste Budgets für Investitionen in Nachhaltigkeit bereitstellen.

Das bisherige Klimaziel wird damit abgelöst. Dieses hatten wir 2018 verabschiedet und festgelegt, bis 2022 25 Prozent weniger direkte und indirekte CO₂-Emissionen im Verhältnis zum Umsatz zu verursachen (Basisjahr 2016). 2020 haben wir unser Ziel bereits übertroffen (32 Prozent Senkung gegenüber 2016). Die Emissions-einsparung konnten wir im Berichtsjahr 2021 nochmals steigern und unsere CO₂-Emissionen für Scope 1 und 2 um 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016 senken.

Erneuerbare Energien für den Klimaschutz

Um Treibhausgasemissionen zu vermeiden, nutzen wir unter anderem Energie aus regenerativen Quellen, die wir teilweise auch selbst erzeugen. Für den Zukauf von Strom haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein konkretes konzernweites Ziel gesetzt: bis 2030 wird dieser zu 85 Prozent aus erneuerbaren Quellen stammen.

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



An verschiedenen Standorten erzeugt G+D bereits eigene, regenerative Energie. Die G+D Tochtergesellschaft Louisenenthal gewinnt für die Herstellung von Banknotenpapier und Sicherheitsfolien beispielsweise seit Jahren Energie aus Wasserkraft. 2020 konnten wir für die eigene Erzeugung erneuerbarer Energien ein Projekt in Malaysia in Betrieb nehmen: Unser dortiger Standort zum Druck von Banknoten hat Solarpanels mit einer Fläche von insgesamt 9.000 Quadratmetern installiert. Die Investitionen beliefen sich auf 1,6 Millionen Euro, der Strom fließt in das öffentliche Stromnetz. Seit Inbetriebnahme der Anlage haben wir durch die Erzeugung von Solarenergie fast 2.270 t CO₂ und 590 kg Stickstoff vermieden. Das entspricht rund sieben Prozent der Gesamtemissionen des Standorts. Im ersten Betriebsjahr erfolgte die Stromerzeugung noch nicht im maximalen Umfang, in Zukunft werden wir über die Anlage noch mehr grünen Strom erzeugen können. Zusätzlich prüfen wir, wie wir weitere Solarmodule am Standort Malaysia aufbauen können.

Veridos Matsoukis setzt in seinem Werk in Athen zur Herstellung von Reisepässen und Personalausweisen 100 Prozent erneuerbare Energie ein. Sie stammt aus einem Windpark in der griechischen Region Phocis. In regelmäßigen Energieaudits haben Experten die vollständige Anpassung und Einhaltung der europäischen Richtlinie (EU) 2018/2002 zur Energieeffizienz bestätigt. Veridos Matsoukis will in den kommenden Jahren seinen Energieverbrauch jährlich um zwei Prozent senken. Dazu ergreift der Standort zahlreiche Maßnahmen, wie zum Beispiel den effizienteren Betrieb der Reinnräume und den schrittweisen Austausch der Gebäudeverglasung.

Netzwerk-Bildung und Peer Learning

Das Engagement von G+D beschränkt sich nicht auf das eigene Unternehmen. Durch den Austausch in unterschiedlichen Netzwerken bringt G+D eigene Erfahrungswerte ein, kann aber auch durch die Erkenntnisse anderer Akteure seine Aktivitäten stetig verbessern.

- G+D ist seit vielen Jahren Teilnehmer der Peer Learning Group Klimamanagement des Deutschen UN Global Compact Netzwerks. 2021 haben wir an der SDG Ambition Initiative teilgenommen, an die sich unser Mitwirken am Climate Ambition Accelerator angeschlossen hat. Aus dem Accelerator-Programm konnten wir wichtige Impulse für die Erarbeitung unseres neuen Klimaziels 2040 gewinnen.
- G+D nimmt seit 2021 an der Initiative Kompetenzprogramm Nachhaltigkeit von econsense teil. Im Rahmen des Programms erhalten die teilnehmenden Unternehmen kompakte Informationen und Updates zu relevanten Entwicklungen und gesetzlichen Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit. Gleichzeitig wird dabei ein praxisnahes Unternehmensnetzwerk zu Nachhaltigkeit aufgebaut, das die inhaltliche Vertiefung und den themenspezifischen Austausch ermöglicht.
- An unserem Standort München engagieren wir uns seit einigen Jahren im Rahmen des Klimapakts Münchner Wirtschaft. G+D ist Gründungsmitglied des Pakts, dem insgesamt 15 der größten Münchner Unternehmen angehören. Die über den Klimapakt mitgestalteten Umweltaktionstage haben wir in unsere „Themenwoche Nachhaltigkeit“ integriert, die zeitlich mit dem COP26 abgestimmt war. Die Veranstaltungen fanden coronabedingt in einem rein digitalen Format statt. Im Rahmen der Themenwoche haben wir die Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit informiert und zum eigenen Handeln motiviert. Ein zentraler Bestandteil war hierbei die vom Klimapakt zur Verfügung gestellte Mitmach-App. Diese haben wir im Herbst 2021 zunächst im kleinen Rahmen erprobt und prüfen für das Jahr 2022 eine Fortführung. Für 2022 planen wir zudem einen konzernweit angelegten Nachhaltigkeits-Hackathon, der Mitarbeitende konkret in die Ideenfindung und Umsetzung zu Schwerpunktthemen unserer Nachhaltigkeitsstrategie einbezieht.

Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks im Produktportfolio

Neben dem Einsatz erneuerbarer Energien gibt es zahlreiche weitere Themen, mit denen wir zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Bei Produktentwicklung und -design achten wir, genau wie in der Produktion und beim Recycling, besonders auf Ressourcen- und Umweltschutz. Im Rahmen unserer Forschung und Entwicklung arbeiten wir kontinuierlich an Produktinnovationen.

Nachhaltige Materialien bei Bezahlkarten

G+D hat im Rahmen der Produktlinie Convego® Beyond Bezahlkarten entwickelt, die innovatives und nachhaltiges Produktdesign vereinen. Convego® Recycle ist die erste Bezahlkarte auf dem Markt, deren Körper zu 100 Prozent aus recyceltem PVC besteht. Seit dem vergangenen Jahr ist diese im „Mastercard Sustainable Materials Directory“ aufgeführt. Dieses Verzeichnis für nachhaltige Kartenmaterialien stellt Mastercard seinen Kunden aus dem Bankbereich zur Verfügung. Alle aufgeführten Materialien werden genau geprüft. Die Analyse hat ergeben, dass die Energieeinsparung 54 Prozent höher und die Emissionsreduktion sogar 75 Prozent höher war als von den Kriterien verlangt. Mehrere große Banken in Deutschland und dem europäischen Ausland bieten die Karten aus recyceltem PVC bereits ihren Endkunden an. Auch die weiteren nachhaltigen Bezahlkarten von G+D sollen für das Mastercard-Verzeichnis zertifiziert werden: Convego® Natural bietet einen Kartenkörper aus rein pflanzlichen Materialien, die industriell kompostierbar sind und sicher verbrannt werden können. Die Convego® Parley Ocean Card ist aus einer Kooperation mit der Umweltorganisation Parley for the Oceans entstanden. Die Karte besteht aus gesammeltem Plastikmüll aus dem Meer oder von Stränden.

Bei unseren Bezahlkarten schaffen wir Transparenz, welche Auswirkung diese auf den Klimawandel haben. So ermitteln wir systematisch den Product Carbon Footprint unserer Karten über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Dadurch können wir nicht nur mögliche Einsparpotenziale für Emissionen identifizieren, sondern in Zukunft auch klimaneutrale Produkte anbieten. Unsere Kunden haben die Möglichkeit, die bei der Produktion angefallenen Treibhausgasemissionen durch die Investition in ein hochwertiges Klimaschutzprojekt zu kompensieren.

Einen wichtigen Beitrag für die Nachhaltigkeit schaffen wir auch durch unsere 2021 initiierte Zusammenarbeit mit dem Startup Doconomy: Durch das Projekt können Bankkunden den ökologischen Fußabdruck ihrer Einkäufe ablesen. Banken haben so die Möglichkeit, ihren Kundinnen und Kunden über die Auswirkungen des Konsumverhaltens Transparenz zu verschaffen und diese damit zu einem nachhaltigeren Lebensstil zu motivieren. Die Bankkunden können mit diesem Service auch CO₂-Grenzwerte für ihre Einkäufe festlegen oder in klimafreundliche Impact-Fonds investieren.

Ressourcenersparnis bei Mobilfunklösungen

Auch die von uns entwickelte embedded SIM – kurz eSIM – hilft, Ressourcen zu sparen, denn die eSIM kommt völlig ohne Kartenkörper aus und wird direkt im Gerät verbaut. Beim Kauf eines Mobilgeräts wird sie personalisiert, auch Updates oder neue Dienste können ferngesteuert installiert werden und ersparen so einen Austausch der SIM, wie sie bei herkömmlichen Lösungen nötig wäre. Dies spart nicht nur Material, sondern reduziert zugleich die Emissionen, die durch den Kartentransport entstehen würden.

Im Bereich der klassischen SIM-Karten bieten wir Mobilfunkkunden mit der Half SIM seit drei Jahren ein Produkt mit einer Plastikersparnis von rund 50 Prozent an. Im vergangenen Jahr haben wir erstmals den Product Carbon Footprint unserer SIM-Karten und eSIMs ermittelt. Als Konsequenz aus den Analyseergebnissen haben wir die Quad SIM entwickelt, die wir seit dem Berichtsjahr unseren Kunden anbieten. Diese ist nochmals 50 Prozent kleiner als die Half SIM und spart somit 75 Prozent Material gegenüber einer herkömmlichen SIM-Karte ein. Zudem werden wir 2022 unseren Kunden erstmals Kartenkörper aus recyceltem PVC anbieten können.

Langlebige, sichere Banknoten auf Basis von Naturfasern

Auch bei Banknoten achten wir konsequent auf Nachhaltigkeitsaspekte. Ende 2020 haben wir eine externe Studie zu drei Arten von Banknotenpapier, die in der Papierfabrik Louisa produziert werden, angestoßen (Standard-Baumwolle, Longlife™ und Hybrid™). Für alle drei Substrate wurde ein Product Carbon Footprint und ein Water Footprint erstellt, die jeweils den ökologischen Fußabdruck im gesamten Bargeldkreislauf berücksichtigen: So wurde der Weg der Banknote vom Baumwollanbau über die Substrat- und Sicherheitsfadenproduktion, den Druck, die Verteilung der Banknoten (Transportwege) bis hin zur Benutzung der Banknoten in Geldautomaten betrachtet. Außerdem wurde analysiert, inwieweit die Verwendung alternativer Fasern (Flachs, Zellulose, Biobaumwolle) anstelle konventionell angebauter Baumwolle den Fußabdruck verbessern kann. Die Studie wurde 2021 abgeschlossen.

2022 wird G+D eine „grüne“ Banknote präsentieren, für die wir die Ergebnisse aus der Studie verwendet haben und bei der wir sowohl Treibhausgasemissionen als auch Wasserverbrauch deutlich reduzieren können. Dazu wird ein separater Product Carbon Footprint des gleichen externen Instituts erstellt, um die Vergleichbarkeit zu den oben genannten Banknoten-Substraten und konventionellen Materialien, die in den Farben und Sicherheitselementen (Faden, Folie) stecken, sicher zu stellen.

Mit der Green Banknote Initiative (GBI) hat G+D zudem im Frühjahr 2022 eine offene Dialog-Plattform für Währungsemittenten gestartet, mit dem Ziel, Banknoten und den gesamten Bargeldkreislauf nachhaltiger zu gestalten. Dabei geht es um Grundsätze der Kreislaufwirtschaft, die Reduktion von Treibhausgasemissionen, Ressourceneffizienz in globalen Wertschöpfungsketten sowie bei der Herstellung von Banknoten.

Auch bei den Prozessen im Bargeldmanagement erarbeiten wir zunehmend nachhaltige Konzepte. So haben wir bei der Verpackung von Banknoten für den Transport von Einmalplastik auf ein eigenes Kassettensystem umgestellt. Mit dem System NotaTracc® übertragen wir die Grundprinzipien des Frachtcontainers auf den Banknotenkreislauf: Kern der innovativen Lösung ist eine Kunststoffkassette, das NotaTracc® Tray, in dem Banknoten lose und ohne zusätzliche Umverpackung transportiert und gelagert werden können.

Indem die Trays in das NotaTracc®-Lademodul integriert wurden, können unsere Partner zusätzlich ihre Effizienz steigern: Die „Banknotencontainer“ helfen, die Abläufe rund um das Sortieren und die Qualitätssicherung im Cash-Center zu automatisieren.

Einsparpotentiale aus der Passherstellung

Veridos hat im Berichtsjahr eine Methodik für die Berechnung von Product Carbon Footprints (PCF) entwickelt, mit der gezielte Reduktionsmaßnahmen für die Produktion von ID-Dokumenten abgeleitet werden können. Die Berechnung erfolgte beispielhaft für den in Athen hergestellten ePassport – ein papierbasierter Reisepass mit elektronischen Komponenten. Mit der entwickelten Methodik kann Veridos in Zukunft nicht nur Einsparpotenziale bei Emissionen besser identifizieren, sondern Produkte CO₂-neutral anbieten, indem Emissionen aus der Produktherstellung durch Investitionen in Klimaschutzprojekte kompensiert werden.

Reiseaktivitäten

Durch die anhaltenden, coronabedingten Reiserestriktionen waren unsere Emissionen durch Geschäftsreisen auch 2021 niedriger als vor der Pandemie. Weil Meetings weiterhin, wenn möglich, virtuell stattfinden und wir Dienstreisen aus Klimaschutzgründen generell möglichst geringhalten, sind die Emissionen für Reisetätigkeit im Jahr 2021 um weitere 22 Prozent gesunken.

Nachhaltigkeit in der Produktion

Neben nachhaltigen Innovationen im Produktbereich haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um unsere Produktion ressourcenschonender und umweltfreundlicher zu gestalten: von der Modernisierung und Optimierung bestehender Vakuumanlagen in der Banknotenpapierherstellung in Königsstein über die Umstellung auf eine CMR-freie Banknote in Louisaenthal bis hin zu einem neuen Programm am Standort Mexiko, bei dem wir die Mitarbeitenden dazu motivieren, sich für den Klimaschutz bei der Produktion einzusetzen.

Gefährliche Abfälle



Wir halten uns streng an die RoHS-Richtlinien und die REACH-Verordnung, die den Einsatz gefährlicher Stoffe und Chemikalien beschränken. Das Monitoring erfolgt durch die Datenbank BOM-Check. Gleichzeitig suchen wir kontinuierlich nach Alternativen in unseren Produktionsprozessen, um den Einsatz von Chemikalien zu reduzieren. Die Gesamtabfallmenge bei G+D ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Der Anteil der gefährlichen Abfälle ist im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,5 Prozent gestiegen. Auch in unserer Lieferkette achten wir auf den Einsatz von Chemikalien: jährlich überprüfen wir die Compliance-Erklärungen unserer Lieferanten anhand aktueller Listen auf gefährliche Stoffe und Chemikalien.

Recycling-Aktivitäten

Das Thema Recycling ist für uns ein Fokusthema. Neben unseren Produkten wie der Convego® Recycle-Karte zeigt sich das beispielsweise auch bei der PVC-Kartenproduktion. Dort zerlegen wir den Ausschuss in die Hauptbestandteile Plastik und Chip und bereiten diese wieder auf. Ein weiterer großer Hebel bei der Schonung von Ressourcen sind die Umverpackungen von eingekauften Rohstoffen und zum internen Transport von Karten. Die Verpackungen verwenden wir über mehrere Jahre. Zudem benutzen wir, wo möglich, Kartons statt Plastikboxen zum Transport unserer Smart Cards.

Unsere Verantwortung endet allerdings nicht mit der Produktion: Ein Großteil der Chipkarten, die wir produzieren, fällt seit 2018 unter die WEEE-Richtlinien 2012/19/EU. Deshalb registrieren wir unsere Chipkarten und kennzeichnen diese mit dem WEEE-Logo. Nach der Nutzungsphase werden die Produkte, wie beispielsweise Smart Cards und Wearables, zurückgenommen, um die Rohstoffe fachgerecht zu trennen und dann einer Wiederverwertung zuzuführen. Für die optimale Gestaltung des Prozesses arbeiten wir eng mit einem zentralen Recycling-Dienstleister zusammen.

Speziell im Bereich Bezahlkarten entwickelt G+D neue Lösungen für ein besseres Recycling von Rohstoffen. Gemeinsam mit Mastercard haben wir im Berichtsjahr an einem Rücknahmesystem für gebrauchte Karten gearbeitet. Ein Pilotprojekt mit einer deutschen Großbank ist Ende 2021 angelaufen.

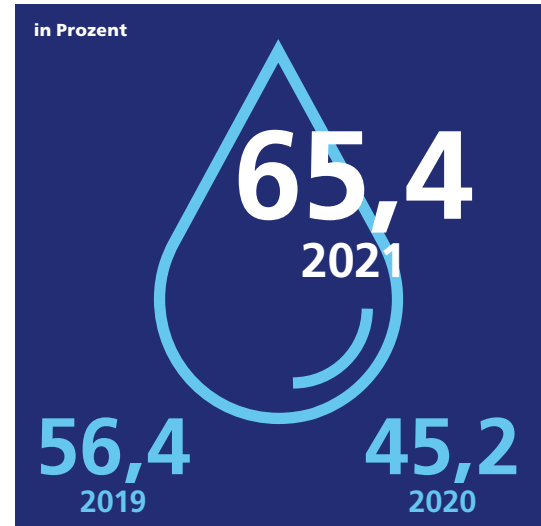
In der Banknotenproduktion können wir künftig durch die Installation einer Rollenspaltanlage in der Papierfabrik Königstein die Wiedereinsatzmenge an Ausschuss deutlich erhöhen.

Veridos Matsoukis hat ein Abfallmanagement- und Recyclingkonzept für seinen Standort etabliert. In Griechenland stellt Veridos jährlich rund 8,4 Millionen Reisepässe und 13,1 Millionen Personalausweise her. Ein kontrolliertes System zur Sammlung von gefährlichen und ungefährlichen Industrieabfällen in den verschiedenen Produktionsbasen sorgt dafür, dass wir seit 2020 fast 100 Prozent der Abfälle zur weiteren Nutzung sammeln konnten.

Umweltmanagement und Zertifizierungen

Unser Engagement im Bereich Umwelt und Klimaschutz kontrollieren wir faktenbasiert und tool-unterstützt mit Kennzahlen. So haben wir stets einen konkreten Überblick über unseren Fortschritt, können aber auch eindeutig identifizieren, wo wir uns verbessern können, um unsere Ziele zu erreichen. Zudem hilft uns unser Umweltmanagement, umweltrechtliche Verpflichtungen zu erfüllen.

Wasser-Aufbereitung und Wiederverwendung



Insbesondere vor dem Hintergrund unserer neuen Nachhaltigkeitsziele ist ein effektives Monitoring essenziell. Unsere Emissionen berichten wir nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol-Standard. Bei dem weltweit größten Klimaschutz-Ranking CDP liegen wir 2021 im Mittelfeld. Neben unseren Treibhausgasemissionen messen wir aber unter anderem auch unseren Wasser- und Energieverbrauch sowie die Abfallmengen. Unsere Kennzahlen, die sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientieren, ermitteln wir auf globaler Ebene für alle Standorte mit mehr als hundert Mitarbeitenden. Die Zahlen fließen in unsere konzernweite Nachhaltigkeitsdatenbank ein.

Mit Zertifizierungen und der Orientierung an internationalen Richtlinien verstetigen und vereinheitlichen wir unser Engagement im Bereich Umwelt. So setzen wir an all unseren europäischen Standorten die EU-Energieeffizienz-Richtlinie um. Unsere 20 größeren Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem, das nach der international anerkannten ISO 14001-Norm zertifiziert ist. Die G+D Produktionsstätten für Banknotenpapier in Louisenthal und Königstein verfügen zusätzlich über ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

Veridos ist nach der ISO 14001 zertifiziert, das entsprechende Umweltmanagementsystem ist in das zentrale Umweltmanagementsystem von G+D integriert.



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 kontinuierlich effizienter und setzen innovative Technologien ein. Durch diese Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz wollen wir fortwährend die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten verringern.

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.





Prinzip 3:

Verantwortung in unserer Lieferkette

Die Pandemie hat uns gezeigt, wie sehr wir in einer globalisierten Welt von funktionierenden Lieferketten abhängen. Gleichzeitig wird es immer wichtiger, auch bei der Wahl der Rohstoffe und deren Gewinnung und Weiterverarbeitung auf ökologische und soziale Aspekte zu achten. Wir haben bei G+D deshalb verschiedene Instrumente installiert, die das Thema Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette verankern und diese vorantreiben.

2021 lag unsere Priorität weiterhin darauf, die weltweiten Lieferketten aufrechtzuerhalten und damit den Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden nachzukommen. Gleichzeitig haben wir uns auf die Umsetzung des Sorgfaltspflichtengesetzes vorbereitet und kontinuierlich daran gearbeitet, unsere Lieferketten hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte zu verbessern.

Konzernweite Einkaufsstandards und Nachhaltigkeitskriterien als Rahmen

Das zentrale Steuerungselement für den Bezug von Gütern und Dienstleistungen ist unsere Konzernanweisung Einkauf, die für alle Unternehmensbereiche bei G+D verbindlich ist. Hier definieren und konkretisieren wir die Rahmenvorgaben für eine nachhaltige Lieferkette auch unter Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Kriterien. Dieses Regelwerk ist zudem die Grundlage für die Auswahl und Weiterentwicklung unserer Lieferanten.

Die Qualifizierung von Lieferanten ist ein weiterer wichtiger Baustein für eine nachhaltige Lieferkette. Bei unseren Lieferanten für die Smart Card-Herstellung konnte der Anteil auditierter A- und B-Lieferanten auf 93 Prozent erhöht werden. Unser Fokus liegt dabei auf unseren Lieferketten in Asien. Die Auditierung wird nach dem international anerkannten SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) 4-Pillar Standard durchgeführt, der unter anderem die Themen Arbeitsstandards, Umweltmanagement, Arbeitssicherheitssysteme und Geschäftsethik umfasst. 2021 haben wir wegen der Corona-Pandemie auf Vor-Ort-Audits weitgehend verzichten müssen; diese aber durch andere Instrumente wie Remote-Audits oder der Überprüfung von Zertifizierungsnachweisen ersetzt.

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) wird weiterhin durchgängig genutzt – 95 Prozent unserer Lieferanten haben ihn anerkannt oder arbeiten mit einem eigenen Verhaltenskodex, der dem Kodex von G+D inhaltlich entspricht.

Das 2020 eingeführte Supplier Management Portal (SMP) unterstützt unsere Einkäuferinnen und Einkäufer bei der Lieferantenauswahl und -qualifizierung. 2021 wurde es wie geplant um die Bereiche e-Sourcing und Vertragsmanagement erweitert. So erreichen wir auch hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsanforderungen eine standardisierte Vorgehensweise in unseren Verträgen und Ausschreibungen. Das SMP wird zudem als strategisches Werkzeug dienen, um 2022 die Anforderungen des Sorgfaltspflichtengesetzes bei G+D umzusetzen.

Sorgfaltspflichtengesetz und Arbeitsnormen

2020 hatten wir am freiwilligen NAP-Monitoring (Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Deutschen Bundesregierung) teilgenommen, in dessen Nachgang das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten geregelt wurde. Daraufhin haben wir im Jahr 2021 die Anforderungen des neuen Gesetzes analysiert und unsere Erkenntnisse genutzt, um den Aufbau zusätzlicher Strukturen zu gewährleisten und uns so aufzustellen, dass wir ab 2023 auch dem Sorgfaltspflichtengesetz voll entsprechen können. Wir werden hierfür unter anderem ein Managementsystem einführen, durch das die Einhaltung der Sorgfaltspflichten innerhalb der Lieferkette sichergestellt wird. An diesem konzernweiten Projekt unter Federführung des Compliance-Bereichs sind Mitarbeitende aus unter-

schiedlichen Fachbereichen beteiligt, darunter HR, Sustainability, Einkauf, IT, Qualitäts- sowie Vertragsmanagement, Kommunikation, Recht sowie Vertrieb.

Weltweit achten wir die Menschenrechte und halten Arbeitsnormen ein. Dabei arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen, um dies auch in unserer Lieferkette zu gewährleisten. In Zukunft werden wir die Anstrengungen in diesem Bereich noch intensivieren. Unsere Ambition ist es, uns verstärkt mit Einflussfaktoren außerhalb unseres Kerngeschäfts zu beschäftigen.

Die Compliance-Fragebögen, genau wie der Verhaltenskodex, beinhalten wesentliche Menschenrechtsfragen genauso wie das Themenfeld Konfliktmaterialien. Entsprechend finden sich hier Fragen und Richtlinien zu Zwangsarbeit, Menschenhandel, Sklaverei, Rohstoffen aus Krisenregionen sowie zu weiteren lokal relevanten Menschenrechts- und Arbeitsfragen.

Unser Vorgehen gegen Zwangsarbeit, Menschenhandel und Sklaverei ist mit dem britischen Modern Slavery Act konform. Das bestätigen wir mit einer jährlichen Stellungnahme.

Insbesondere der Einkauf von Chipkarten erfordert die genaue Betrachtung von Konfliktmineralien und der Beschaffung von Kobalt. Wir erfassen dabei die Inhaltsstoffe für die Chipkarten-Produktion und achten darauf, dass die verwendeten Metalle nicht aus Krisenregionen stammen beziehungsweise DRC-konfliktfrei sind. Zudem tragen wir dafür Sorge, dass nur Schmelzhütten direkter oder indirekter Bestandteil unserer Lieferkette sind, die die Anforderungen des Responsible Minerals Assurance Process oder eines gleichartigen Auditprogrammes erfüllen. Unsere Berichterstattung über Konfliktmaterialien im Jahr 2021 entspricht den Anforderungen des Dodd-Frank Act.



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 Nachhaltigkeitskriterien. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten zusammen, um die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen, Risiken zu erkennen und deren negative Auswirkungen zu vermeiden.

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).

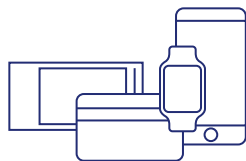




Prinzip 4:

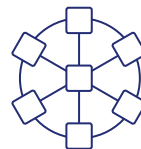
Verantwortung durch unser Geschäftsportfolio

G+D schafft mit seinen Produkten und Lösungen in vielen Teilen der Welt wesentliche Voraussetzungen für eine nachhaltige Entwicklung. Dabei fokussieren wir unser Geschäft auf vier Kernfelder: Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und digitale Infrastrukturen. Auch im Jahr 2021 hat G+D mit seinen Lösungen durch den zuverlässigen Schutz besonders sicherheitsrelevanter Bereiche zur globalen Sicherheit und Stabilität beigetragen. Unser Geschäftsportfolio entwickeln wir kontinuierlich weiter und richten es auf die Herausforderungen der Zukunft aus, um in unserer global vernetzten Gemeinschaft ein zuverlässiger Partner für Sicherheit und Innovation zu bleiben. Wir setzen hierzu an verschiedenen Hebeln an: beispielsweise durch organische Innovationen, Akquisitionen und Venture-Beteiligungen sowie durch die Nutzung unseres Corporate Development Funds. In Zukunft werden wir bei der Weiterentwicklung unseres Portfolios ein besonderes Augenmerk auf Technologien und Beteiligungen legen, die einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Im Fall eines Zielkonfliktes wird es künftig ein Vetorecht des neu gegründeten ESG-Komitees geben.



Bezahlen

Unsere Produkte und Lösungen ermöglichen sicheren Zahlungsverkehr. Mit einem ganzheitlichen Portfolio für öffentliche Währungen sowie elektronische und digitale Zahlungslösungen nimmt G+D eine einzigartige Position im Ökosystem des Bezahlers ein.



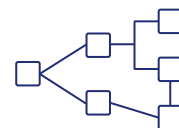
Konnektivität

Im Internet of Things (IoT) sind bereits heute Milliarden von Geräten miteinander verbunden – und jede Sekunde kommen neue dazu. G+D liefert Schlüsseltechnologien für die vertrauenswürdige Verbindung von Menschen sowie Maschinen im Internet der Dinge.



Identitäten

In einer modernen Gesellschaft ermöglichen sichere persönliche Identitäten erst den Zugang zu sozialer Teilhabe. G+D unterstützt Regierungen und Behörden auf der ganzen Welt mit verlässlichen, integrierten Ausweis- und Identitäts-Lösungen – physisch wie digital.



Digitale Infrastrukturen

Digitalisierung und Vernetzung nehmen rasant zu – und damit auch die Anzahl und Komplexität von Cyberangriffen. Als IT-Sicherheitspartner der Bundesrepublik Deutschland ermöglicht G+D digitale Souveränität für Regierungen, Unternehmen und die Gesellschaft.

Beitrag zu globaler Entwicklung durch G+D-Standorte

G+D hat Standorte in 33 Ländern auf der ganzen Welt. Mit unseren Projekten und Investitionen in zahlreichen Teilen der Erde tragen wir zu einer nachhaltigen Entwicklung vor Ort bei: sei es durch neue Arbeitsplätze oder durch den Aufbau von Know-how und Infrastruktur.

Kernfeld Bezahlen: Finanzielle Inklusion durch Vielfalt an Bezahlmöglichkeiten

G+D hat für Menschen weltweit ein großes Angebot an verschiedenen Bezahloptionen im Portfolio. Damit bieten wir Endkunden aber nicht nur Komfort und Sicherheit, sondern leisten einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Inklusion. Beispielsweise ist in manchen Ländern der Zugang zum Mobilfunknetz einfacher als der Zugang zum Finanzsystem. Um unter diesen Voraussetzungen Menschen die Möglichkeit zu bieten, am wirtschaftlichen Leben teilzunehmen, sind unsere sicheren Bezahlösungen für Mobiltelefone ein wichtiger Beitrag. In anderen Ländern ist Bargeld für viele Menschen die einzige Möglichkeit zu Bezahlen oder Zahlungen zu erhalten. Und für Menschen ohne Ausweisdokumente und Bankkonto bieten Prepaid-Bezahlkarten eine einfache Alternative. Digitales Zentralbankgeld, auch Central Bank Digital Currency (CBDC) genannt, wird in Zukunft als digitales Zahlungsmittel unabhängig von technischen Möglichkeiten und dem Zugang zu einem Bankkonto jedem zugänglich sein. Wir bauen hierzu ein umfangreiches Produkt- und Lösungsportfolio auf und haben erste Pilot-Projekte. Im Bereich des elektronischen und digitalen Bezahls entwickeln wir uns ebenfalls kontinuierlich weiter und haben im Berichtsjahr unser Portfolio um den Bereich Authentifizierung erweitert.

Kernfeld Konnektivität: Sicherheit für nachhaltige Innovationen

G+D sichert digitale Verbindungen von Menschen und Dingen im Internet und schafft so Voraussetzungen für Lösungen und Dienstleistungen, die unser Leben verbessern und nachhaltiger gestalten. Im Jahr 2021 stellte sich G+D durch einen Zukauf im Bereich Internet der Dinge (Internet of Things) weiter für die Herausforderungen der Zukunft auf. Durch das Internet der Dinge kann unter anderem die zentrale Energieversorgung von Städten und Gemeinden effizienter, zuverlässiger und kostengünstiger gestaltet werden. Mit Smart Home-Anwendungen können Menschen aber auch die Beleuchtung oder Heizung in ihrem Zuhause intelligent steuern und so Energie sparen. Diese Technologie muss verlässlich und sicher sein – hierzu trägt G+D mit seinen Produkten im Bereich Konnektivität wesentlich bei.

Sicherheit für Künstliche Intelligenz

Weltweit werden im kommenden Jahr nach aktuellen Schätzungen pro Stunde sieben Exabyte Videodaten von Fahrzeugen und öffentlichen Kameras übertragen. Die unzähligen Datenpunkte sind für eine autonome Infrastruktur, datengetriebene Dienste sowie für neue Unternehmen und Geschäftsfelder enorm wichtig. G+D Ventures ist seit 2019 an dem Start-up BrighterAI beteiligt. Es hat ein Verfahren entwickelt, bei dem personenbezogene Merkmale wie Gesichter zwar anonymisiert werden, die Kameradaten allerdings für Analytics- und Machine-Learning-Ansätze erhalten bleiben. Mit diesem innovativen Ansatz der Anonymisierung durch künstliche neuronale Netze hat Brighter AI das „Datenschutz vs. Analytics“-Dilemma für mehr als 1,1 Milliarden öffentliche Kameras gelöst. Durch die Anwendung der gleichen Technologie auf öffentliche Verkehrssysteme, Geschäfte und Einkaufszentren eröffnet Künstliche Intelligenz den Weg zu sichereren, technologiegestützten und intelligenten Städten der Zukunft.

Nachhaltige Mobilität

Die Entwicklung von autonomem und vernetztem Fahren ist eine Schlüsseltechnologie auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Mobilität. So können beispielsweise komplett neue Möglichkeiten für Carsharing-Modelle entstehen, die Menschen den Verzicht auf ein eigenes Fahrzeug erleichtern. Für das autonome Fahren ist neben der Sicherheit auch der Einsatz der passenden Chips eine wichtige Voraussetzung. Hier spielt G+D eine Schlüsselrolle, denn neun der zehn führenden Automobilhersteller setzen bei der Fahrzeugvernetzung auf die embedded SIM-Technologie unseres Unternehmens.

Kernfeld Identitäten: Sicherung von Identitäten und gesellschaftliche Inklusion

Derzeit haben rund eine Milliarde Menschen weltweit keine legale Identität. Diese ist Voraussetzung für die Ausstellung einer Vielzahl amtlicher Urkunden wie Geburts- oder Heiratsurkunden, aber auch von Ausweis- oder Reisedokumenten. 2021 hat sich Veridos in seiner Unternehmensvision dem Menschenrechtsziel der Vereinten Nationen „Legal Identity for all“, verschrieben. Bis 2030 sollen alle Menschen auf der Welt eine legale Identität und freien Zugang zu ihrer Geburtsregistrierung bekommen. Dies ist auch im SDG 16 der Vereinten Nationen festgeschrieben, denn nur eine eindeutige Identität ermöglicht rechtlichen Schutz und Reisefreiheit, den Zugang zu staatlichen Leistungen wie beispielsweise Gesundheitsversorgung oder Bildung und nicht zuletzt sichere Wahlen. Veridos unterstützt die Zielerreichung mit seinen Produkten und Lösungen, die Aktivitäten umspannen dabei den gesamten Globus.

Insgesamt nutzen 100 Regierungen auf der Welt Veridos-Technologien. Beispielsweise produzierte Veridos im Berichtsjahr im Auftrag der dänischen Nationalpolizei neue elektronische Pässe. In Bangladesch unterstützt Veridos den Aufbau einer hochmodernen Gesamtlösung von elektronischen Reisepässen, Identitätslösungen und Grenzkontrollen.

Veridos hat zudem 2021 den neuen Geschäftszweig „eGovernment“ gegründet, mit einem Angebot, das der Digitalisierung von Behördenvorgängen dient. Damit soll Bürgerinnen und Bürgern der Zugang zu Dokumenten und öffentlichen Dienstleistungen künftig weiter erleichtert werden.

Kernfeld Digitale Infrastrukturen: Digitale Lösungen für ein sicheres und nachhaltigeres Leben

Unsere Vision ist es, zu Europas führender Cybersicherheitsfirma zu werden. Die zunehmende Digitalisierung, die durch die Corona-Pandemie weiter an Geschwindigkeit zugenommen hat, erfasst viele Lebensbereiche. Dies gilt beispielsweise für die moderne Arbeitswelt – denn auch nach der Pandemie wird das mobile und digitale Arbeiten eine größere Rolle spielen –, in Unternehmen, aber auch bei Behörden. Um die technischen Möglichkeiten der Gegenwart und Zukunft sicher nutzen zu können, ist ein sicherer Datenverkehr und der Schutz vor allem sensibler Daten vor Cyberattacken die wichtigste Grundlage. G+D bietet mit seinen Produkten passgenaue Lösungen und trägt dazu bei, dass Gesellschaft, Unternehmen und Behörden die Vorteile der Digitalisierung und einer wachsenden Vernetzung sicher nutzen können.

G+D hat 2021 stashcat, einen Messengerdienst für hochsichere und flexible Kommunikation, in das Unternehmen integriert. stashcat kombiniert Funktionalitäten bekannter Messenger und Cloud-Anwendungen, betreibt seinen Dienst dabei datenschutzkonform und

ausschließlich in deutschen Rechenzentren. Das Start-up konnte bereits wichtige Großkunden wie die Bundeswehr und die Polizei gewinnen. Der bildungsspezifische Ableger schul.cloud wird in über 7.500 Schulen deutschlandweit verwendet.

Datenschutz als elementarer Bestandteil unserer Produkte und Lösungen

Bei Produkten und Lösungen, die auf großen Datenmengen aufbauen, stellen sich datenschutzrechtliche und datenethische Fragen. Deshalb ist der Datenschutz schon bei der Entwicklung neuer digitaler Lösungen bei G+D ein elementarer Bestandteil – sowohl unter dem Gesichtspunkt „Privacy by Design“ (Datenschutz durch Technikgestaltung) als auch „Privacy by Default“ (Datenschutz als Voreinstellung).

Aber auch ein weiterer Aspekt der Datensicherheit muss beachtet werden – denn generell wachsen die Anforderungen an Sicherheit und Vertrauenswürdigkeit über den kompletten Daten-Lebenszyklus: Dieser reicht vom Entstehen der Daten („at the edge“) über deren erste Absicherung und Verarbeitung („edge computing“), die Übertragung und eine sichere, verteilte Speicherung (Secure Cloud / Distributed Cloud) bis hin ihrer Nutzung.

Um den gesamten Daten-Lebenszyklus abzudecken, werden wir künftig unseren Geschäftsfokus um Themen wie Secure Edge-Cloud Lösungen, die sichere und vertrauenswürdige Verarbeitung von Daten und um Technologien zur Datenerkennung sowie zum vertrauenswürdigen Umgang von unsicheren, möglicherweise manipulierten Daten erweitern.

Aktuelle Änderungen und Entwicklungen im Datenschutz, wie zum Beispiel die Rechtsprechung zu Privacy Shield (Shrems II), setzen wir zudem konsequent um. Unser Engagement für den Datenschutz zeigt Wirkung: G+D wird regelmäßig von Kunden extern auditiert – mit durchweg positivem Ergebnis.



Prinzip 4:

Verantwortung durch unser Geschäftsportfolio

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

Mit unserem Engagement im Bereich Verantwortung durch unser Geschäftsportfolio 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, das Leben vieler Menschen 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.





Prinzip 5:

Verantwortung für unser Geschäft

Unsere Unternehmenswerte sind zentral für unser Handeln gegenüber Kunden, Partnern und der gesamten Gesellschaft. Um diesen Werten, Standards und gesetzlichen Regelungen jederzeit gerecht zu werden, haben wir verschiedene Instrumente etabliert. So bewahren wir unser Ansehen als Unternehmen und erfüllen das Vertrauen unserer Kunden.

Zentrales Compliance-Managementsystem und Risikoanalyse

Um nachhaltigen Geschäftserfolg sicherzustellen, wägen wir kontinuierlich und systematisch Chancen und Risiken für unser Geschäft gegeneinander ab. Als zentrale Tools dienen uns hierbei unser Compliance- und unser Risiko-Managementsystem. Im Berichtsjahr tagte das Group Risk and Compliance Committee (GRCC) regelmäßig, um Risiken zentral zu bewerten und die Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems innerhalb von G+D voranzutreiben.

Compliance-Managementsystem

Unser Compliance-Managementsystem (CMS) unterstützt konzernweit die Einhaltung von Vorschriften, unter anderem zur Verhinderung von Korruption und Kartellrechtsverstößen. Wir wollen Fehlerquellen eliminieren, bevor Verstöße entstehen. In allen Unternehmensbereichen sowie auch auf Ebene des Konzerns haben wir daher Compliance Komitees eingerichtet, die regelmäßig den aktuellen Status des CMS überwachen. Das Managementsystem wurde bei G+D Currency Technology, G+D Mobile Security und Veridos nach dem Standard IDWPS 980 extern auditiert.

Um Compliance-Vorfälle zu verhindern, ist eine offene Kommunikation und die Schulung unserer Mitarbeitenden eine wichtige Voraussetzung. Die Kommunikation zum Thema Compliance wird fortlaufend intensiviert. Dazu bieten wir e-Learnings zu Compliance-Grundlagen, Anti-Korruption, kartellrechtlichen Fragestellungen sowie zum Thema Datenschutz an.

Risikoanalyse

Bei der Risikobewertung ermitteln wir sowohl Brutto- als auch Nettorisiken, um auch externe Risiken im Blick zu behalten. Wir identifizieren und bewerten Compliance-Risiken in den Bereichen Korruption und Kartellrecht sowie darüber hinausgehende Unternehmensrisiken frühzeitig und systematisch und definieren präventive Maßnahmen. Aus der 2020 durchgeführten Nettorisikobewertung wurden im Berichtsjahr weitere Maßnahmen abgeleitet und implementiert. Den Geschäftspartnerprüfprozess haben wir im Berichtsjahr aktualisiert.

Internetbasiertes Hinweisgebersystem

Interne und externe Hinweisgeber, sogenannte Whistleblower spielen bei der Aufdeckung von Missständen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft eine wichtige Rolle. Wir fördern verantwortungsvolles Handeln: Whistleblower bei G+D können sich entweder an ihren Vorgesetzten, den jeweiligen Compliance-Ansprechpartner oder das Hinweisgeber-System „Tell G+D“ wenden. Mit „Tell G+D“ erfüllen wir alle Anforderungen der entsprechenden EU-Richtlinie und geben Hinweisgebern die Möglichkeit, anonym zu bleiben und sich so zu schützen. Wir werden eine neue weltweite Whistleblowing-Guideline erarbeiten, um noch besser über die Hinweisgebermöglichkeiten zu informieren. Dabei werden wir auch auf Entwicklungen in verschiedenen nationalen Gesetzgebungsprozessen eingehen.

Verhaltenskodex

Unser konzernweiter Verhaltenskodex integriert unter anderem die Prinzipien des UN Global Compact, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der UN (ILO), die UN-Menschenrechtserklärung und die Normanforderungen der ISO 45001. Die Einhaltung der verschiedenen Punkte wird durch interne Audits der Konzernrevision (Corporate Audit) überprüft. 2021 haben wir begonnen, den Verhaltenskodex anhand von neuen gesetzlichen Anforderungen und internationalen Standards in einem konzernweiten Prozess zu überarbeiten. Wir werden diesen 2022 fertigstellen und veröffentlichen.

Menschenrechte und Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

Für G+D gelten ab 2023 die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. G+D hat bereits 2021 mit Vorbereitungsmaßnahmen begonnen. Um den gesetzlichen Sorgfaltspflichten zu entsprechen, baut G+D ein „Menschenrechts-Compliance Managementsystem“ nach den Grundsätzen des zentralen G+D Compliance-Managementsystems auf. Siehe dazu auch Kapitel 3 „Verantwortung in der Lieferkette“ (S. 19f).

Banknote Ethics Initiative (BnEI)

Die Banknote Ethics Initiative hat sich zur Aufgabe gemacht, in der Banknotenindustrie ethische Geschäftspraktiken zu stärken, Korruption zu bekämpfen und die Einhaltung des Kartellrechts zu fördern. G+D zählt zu den Gründungsmitgliedern der Initiative. 2021 wurde G+D Currency Technology erneut erfolgreich auditiert und erhielt die Bewertung „best in class“.

Datenschutz

Datenschutz hat für G+D und insbesondere für unser Geschäft eine zentrale Bedeutung – und dies auf mehreren Ebenen: Wir behandeln die persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden, unserer Geschäftspartner und insbesondere auch unserer Kunden mit größter Sorgfalt und in Einklang mit allen geltenden Gesetzen und Verordnungen. Dem Datenschutz fühlen wir uns auch im Sinne einer „Corporate Digital Responsibility“ besonders verpflichtet. In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns daher auch auf den Datenschutz und die Wahrung der Privatsphäre.

Wir haben ein globales Datenschutz-Managementsystem (GDSMS) installiert, dessen Ziel es ist, konzernweit einheitliche Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten festzulegen. Unser Managementsystem umfasst folgende Bereiche:

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

Das Managementsystem für Datenschutz wird durch unser Netzwerk von Local Data Privacy Officers und Datenschutzkoordinatoren unterstützt, die in unseren Tochtergesellschaften als Multiplikatoren und Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Zur Dokumentation nutzen wir eine digitale Lösung, in der alle relevanten Daten und Prozesse konzernweit erfasst sind.

Mit der digitalen Lösung erfüllen wir die gesetzlichen Anforderungen, können Datenschutzrisiken frühzeitig erkennen und entsprechend darauf reagieren.

Als Auftragsverarbeiter von Daten ist es für uns besonders wichtig, dass wir unseren Kunden ein hohes Datenschutzniveau bieten und dies auch nachweisen können. Mit den Binding Corporate Rules (BCR) erreichen wir ein umfassendes und einheitliches Datenschutzniveau. Die Binding Corporate Rules sind ein Rahmenwerk, das im Datenschutz als Aushängeschild gilt und in Fachkreisen als Gold-Standard bezeichnet wird.

G+D gehörte zu den ersten deutschen Unternehmen, deren Binding Corporate Rules für die interne eigenverantwortliche Datenverarbeitung (Controller) durch die Behörden anerkannt wurde. Zudem waren wir 2018 das erste Unternehmen in Deutschland, das zusätzlich auch die Anerkennung für die Datenverarbeitung im Kundenauftrag erhalten hat (Processor). Im Berichtsjahr 2021 wurden alle Tochtergesellschaften auf die Einhaltung der Binding Corporate Rules erfolgreich geprüft.

Um den Datenschutz zu gewährleisten und zu verbessern, spielen unsere Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Deshalb schulen wir weltweit regelmäßig und verpflichtend zum Datenschutz. Neben konzernweiten eLearnings haben wir 2021 dazu auch online themenspezifische Informationsveranstaltungen abgehalten. Zwischen den Local Privacy Officers sowie den Datenschutzkoordinatoren fand 2021 zudem ein regelmäßiger Wissenstransfer und fachlicher Austausch statt.

Transparenz

Nur ein transparentes Unternehmen kann sich das Vertrauen von Kunden, Partnern und der Gesellschaft verdienen. Deshalb berichten wir unsere Unternehmenszahlen und dokumentieren die Entwicklung von G+D sowohl im Jahresbericht, im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie in unserem jährlichen Fortschrittsbericht. Darüber hinaus kommunizieren wir unsere Aktivitäten über Berichtsplattformen wie beispielsweise Ecovadis. Beim Rating von Ecovadis hat sich G+D Mobile Security im vergangenen Jahr um vier Punkte im Bereich Menschenrechte und Arbeitsnormen verbessert und den Silberstatus bestätigt. G+D ist damit unter den Top 20 Prozent der bei Ecovadis registrierten Unternehmen. Im Rahmen des freiwilligen Programms CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) veröffentlichen wir unsere Umweltdaten offen. Diese werden vom CDP bewertet und Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt.



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.

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.





Prinzip 6:

Verantwortung für unsere Gesellschaft

Die Giesecke+Devrient Stiftung steht seit ihrer Gründung 2010 für das gesellschaftliche Engagement von G+D. 2021 hat sie trotz der Corona-Pandemie ihre Aktivitäten in den zentralen Bereichen Kunst, Kultur und Bildung fortgeführt und weiterentwickelt. Gleichzeitig hat sich die Stiftung personell und strategisch erneuert. In Kooperation mit dem G+D Konzern hat die Stiftung zudem mit dem Erziehungshilfzentrum Adelgundenheim in München eine G+D „Herzensorganisation“ ermittelt. Sie soll künftig durch das ehrenamtliche Engagement der G+D Mitarbeitenden am Standort in München unterstützt werden.

Neue Führung für die Stiftung

Seit Anfang 2021 hat die Stiftung mit Celia von Mitschke-Collande und Kirsten Peter ein neues Vorstands-Duo. Die Themen Kunst, Kultur und Bildung werden auch in Zukunft zentral für die Aktivitäten der Stiftung sein, die bestehenden Partnerschaften führt die Stiftung weiter und baut diese aus. Der Fokus der Stiftung soll dabei auf größere Projekte gelegt werden. Dadurch schärft die Stiftung ihr Profil und erhöht ihre öffentliche Sichtbarkeit, genau wie durch den Umbau der Homepage und die verstärkte Kommunikation über Social Media. Mit zusätzlichen Fundraising-Aktivitäten will die Stiftung zudem die Spendeneinnahmen erhöhen.

Schwerpunkte der Stiftung und Aktivitäten 2021

Zur Kunst und insbesondere zu künstlerischen Drucktechniken hat G+D seit der Gründung des Unternehmens eine starke Beziehung. Bereits seit 2011 fördert die G+D Stiftung das Museum für Druckkunst in Leipzig, das neben einer reichhaltigen Sammlung an Exponaten auch Kurse, Informationsveranstaltungen und Seminare für Studierende anbietet. 2020 haben Museum und Stiftung erstmals ein „Artist in Residence“-Programm ausgelobt, bei dem vier Künstlerinnen und Künstler für vier Wochen einen Arbeitsaufenthalt im Museum absolvieren durften. Die Ausstellung der dort entstandenen Kunstwerke fand 2021 statt. Bei der Zweitaufgabe des Programms hat die Stiftung aufgrund der hohen Anzahl und Qualität der Bewerbungen fünf Kunstschaffende für einen Arbeitsaufenthalt ausgewählt, der von August bis Dezember 2021 stattfand. Die Ergebnisse

werden ab März 2022 in einer Ausstellung präsentiert. Die dritte Runde von „Artist in Residence“ wird im Laufe des Jahres 2022 ausgeschrieben.

Im Bereich Kultur legt die Stiftung seit einigen Jahren einen Schwerpunkt auf internationale Austauschprogramme. Diese sollen zu Verständnis und Toleranz, einem friedlichen Zusammenleben und der erfolgreichen Zusammenarbeit in einer globalisierten Welt beitragen. Seit 2011 betreibt die Stiftung gemeinsam mit dem Goethe-Institut ein internationales Nachwuchsförderprogramm. Dabei kommen 15- bis 18-jährige Jugendliche aus aller Welt nach Deutschland, absolvieren einen Sprachkurs und lernen Deutschland und seine Kultur kennen. Das Programm fördert Jugendliche aus verschiedenen Teilen der Welt und trägt damit zusätzlich zur interkulturellen Kompetenz der Teilnehmenden bei. 2021 konnte das Förderprogramm mit Jugendlichen aus der Ukraine, Bangladesch und Ägypten aufgrund der Corona-Pandemie nur als digitales Sommercamp stattfinden. Seit 2016 hat die Stiftung das Programm um ein jährlich stattfindendes Alumni-Programm erweitert, vier ehemalige Teilnehmende aus dem Nachwuchsförderprogramm absolvieren dabei ein Praktikum bei G+D und einen Intensiv-Deutschkurs. Das Alumni-Programm ruht derzeit coronabedingt, die Stiftung wird es nach der akuten Phase der Pandemie wieder aufnehmen.

Der Bereich Bildung ist der dritte Schwerpunkt des Engagements der Stiftung. Die breit angelegten Förderprojekte öffnen Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder aus benachteiligten Familien den Zugang zu Bildung und unterstützen ihre Persönlichkeitsentwicklung. Zentral ist die Zusammenarbeit mit dem Münchner Impro macht Schule e.V., der 2021 mit

dem 1. Platz des Bayerischen Integrationspreis ausgezeichnet wurde. Im gemeinsamen Projekt „I'll be ...“ unterstützen die Stiftung und der Verein Jugendliche der 7. Jahrgangsstufe dabei, mit Mitteln des Improvisationstheaters ein besseres Selbstvertrauen aufzubauen und den respektvollen Umgang mit sich selbst und anderen zu lernen. So soll den Jugendlichen auch der Einstieg ins Berufsleben erleichtert werden.

Weitere Aktivitäten von G+D Stiftung und G+D

Mit einer Umfrage unter allen Mitarbeitenden in München hat die Stiftung 2021 eine „Herzensorganisation“ für G+D gefunden, die in Zukunft mit dem ehrenamtlichen Engagement der G+D Mitarbeitenden unterstützt werden soll. Die Mitarbeitenden konnten Angaben zu ihren bevorzugten Aktivitäten und Zielgruppen machen sowie auswählen, wie häufig sie sich Zeit für eine ehrenamtliche Mitarbeit nehmen könnten. G+D „spendet“ dabei die Hälfte der Zeit des ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeitenden. Die Wahl fiel auf das Münchner Erziehungshilfenzentrum Adalgundenheim. Die Stiftung hat im Rahmen von ersten Aktivitäten eine Nikolausfeier für die Kinder und Jugendlichen des Zentrums finanziert und den elf Wohngruppen eine Spende zur Erfüllung von Herzenswünschen zukommen lassen.

Neben den Aktivitäten der Stiftung gibt es an den verschiedenen Unternehmensstandorten weltweit karitative Aktivitäten und immer wieder kleinere und größere Spendenaktionen. G+D hat beispielsweise im vergangenen Jahr Hochwassergeschädigte im Berchtesgadener Land und in Bad Schandau nahe des Produktionsstandorts Königstein mit 150.000 Euro finanziell unterstützt. Veridos hat mit seiner Weihnachtsspende älteren Men-

schen geholfen, die auf die „Münchner Tafel“ angewiesen sind. An unserem Standort in den USA haben wir mit dem unternehmensinternen Community Support Programm im vergangenen Jahr 20 soziale Projekte vor Ort gefördert, darunter diverse Tafeln, Kinder- und Jugendinitiativen sowie Einrichtungen zum Schutz der mentalen Gesundheit. Insgesamt 30.000 Euro hat G+D in den USA für die Projekte gesammelt, die teilweise vom Unternehmen, teilweise von den Mitarbeitenden selbst gespendet wurden.



Prinzip 6: Verantwortung für unsere Gesellschaft

Als unabhängiges Familienunternehmen mit einer 170-jährigen Tradition sind wir überzeugt: Unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung gehen Hand in Hand. Denn nur in einer gerechten, offenen und sicheren Gesellschaft ist auch nachhaltiges Wirtschaften möglich.

Mit unserem Engagement im Bereich Verantwortung für unsere Gesellschaft leisten wir über die G+D Stiftung einen Beitrag zu den SDGs 4 (Hochwertige Bildung), 10 (Weniger Ungleichheiten) und 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).





Giesecke+Devrient

Giesecke+Devrient GmbH
Sustainability and
Management Systems

Prinzregentenstraße 159
Postfach 800729
81607 München
Deutschland
T +49 89 41 19-0
sustainability@gi-de.com
www.gi-de.com