



2022
Nachhaltigkeits-
bericht



Inhalt

4

Vorwort des CEO

6

Über G+D

10

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

16

Umwelt

26

Soziales

40

Governance

52

Stiftungsaktivitäten

59

Anhang

Vorwort des CEO

Im Geschäftsjahr 2022 hat Giesecke+Devrient ein weiteres Wachstumsjahr erreicht und sich in seinen Absatzmärkten sehr gut gefestigt und aufgestellt. Wir haben in mehreren Feldern neue und wegweisende Meilensteine für den Ausbau des Angebotsportfolios für die Zukunft gelegt. Diese Fortschritte sind wegen der immensen Veränderungen im abgelaufenen Geschäftsjahr besonders positiv hervorzuheben – eine herausragende Leistung des gesamten G+D-Teams weltweit. Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir aber auch – insbesondere aufgrund des Überfalls Russlands auf die Ukraine – erhebliche geopolitische und wirtschaftliche Verwerfungen in fast allen Branchen und Institutionen erlebt. Weltweit sind Krisen zur Normalität für uns alle geworden. Wir befinden uns im dritten Jahr in Folge im Umfeld von geopolitischen und ökonomischen Herausforderungen. Dies prägt nach wie vor unser aller Alltag, als Menschen und auch G+D als global agierendes Unternehmen.

Insbesondere der fortschreitende Klimawandel, der eine der größten Bedrohungen für die Umwelt und die Menschheit darstellt, darf wegen dieser Krisen keine zweite Priorität werden. Als Unternehmen sind wir uns der Verantwortung bewusst, die wir für die Gesellschaft und die Umwelt tragen. Wir forcieren deshalb eine nachhaltige Geschäftspraxis, welche wir als Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft erachten. Folglich treiben wir unsere Transformation zu einem nachhaltigeren Unternehmen aktiv weiter voran. Wir sind überzeugt, dass ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltig ausgerichtete Geschäftsstrategien und -prozesse der richtige Weg sind, um gemeinsam diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen.

Seit 2021 gibt es bei G+D das Team „Corporate Sustainability“, das die konzernweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sicherstellt und diese kontinuierlich weiterentwickelt, in enger Kooperation mit unseren Geschäftsbereichen. Zusätzlich haben wir auf Konzernebene als steuerndes Element ein ESG-Komitee - unter meinem Vorsitz - eingeführt. Dieses besteht aus leitenden Vertretern aller G+D-Geschäftsbereiche und überwacht die fortwährende Weiterentwicklung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Gemeinsam haben wir uns ein herausforderndes 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. Dies hinterlegen wir mit transparent und klar formulierten Zielen für jeden der drei Nachhaltigkeitsbereiche Umwelt, Soziales und Governance (E S G). Wir machen damit deutlich, dass wir etwas bewirken wollen und dieses Anliegen mit aller Ernsthaftigkeit getragen und weiterverfolgt wird. Mit unserer Strategie und unserem Handeln unterstützen wir die Prinzipien und Ziele des Global Compact der Vereinten Nationen.



Innovation und Technologie sehen wir hierbei als zwei bedeutende Hebel für eine erfolgreiche nachhaltige Ausrichtung und Transformation unseres gesamten Konzerns. Klar ist auch, dass Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit zusammen gehören. Sie sind kein Entweder-Oder. Ziel muss ein nachhaltiger Fortschritt sein – wir wollen mit weniger (Einsatz von Rohstoffen, Energie, Materialien) mehr (Nachhaltigkeit und Wertbeitrag) erreichen. Dies können wir in unserer täglichen Arbeit durch das Gestalten unserer Produktionsprozesse, der Organisation des Arbeitens sowie der Weiterentwicklung unseres Portfolios hin zu nachhaltigeren Produkten und Lösungen beeinflussen. Nachhaltigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, nur durch Kooperation im gesamten Ökosystem der Unternehmenswelt, über Grenzen und Industrien hinweg, lassen sich die notwendigen Verbesserungen erzielen. Deshalb optimieren wir kontinuierlich die Zusammenarbeit mit unseren Wertschöpfungspartnern unter Nachhaltigkeitsaspekten.

Für mich persönlich zeigt sich in diesem Bericht in ganz besonderer Weise, dass wir als Unternehmen aktiv gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Dieser Nachhaltigkeitsbericht soll einen transparenten Einblick in unsere Ansätze, Fortschritte und Ziele geben und dokumentieren, wie wir uns auf diesem Weg engagieren. Der Weg zu mehr Nachhaltigkeit ist immer als Entwicklung, als Prozess oder Reise zu verstehen: Wir haben Fortschritte in einigen Bereichen erzielt, in anderen bleiben wir noch hinter unseren Erwartungen zurück. Aber das gesamte Management der G+D-Gruppe und auch unsere weltweit über 12.500 Mitarbeitenden stehen in großer Einigkeit und Entschlossenheit hinter unseren definierten Zielen und arbeiten kontinuierlich und mit viel Engagement an deren Erreichen.

Nur im Team und wenn wir alle nachhaltig denken und handeln, können wir unser gemeinsames Ziel erreichen.

Dr. Ralf Wintergerst

Über G+D

Giesecke+Devrient (G+D) ist ein weltweit tätiger Konzern für Sicherheitstechnologie mit Hauptsitz in München.

Sicherheitstechnologie, die Vertrauen schafft, ist die Kernkompetenz von G+D. Daher ist G+D ein verlässlicher 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. Die Konzernobergesellschaft G+D GmbH, steuert die Gesamtausrichtung der G+D-Gruppe und unterstützt die Business-Sektoren aktiv in ihrer strategischen Weiterentwicklung. Themen, die von strategischer Bedeutung für den Gesamtkonzern sind, werden hier gebündelt. Nachhaltigkeit ist bei G+D als zentrale Aufgabe definiert. Die Stabsabteilung „Corporate Sustainability“ hat dabei eine Schlüsselfunktion. Zusammen mit den Verantwortlichen aus den Bereichen HR und Compliance liegt hier die Verantwortung für konzernweit zu regelnde ESG-Themenbereiche.



Giesecke+Devrient-Gruppe

in Mio. EUR	2022	2021	Δ in %
Umsatz	2.527,1	2.376,6	6,3
Investitionen	175,8	118,2	48,7
Forschung und Entwicklung	132,7	118,4	12,1
EBITDA	296,9	305,4	-2,8
EBIT	168,2	165,9	1,4
Jahresüberschuss	80,6	85,2	-5,4
Mitarbeitende zum 31.12.	12.594	11.768	7,0

Mit unserer Leistungsfähigkeit in unseren vier Kerngeschäftsfeldern Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und Digitale Infrastrukturen leisten wir einen wichtigen Beitrag für eine funktionierende Gesellschaft.

Die vier Kernbereiche bilden über die organisatorische Struktur des Unternehmens hinweg das komplette Geschäftsportfolio von G+D ab. G+D operiert in einer Holdingstruktur, in der die Business-Sektoren G+D Currency Technology, G+D Mobile Security, Veridos und secunet als rechtlich selbstständige Teilkonzerne agieren. G+D beschäftigt 12.594 Mitarbeitende in 33 Ländern.

Bezahlen

Als globaler Marktführer bietet G+D-Produkte und Lösungen für den 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.

- Innerhalb des Kernbereichs bietet der Business-Sektor **G+D Currency Technology** Lösungen für das komplette, sichere Bargeldmanagement. Dazu gehört die Division „Banknote Solutions“, die Banknotenpapier, Banknoten sowie hochtechnologische Sicherheitsmerkmale produziert und vertreibt. Das Portfolio der Division „Currency Management Solutions“ umfasst Banknotenbearbeitungssysteme unterschiedlicher Größenordnung sowie komplette Cash-Center-Lösungen.
- Komplementär zu diesem Portfolio für physische Währungen bietet die Tochtergesellschaft **G+D advance52** umfassende Lösungen für die Entwicklung und den Betrieb einer digitalen Zentralbankwährung, auch CBDC (Central Bank Digital Currency) genannt.
- Als Teil des Business-Sektors **G+D Mobile Security** umfasst die Division „Secure Transactions + Services“ das gesamte Geschäft mit Smartcards und sicherem elektronischen und digitalen Bezahlen im Bankenbereich. Hinzu kommen Lösungen für sicheres Zugang- bzw. Identitätsmanagement im Gesundheitswesen, für smarte Mobilität und Unternehmen, einschließlich der angegliederten Dienste wie Produktion, Personalisierung sowie Produktentwicklung.

Global erhalten jährlich

500 Mio.

Konsumenten ihre Bezahlkarte von G+D

Bis heute haben wir

160 Mrd.

Banknoten für Staaten in aller Welt designt & selbst gedruckt

Weltweit haben wir mehr als

67 Tsd.

Banknotenbearbeitungsmaschinen ausgeliefert

Wir arbeiten auf

4

verschiedenen Kontinenten an CBDC-Projekten – dazu zählen zwei Pilotprojekte in Thailand & Ghana

1 Mrd.

Transaktionen werden pro Jahr durch G+D's Tokenisierungslösungen ermöglicht

700 +

Geschäftsbanken vertrauen weltweit auf unsere Bezahlösungen

Konnektivität

Im Internet of Things (IoT) sind bereits heute Milliarden von Geräten miteinander verbunden – und jede Sekunde kommen neue dazu. Als Technologieführer mit hoher Expertise für sichere Konnektivität ist G+D Wegbegleiter und Wegbereiter für alle Herausforderungen des IoT.

Die Division „Trusted Connected Devices“ als Teil der **G+D Mobile Security** ermöglicht sichere Anbindungen an mobile Netze und das IoT. Dazu zählen SIM-Karten, embedded SIM, SIM Management Services, eSIM-Management inklusive sicherer Betriebssysteme sowie Lösungen für Enterprise IoT.

Mehr als

500 Mio.

eSIM-fähige Geräte werden von G+D unterstützt und gemanagt

8 von 10

führenden Automobilherstellern setzen bei der eSIM auf unsere Technologien

Aktives Management von

3 Mrd.

SIM-Karten durch G+D-Systeme

eSIM: embedded Subscriber Identity Module

Identitäten

Sichere persönliche Identitäten ermöglichen den Zugang zu Behördendiensten, Bildung, Finanzprodukten und Mobilität und sind damit die Grundlage des modernen Lebens in einer vernetzten Welt. Wir liefern Regierungen weltweit Technologien, die ein sicheres und effizientes Management von Identitäten ermöglichen und gleichzeitig nahtlose und bequeme Identifizierungs- und Authentifizierungsprozesse für Bürger schaffen.

Durch **Veridos**, ein Joint Venture mit der staatlichen Bundesdruckerei, bietet G+D 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.

Veridos versorgt Bangladesch, das nach Bevölkerung achtgrößte Land der Welt, mit einer Produktionsstätte, um jährlich

5 Mio.

elektronische Pässe zu produzieren

Seit 2013 wurden mehr als

100 Mio.

hochmoderne ID-Karten von G+D und Veridos produziert & Mexikos Bürgern verfügbar gemacht

Über

100

Länder weltweit sind Kunden der Veridos

Digitale Infrastrukturen

Die Digitalisierung und Vernetzung nehmen rasant zu – und damit auch die Anzahl und Komplexität von Cyberangriffen. G+D ermöglicht digitale Souveränität für Regierungen, Unternehmen und die Gesellschaft.

Die börsennotierte Tochtergesellschaft **secunet Security Networks AG** ist IT-Sicherheitspartner der Bundesrepublik Deutschland und 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.

Mehr als

180 Tsd.

SINA® Installationen
in 25 Ländern

secunet ist Marktführer bei der
Telematik-Infrastruktur mit

85 Tsd.

angeschlossenen Arztpraxen
durch den secunet konektor

Der Jahresumsatz der secunet
verdreifachte sich zwischen 2015
und 2022 auf

345 Mio. €

SINA®: Sichere Inter-Netzwerk Architektur

Nachhaltiges Handeln schafft Wert für das Unternehmen und die Gesellschaft. Wir intensivieren kontinuierlich unser Engagement und transformieren unser Portfolio hin zu nachhaltigen Produkten und Lösungen.

Beispiele der Transformation unseres Produktportfolios

Green Banknote



G+D's grüne Produktlösung für Banknoten. Verringerung des ökologischen Fußabdrucks durch zertifizierte Naturfasern, minimal eingesetztes Plastik und optimierte Herstellungsprozesse.

Convego® Beyond Bezahlkarten



Bezahlkarten aus 100 % nachhaltigen Materialien in Kombination mit eco-innovativen Dienstleistungen und Partnerschaften. Bis spätestens 2030 Ersatz von Virgin Plastic durch nachhaltige Materialien (Pledge 2030).

eSIM



G+D's umweltfreundliche Konnektivitätslösung mit 46 % weniger CO₂ gegenüber einer konventionellen SIM.



Unser Nachhaltigkeitsmanagement

Wir leben in einer Zeit großer gesellschaftlicher und ökologischer Herausforderungen. Die Klimakrise, die Nachwirkungen der Corona-Pandemie, und der Russland-Ukraine-Krieg sind nur einige Beispiele, die uns im Jahr 2022 beschäftigt haben und auch in Zukunft beschäftigen werden. Wir begegnen diesen wachsenden Herausforderungen mit einem systematischen Nachhaltigkeitsmanagement.

Der Klimawandel ist längst Realität mit weltweiten ökologischen und sozialen Folgen. Wir erleben neben Flutkatastrophen, Hitzewellen sowie dem Verlust von Biodiversität auch eine zunehmende soziale Ungleichheit und anhaltende Fluchtbewegungen in den globalen Norden. Zusätzlich verstärken die wirtschaftlichen und energiepolitischen Auswirkungen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine die Nachfrage nach fossilen Brennstoffen und beschleunigen damit den Klimawandel. Die Verknappung und Verteuerung von Gas und Öl sowie die steigenden Strompreise haben Unternehmen vor enorme Herausforderungen und Existenzsorgen gestellt.



Gleichzeitig gibt es auf globaler, europa- und bundesweiter Ebene verschiedene Entwicklungen, die das Ziel verfolgen, den Kampf gegen den Klimawandel voranzubringen und für mehr Nachhaltigkeit zu sorgen.

Im November 2022 fand die 27. Weltklimakonferenz in Ägypten statt. Zu den Erfolgen der COP27 zählt die Einigung auf einen Fond zur Kompensation von Schäden und Verlusten für vulnerable Staaten. Gleichzeitig konnten die beteiligten Staaten die dringend benötigten Ambitionssteigerungen zur Minderung des Klimawandels kaum voranbringen.

Einen besonderen Einfluss auf Unternehmen im EU-Raum werden die Regelungen zur Taxonomie und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung haben. Die EU-Taxonomie liefert Unternehmen, Investoren und politischen Entscheidungsträgern geeignete Definitionen dafür, welche Wirtschaftstätigkeiten als ökologisch nachhaltig angesehen werden können. Damit trägt sie zur Steigerung nachhaltiger Investitionen und der Umsetzung des so genannten Green Deals bei. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (kurz: CSRD) werden gleichzeitig die Berichterstattungspflichten von europäischen Unternehmen vereinheitlicht und ausgeweitet. Durch die Standardisierung erhöht sich die Vergleichbarkeit, zudem wird die Bedeutung der Nachhaltigkeitsberichterstattung hervorgehoben, da sie nun die gleiche Wichtigkeit wie die bisherige kaufmännische Berichterstattung erhält.

In Deutschland trägt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) dazu bei, dass Unternehmen in ihren Lieferketten sozial und ökologisch nachhaltig agieren. Dies ist vor dem Hintergrund der weiterhin bestehenden Fragilität der globalen Lieferketten eine besondere Herausforderung für viele Unternehmen.

An den verschiedenen Initiativen und der Ausweitung der Regulatorik zeigt sich, dass Unternehmen zentrale Akteure auf dem Weg zu einer nachhaltigen Zukunft sind. G+D ist sich seiner Verantwortung bewusst und nimmt diese aktiv wahr: Unser Engagement zeigt sich auf organisatorischer Ebene durch unsere Governancestrukturen in der G+D-Sustainability-Organisation sowie durch die strategische Planung der nachhaltigen Transformation unseres gesamten Konzerns.

Nachhaltigkeit bei G+D

Als zukunftsorientiertes Technologieunternehmen mit dem Anspruch, weltweit Vertrauen zu schaffen, ist G+D davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln Wert für die Gesellschaft und das Unternehmen schafft. Wir intensivieren deshalb kontinuierlich unser Engagement und transformieren unser Geschäft. Wir begreifen die vor uns liegenden Veränderungsprozesse als Chance, um Herausforderungen anzugehen und Lösungen anzubieten. Dieses Ziel verfolgen wir unter anderem im Rahmen unserer Unterstützung des UN Global Compact, der größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Als weltweit tätiger Konzern für Sicherheitstechnologie sind wir verlässlicher Partner für internationale Kunden mit höchsten Ansprüchen und sichern mit unseren Lösungen die essenziellen Werte dieser Welt. Für diese entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen in unseren vier Kernfeldern: Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und Digitale Infrastrukturen. Wir tragen so dazu bei, dass wichtige Systeme und Infrastrukturen weltweit auch in Krisenzeiten weiter stabil und funktionsfähig sowie zugänglich für Menschen bleiben.

Mit dem Fokus auf die Weiterentwicklung unseres Portfolios hin zu nachhaltigen Produkten und Lösungen ermöglichen wir es gleichzeitig unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und auch ihren Endkunden nachhaltige Produkte im Bereich Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und digitale Infrastrukturen anzubieten.

Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten für mehr Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist bei G+D als zentrale Aufgabe definiert. Unsere Strategie entfaltet sich entlang der drei Säulen

- Environment/Umwelt
- Social/Soziales
- Governance/Unternehmensführung

Diese drei Säulen werden auch als ESG-Kriterien bezeichnet.

Das 2021 geschaffene **ESG-Komitee** bildet den übergeordneten Lenkungsausschuss des Nachhaltigkeitsmanagement im Gesamtkonzern. Unter der Leitung von Group CEO Dr. Ralf Wintergerst gibt das Komitee die Eckpfeiler der ESG-Strategie vor. Es verfügt über Vetorechte in Bezug auf Geschäftsvorgänge, welche im Konflikt zu unseren Nachhaltigkeitszielen stehen. Das ESG-Komitee ist cross-funktional zusammengesetzt und besteht aus Managementvertretern aller G+D-Geschäftsbereiche. Dieses Gremium ist somit ein zentraler Treiber für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und für die Erreichung der definierten Ziele aller Unternehmensbereiche der G+D-Gruppe. Die Ergebnisse der in der Strategie definierten Maßnahmen werden von ihm auf Konzernebene zusammengeführt, kontinuierlich bewertet und analysiert.

2021 hat G+D die Stabsabteilung **„Corporate Sustainability“** mit direktem Berichtsweg an den CEO etabliert. Diese Stabsabteilung hat eine Schlüsselfunktion. Zusammen mit den Verantwortlichen aus den Bereichen HR und Compliance liegt hier die Verantwortung für konzernweit zu regelnde ESG-Themenbereiche. Die zentralen Aufgabenfelder liegen in der Erarbeitung und Weiterentwicklung der gruppenweiten verbindlichen Nachhaltigkeitsstrategie, der Implementierung der definierten Maßnahmen sowie dem Reporting in Form von quartalsweisen Performance Reviews. In enger Zusammenarbeit mit den Sustainability Managern, die die Business-Sektoren vertreten, werden auf Basis der verbindlichen Nachhaltigkeitsstrategie Maßnahmen definiert, die dann in den jeweils betroffenen Bereichen umgesetzt werden. Die Sustainability Manager in den Geschäftsbereichen bilden die Schnittstelle zu den zugeordneten Tochtergesellschaften und deren Standortverantwortlichen. Sie bilden das **Sustainability Manager Team**. So entsteht ein globales Netzwerk an Nachhaltigkeits-Experten. Sie unterstützen die Implementierung in den globalen Standorten auf dem Weg zu den definierten Nachhaltigkeitszielen.

G+D's Sustainability Organisation



Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist neben unserem Werteverprechen und den strategischen Unternehmenszielen integraler und gleichwertiger Bestandteil der konzernweiten G+D-Unternehmensstrategie.



Im Rahmen unserer Strategieweiterentwicklung haben wir uns im Bereich Nachhaltigkeit ein 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.** Dies hinterlegen wir mit transparent und klar formulierten Zielen für jeden der drei Nachhaltigkeitsbereiche – ausgerichtet an den Prinzipien und den Sustainable Development Goals des UN Global Compact.

- Im Themenfeld **Umwelt** bündeln wir unser Engagement im Klima- und Umweltschutz sowie bei der Schonung von Ressourcen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Zusätzlich werden wir unser Produktportfolio in Zukunft noch nachhaltiger und „grüner“ gestalten. Die Entwicklung und Nutzung nachhaltiger Technologien stellt hierbei ein zentrales Handlungsfeld dar. Die Reduktion der Treibhausgas-Emissionen nach Scope 1, 2, und 3 auf Netto-Null bis 2040 ist erklärtes Unternehmensziel ebenso wie der Umsatzanteil an grünen Produkten von 75 % bis 2040.
- Das Themenfeld **Soziales** umfasst neben Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit die Themen Diversität, Gleichstellung, Zugehörigkeit und Weiterbildung sowie das Arbeiten in einer modernen Arbeitswelt. Die Erhöhung des Frauenanteils im Executive Management auf 20 % bis 2030 ist dabei eines unserer definierte Ziele.
- Der Bereich **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. Ein besonderer Fokus wird die Einhaltung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sein.

Konkrete Ziele für die nachhaltige Entwicklung

Für die ESG-Kriterien von G+D wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Ziele erarbeitet:

ESG-Dashboard



¹ Produktions- und Operationsstandorte mit 50 oder mehr Mitarbeitenden

² Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Unsere Zielerreichung messen wir anhand ausgewählter, zentraler Kennzahlen. Dazu wurde auf Konzern-ebene eine zentrale Datenbank zur Erfassung aller nachhaltigkeitsbezogenen Daten etabliert. Die Daten werden jährlich dezentral von lokalen Verantwortlichen an den einzelnen Unternehmensstandorten erfasst. Für 2023 ist eine unterjährige Erhebung sowie eine externe Verifizierung geplant.

Neben den ESG-Kriterien bilden die Nachhaltigkeitsziele (**Sustainable Development Goals**, kurz: **SDGs**) der Vereinten Nationen für uns einen weiteren wichtigen Orientierungspunkt für unser Nachhaltigkeitsengagement. G+D hat besonderen Einfluss auf neun der insgesamt siebzehn SDGs.



– **SDGs aus dem Bereich Environmental: 9, 12, 13 (Industrie/Innovation/Infrastruktur; Nachhaltiger Konsum/Produktion; Maßnahmen zum Klimaschutz)**

Das aktive Steuern der Klimaauswirkungen unseres wirtschaftlichen Handels bildet einen Schwerpunkt unserer ESG-Strategie. Wir streben die Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks an. Dies erreichen wir durch den konsequenten Fokus auf eine innovative, nachhaltige Weiterentwicklung unseres Portfolios sowie die Optimierung unserer eigenen Wertschöpfung und die unserer Zulieferer.

– **SDGs aus dem Bereich Social: 3, 4, 5, 10 (Gesundheit und Wohlergehen; Hochwertige Bildung; Geschlechtergleichheit; weniger Ungleichheiten)**

Unsere Mitarbeitenden sind unser Kapital. Sie sind unsere wichtigste Ressource, ihre Gesundheit und Sicherheit, ein zeitgemäßes Arbeitsumfeld sowie ein bedarfsorientiertes umfangliches Weiterbildungsangebot stehen im Mittelpunkt unserer weltweiten Personalentwicklungsmaßnahmen. Darüber hinaus haben wir die Themen Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit in das Zentrum unserer strategischen Ausrichtung gerückt.

– **SDGs aus dem Bereich Governance: 8, 16 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; Frieden, Gerechtigkeit, Starke Institutionen)**

Unsere Unternehmenswerte sind zentral für unser Handeln gegenüber Kunden, Partnern und der gesamten Gesellschaft. Unser Geschäftserfolg basiert darauf, dass wir vertrauenswürdig, integer und verantwortungsvoll handeln. Mit unserem Compliance- und Datenschutz-Managementsystem sowie dem G+D-Verhaltenskodex verankern wir Integrität und rechtmäßiges Handeln in unserem Geschäft und unseren Geschäftsbeziehungen.

Unterstützte Initiativen für mehr Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Deshalb engagieren wir uns mit zahlreichen anderen Unternehmen in verschiedenen globalen und lokalen Initiativen, Netzwerken und Peer Groups. Der offene und transparente Dialog mit Akteur/-innen außerhalb des Unternehmens ist ein wichtiger Teil der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie des Nachhaltigkeitsengagements von G+D.





Umwelt: Reduktion unseren ökologischen Fußabdrucks

Der Schutz unserer Umwelt ist eine der größten gesellschaftlichen Aufgaben und erfordert von uns als Unternehmen, die Auswirkungen unseres ökonomischen Handelns auf die Umwelt zu reduzieren. Im Themenfeld Umwelt bündeln wir unser Engagement im Klima- und Umweltschutz sowie bei der Schonung von Ressourcen. Darüber hinaus sehen wir in der Gestaltung unserer Geschäftsfelder und Prozesse große Potenziale, Einfluss auf die Umwelt zu nehmen. Dies betrifft sowohl unsere eigenen Produktionsstätten als auch die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern in vor- und nachgelagerten Lieferketten. Unser Ziel ist es, mit allen unseren Maßnahmen und Aktivitäten unseren ökologischen Fußabdruck zu optimieren. Dazu tragen wir auch bei unseren Kunden bei, indem wir unser Produktportfolio in Zukunft noch nachhaltiger gestalten.



Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen



Klare Strukturen für konzernweit einheitliche Standards

Als weltweit tätiges Unternehmen steht G+D zu seiner Verantwortung für den Umweltschutz. In unserem diversifizierten Produktportfolio variieren die umweltbezogenen Anforderungen sehr stark in Abhängigkeit von der Standortcharakteristik, den lokalen rechtlichen Anforderungen und der Art der betrieblichen Tätigkeit. Wir berücksichtigen dies entsprechend in unserem Steuerungskonzept.

Konzernweite Rahmenvorgaben und Zielsetzungen für den Themenbereich Umwelt werden durch das ESG-Komitee unter Federführung der Stabsabteilung „Corporate Sustainability“ beschlossen. Die Umsetzung der Rahmenvorgaben sowie die Implementierung der standortspezifischen Prozesse erfolgen dezentral durch die Geschäftsbereiche und das für den jeweiligen Standort verantwortliche Management.

Über die G+D-Sustainability-Organisation wird die Einhaltung der Rahmenvorgaben sowie die Umsetzung der Konzernumweltziele gesteuert und überwacht. Bei festgestellten Abweichungen werden nachhaltig wirksame Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Unser Ansatz

Wir kontrollieren unser Engagement im Bereich Umwelt und Klimaschutz faktenbasiert anhand von zentralen Kennzahlen. Unsere Emissionen berichten wir nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol-Standard (GHG). Neben den Treibhausgasemissionen messen wir aber 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 konsolidierten Gesellschaften. 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. Unsere 20 größten 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, für 2023 planen wir dessen Einführung auch in unserem Werk in Athen. Wir setzen an all unseren europäischen Standorten die EU-Energieeffizienz-Richtlinie um. Bei dem weltweit größten Klimaschutz-Ranking CDP (Carbon Disclosure Project) liegen wir 2022 auf dem sektorspezifischen Benchmarkniveau.

Unsere Ziele

Um unserer ökologischen Verantwortung gerecht zu werden, haben wir uns klare, messbare Ziele für die Kernbereiche Klima, Wasser, Abfall und unser Produktportfolio gesetzt.

- Im Bereich **Klima** reduzieren wir die Treibhausgas-Emissionen bis 2040 auf Netto-Null (inkludiert sind dabei Scope 1, Scope 2 und Scope 3).
- Unseren Verbrauch von **Wasser** reduzieren wir bis 2030 um 10 % gegenüber dem Basisjahr 2020.
- Ab 2030 entsorgen wir keinerlei betriebliche **Abfälle** auf Mülldeponien („zero landfill“) und leisten gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.
- Bis 2040 beträgt der Anteil **grüner Produkte** an unserem Portfolio mindestens 75 %.

Um diese, aber auch weitere qualitative Ziele zu erreichen, haben wir zahlreiche Maßnahmen initiiert und bereiten weitere vor. Uns ist dabei bewusst: Die Transformation zu einem ökologisch nachhaltigen Unternehmen braucht einen langen Atem, Innovationsgeist und die fortlaufende Anpassung an sich verändernde gesellschaftliche, rechtliche und ökonomische Rahmenbedingungen. Entsprechend werden wir unsere Zielsetzungen für den Bereich Umwelt in den kommenden Jahren stetig weiterentwickeln und ausbauen. Einen Überblick über den gegenwärtigen Stand in den Bereichen Klima, Wasser, Abfall und Recycling sowie grüne Produkte haben wir im weiteren Verlauf dieses Kapitels zusammengefasst.

Kooperation und Austausch für mehr Klima- und Umweltschutz

Für das gesamte Unternehmen, aber auch in unseren verschiedenen Unternehmensbereichen, sind wir im engen Austausch mit unseren Stakeholdern. Im Jahr 2022 legten wir hierbei die Schwerpunkte auf diverse Workshops, quantitative Befragungen zu Kunden- und Marktanforderungen und direkte Austauschformate mit ausgewählten Kunden hinsichtlich ESG-Themen. Diesen kontinuierlichen Austausch wollen wir beibehalten und Kundenkooperationen bezüglich Nachhaltigkeitsthemen weiter intensivieren. So gewährleisten wir, dass die Anforderungen unserer Stakeholder sich in unseren Produkten und Dienstleistungen widerspiegeln. Auf diese Weise können wir unseren Kunden effektiv dabei helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Durch unsere Teilnahme an verschiedenen Netzwerken, Programmen und Projekten im Bereich Klima- und Umweltschutz erhalten wir wichtigen Input für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Gegenzug bringen wir unsere langjährigen Erfahrungen aus der Praxis in diese Netzwerke ein und tragen zum Wissensaufbau anderer Akteur/-innen bei. Seit vielen Jahren ist G+D-Teilnehmer der Peer Learning Group Klimamanagement des Deutschen UN Global Compact Netzwerks. Darüber hinaus tauschen wir uns mit anderen Unternehmen im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP) aus, sind Gründungsmitglied des „Klimapakt Münchner Wirtschaft“ und nehmen seit 2021 an der Initiative Kompetenzprogramm Nachhaltigkeit von econsense teil.



Klimaschutz

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit und verlangt weltweit schnelles Handeln von allen Bereichen der Gesellschaft. Wir sind überzeugt, dass Unternehmen hier einen wichtigen Beitrag leisten müssen und wollen diese Entwicklung mit vorantreiben. Deshalb haben wir 2021 ein neues Klimaziel beschlossen: Bis 2040 wollen wir unsere CO₂-Emissionen wissenschaftsbasiert auf Netto-Null reduzieren – unter Integration aller Emissionen der Scopes 1, 2 und 3. Bis 2030 wollen wir als Zwischenziel eine Reduktion um 42 % erreichen, Basisjahr ist jeweils das Jahr 2022. Mit der Verfolgung unseres Klimaziels 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 2023 erlangen.

Um unser ambitioniertes Klimaziel zu erreichen, sind konkrete Anstrengungen in mehreren Bereichen erforderlich. Wir werden hierzu unsere Infrastrukturen kontinuierlich modernisieren, den Energieverbrauch senken, die Eigenerzeugung von erneuerbaren Energien an unseren Standorten ausbauen und den Energieeinkauf bis 2030 zu 85 % aus regenerativen Quellen abdecken. Um die Maßnahmen umfassend im gesamten Unternehmen definieren und implementieren zu können, haben wir Ende 2022 ein konzernweites Projekt gestartet. Wir werden zudem in den kommenden Jahren feste Budgets für die notwendigen Investitionen in Nachhaltigkeit bereitstellen.

Emissionen (Corporate Carbon Footprint) 2022

Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	30.089
Scope 2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	53.729
Scope 3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	223.813
Gesamtemissionen	tCO₂e	307.630



Energieeinsparung

Zur Reduktion unserer direkten Treibhausgasemissionen setzen wir verstärkt auf Energiesparmaßnahmen. Um möglichst effektiv Energie sparen zu können, identifizieren wir wesentliche Energietreiber mit Hot-Spot-Analysen und können so spezifische und wirksame Effizienz- und CO₂-Maßnahmen an unseren jeweiligen Standorten einführen.

Dazu zählen beispielsweise die Isolierung von Tanks und Leitungen sowie die Umstellung auf effizientere Maschinen und Maßnahmen, mit denen wir den Heiz- und Kühlverbrauch in unseren Gebäuden effektiver gestalten: Wir senken die Heiztemperatur ab, dämmen Gebäude oder nutzen technische Lösungen wie die Kopplung unserer Produktionsmaschinen mit dem zentralen Kühlsystem. In der G+D-Tochtergesellschaft Louisenenthal nutzen wir das Flusswasser zur Kühlung in der Produktion für Banknotenpapier und können so beträchtliche Energiemengen bei den Kompressionskältemaschinen einsparen, ohne das Ökosystem des Flusses zu gefährden. Unter Berücksichtigung ökologischer und ökonomischer Kriterien investieren wir auch in die weitere Modernisierung unserer Infrastruktur. So konnten wir in unserer Produktionsstätte in Spanien durch die Installation neuer Hard- und Software und dem Ersatz konventioneller Heizkessel durch neue, effizientere Brennwertkessel das Heizungssteuerungssystem optimieren. Auch bei unseren Produktionsprozessen schauen wir genau hin: so konnten wir beispielsweise bei unserem ePassport mit der Berechnung eines Product Carbon Footprints (PCF) gezielte Reduktionsmaßnahmen für die Produktion ableiten.

Einsatz erneuerbarer Energien

Durch unser Engagement im Bereich Energieeinsparung können wir den Verbrauch von Energie zwar senken – für unsere Produktion werden wir aber immer eine gewisse Menge benötigen. Wir arbeiten deshalb systematisch daran, verstärkt nachhaltige und erneuerbare Energie zu nutzen. Dies geschieht auf zwei Wegen: Wir prüfen für unsere verschiedenen Standorte kontinuierlich, wo wir selbst erneuerbaren Strom aus Solarenergie, Wind- und Wasserkraft gewinnen können. Damit handeln wir nicht nur ökologisch nachhaltig, sondern machen uns auch zukünftig unabhängiger von Energielieferungen Dritter und steigern dadurch unsere Resilienz.

In unserer Tochtergesellschaft Louisenthal gewinnen wir bereits seit Jahren Strom aus Wasserkraft für die Herstellung von Banknotenpapier und Sicherheitsfolien. In unserer Produktionsstätte in Malaysia haben wir 2020 ein Großprojekt für Photovoltaik umgesetzt – 2022 konnten wir so mehr als 1.600 Megawattstunden Strom aus erneuerbaren Energien erzeugen. Auch an anderen Standorten, unter anderem in Spanien und in Louisenthal, wird bereits Solarstrom gewonnen oder der Aufbau von neuen Anlagen geprüft.

Darüber hinaus kaufen wir, wo immer möglich, die benötigte Energie aus regenerativen Quellen zu. Beispielsweise betreiben wir größere Datenzentren mit Strom aus regenerativen Energiequellen. An Standorten wie Griechenland und Indien beziehen wir schon heute 100 % Grünstrom aus Windkraftanlagen.

Für den Zukauf von Strom haben wir uns ein konkretes konzernweites Ziel gesetzt: Bis 2030 wird dieser zu 85 % aus erneuerbaren Quellen stammen. Ein entsprechendes Projekt hierfür wurde im Jahr 2022 aufgesetzt.

Mobilität

Wir gestalten im Rahmen unseres Klimaengagements auch unsere Mobilität nachhaltig. Dienstreisen treten wir nur dann an, wenn diese aus ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten vertretbar sind – und setzen bei Inlandreisen im Rahmen unserer Reise-Konzernrichtlinie auf Bahn statt Flug. Standard-meetings finden bei uns in der Regel virtuell statt.

Die Ausgangssituation für den Pendelverkehr und den Fuhrpark ist an unseren Standorten in der ganzen Welt sehr unterschiedlich. Anstelle eines Gesamtkonzepts setzen wir deshalb dezentral auf konkrete lokale Maßnahmen. Diese reichen von der Unterstützung von Car-Sharing-Angeboten in Spanien über die kostenlose Nutzung von E-Ladestationen in Deutschland bis zur Umstellung des Fuhrparks auf Autos mit Hybridantrieben in Frankreich.

Wasser

Wasser ist die zentrale Ressource für jedes Leben auf unserem Planeten. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und sorgen für eine effiziente und umweltschonende Wassernutzung. Wir haben hierzu eine konzernweite Strategie implementiert und uns ein konkretes Ziel gesetzt: Bis 2030 wollen wir unseren Wasserverbrauch um 10 % reduzieren. Den Wasserverbrauch haben wir gezielt als Messgröße ausgesucht, weil hier gemessen wird, wie viel Wasser dem natürlichen Wasserkreislauf längerfristig entzogen wird – dieser Indikator hat entsprechend den größten Einfluss auf die Umwelt. Unser Datenmonitoring basiert dabei auf den Anforderungen der GRI. Wir werden unsere Berichterstattung zum Thema Wasser in den kommenden Monaten und Jahren erweitern und prüfen derzeit die Einführung weiterer wasserbezogener Ziele.

Da die potenziellen Auswirkungen der Wassernutzung von Land zu Land und damit auch von Standort zu Standort stark variieren, setzen wir auf eine spezifische lokale Analyse und Maßnahmenplanung. Wir bewegen uns an allen Standorten mindestens im Rahmen der rechtlichen lokalen Vorgaben. Auf der Basis des „Aqueduct Water Risk Atlas“ des World Resources Institute haben wir die lokalen Wasserrisiken für all unsere Standorte und Anlagen analysiert. Hierbei haben wir insbesondere Faktoren wie Wasserknappheit und Wasserverunreinigung berücksichtigt. Auf der Grundlage der Analyse werden wir 2023 standortbezogene Maßnahmen entwickeln, um potentiell negative Auswirkungen durch unseren Wasserverbrauch zu vermeiden oder zu minimieren.

Wasserverbrauch 2022

Wasserentnahme	m ³	3.229.614
Wasserrückführung	m ³	2.794.917
Wasserverbrauch	m ³	434.517
Anteil des wiederverwendeten Wassers am Gesamtwasserbedarf	%	63,6



Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft

Der gewissenhafte Einsatz von Ressourcen ist eine der wichtigsten Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung. Verantwortungsvolles Handeln bedeutet hier, die gesamte Wertschöpfungskette zu betrachten. Wir achten deshalb darauf, Abfall erst gar nicht entstehen zu lassen, möglichst wenig Ressourcen zu verbrauchen, mit nicht vermeidbaren Abfällen verantwortungsvoll umzugehen und viele Rohstoffe wiederzuverwerten. So konnten wir im Berichtsjahr den Gesamtabfall um 4,7% reduzieren. Ergänzend entwickeln wir derzeit ein umfangreiches System für den Bereich Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement. Unser definiertes Ziel ist es, ab 2030 keinerlei betriebliche Abfälle mehr auf Mülldeponien zu entsorgen. Wir steuern und monitoren unsere Ziele im Bereich Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft auf Basis der GRI-Standards.

Abfall

Gesamtabfall	Tonnen	16.131
Deponierung	Tonnen	1.502
Anteil des deponierten Abfalls	%	9,3

Einflußfaktoren für Ressourcenverbrauch und Kreislaufwirtschaft

Produktgestaltung und Design: Über Produktgestaltung und Design nehmen wir direkten Einfluss auf den Ressourcenverbrauch und die Umweltverträglichkeit unserer Produkte. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen ist integraler Bestandteil unseres Produktentstehungsprozesses. Wir halten uns an die RoHS-Richtlinien und die REACH-Verordnung, die den Einsatz gefährlicher Stoffe und Chemikalien regeln. Das Monitoring erfolgt hierbei durch die Datenbank BOM-Check. In den Prozess der Produktgestaltung beziehen wir unsere Partner und Kunden entlang der Wertschöpfungskette intensiv mit ein. Wir verfolgen dabei drei Ansätze:

- Analoge Produkte durch digitale Lösungen ergänzen
- Substitution von originären Materialien durch recycelte Materialien
- Einsatz von regenerativen Materialien

Produktion: Wir versuchen kontinuierlich unsere Produktion zu optimieren, um möglichst wenig Ressourcen zu verbrauchen und Abfall zu vermeiden. Unser Ansatz ist es, Lean-Management und Nachhaltigkeitsmanagement zu kombinieren, dabei setzen wir auf interdisziplinäre Teams. So konnten wir beispielsweise durch die Kooperation von Lean-Expert/-innen, Produktionsmeister/-innen und dem Abfallbeauftragten in Louisaenthal den Materialeinsatz einer Komponente in den vergangenen Jahren um 50 % reduzieren.

Gestaltung nachhaltiger Prozessmodelle: Wir arbeiten daran für unsere Kunden Prozessmodelle zirkulär aufzustellen. So haben wir beispielsweise im Bargeldmanagement 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 Lösung ist eine grüne Kunststoffkassette, das NotaTracc® Tray, in der die Banknoten lose und ohne zusätzliche Umverpackung transportiert und gelagert werden können. Die „Banknotencontainer“ helfen darüber hinaus bei der Automatisierung und Qualitätssicherung der Abläufe im Cash-Center und tragen zur Effizienzsteigerung bei. Wir arbeiten darüber hinaus in weiteren Geschäftsbereichen mit Partnern, um für Geschäftsprozesse im Umfeld unserer Produkte gemeinsame nachhaltige Konzepte und Lösungen zu entwickeln und zu implementieren.

Recycling: Das Thema Recycling ist für uns ein Fokusthema. Neben unseren nachhaltigen Zahlungskarten wie der Convego® Recycled-Karte zeigt sich das beispielsweise auch bei der PVC-Kartenproduktion. Dort zerlegen wir den Ausschuss in die Hauptbestandteile Plastik und Chip. Unsere Chipkarten registrieren wir mit dem WEEE-Logo. So können die Karten wie Wearables und Smart Cards nach der Nutzungsphase zurückgenommen und wiederverwertet werden. Für die optimale Gestaltung des Prozesses arbeiten wir eng mit einem Recycling-Dienstleister zusammen. Speziell im Bereich Bezahlkarten entwickeln wir zudem neue Lösungen für ein besseres Recycling von Rohstoffen. Gemeinsam mit Mastercard haben wir in 2021 ein Rücknahmesystem für gebrauchte Karten entwickelt und ein Pilotprojekt mit einer deutschen Großbank gestartet. Neben produktspezifischen Recyclingprozessen prüfen wir kontinuierlich die Verwertung der Abfälle an unseren Standorten. Das ist beispielsweise möglich, indem wir Ausschusspapier zur Wiederverwertung an Papierfabriken abgeben und unsere Kunden dabei unterstützen, geschredderte Banknoten zu recyceln. In unserem Werk in Athen können wir durch ein Abfallmanagement- und Recyclingkonzept fast 100 % aller Abfälle der Wiederverwertung zuführen. Wo dies nicht möglich ist, achten wir darauf, dass die Abfälle der Energiegewinnung durch Verbrennung zugeführt werden.

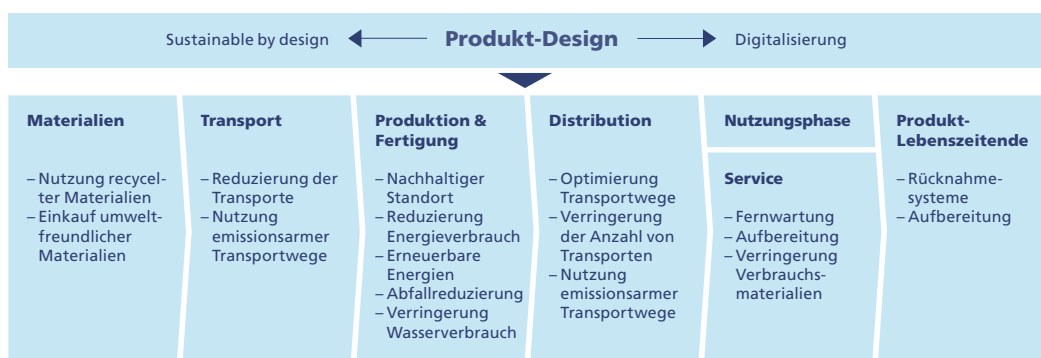


Grüne Produkte

Wir streben die Nachhaltigkeit unserer Produkte entlang des gesamten Lebenszyklus an. Unsere Produkte und Dienstleistungen sollen für uns und unsere Kunden eine größtmögliche positive Wirkung auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft entfalten. Durch unsere grünen Produkte ermöglichen wir als B2B-Unternehmen auch unseren Kunden in aller Welt, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Dadurch können sie auch den End-Konsumenten nachhaltige Lösungen anbieten. Wir konzentrieren uns zunächst auf die Bereiche mit den größten Auswirkungen, dabei ist uns ein strukturiertes, transparentes und datenbasiertes Vorgehen wichtig. Bis 2040 wollen wir 75 % unseres Umsatzes mit grünen Produkten erwirtschaften. Dies schaffen wir durch Produktinnovationen und durch die gezielte Förderung umweltfreundlicher Technologien. So werden wir die Treibhausgasemissionen in der Produktion und in der Lieferkette verringern.

Aber was ist das überhaupt, ein grünes Produkt? Damit wir den Begriff einerseits bei G+D greifbar machen und mit Leben füllen und andererseits auch die Voraussetzungen für eine externe Prüfung schaffen, haben wir hierzu Ende 2022 ein Projekt gestartet. Das Ziel: eine klare und plausible Definition von Kriterien für grüne Produkte zu entwickeln sowie einen Prozess zur Förderung dieser zu etablieren.

Nachhaltige Wertschöpfungskette



Bei der Entwicklung von grünen Produkten und der nachhaltigen Weiterentwicklung bestehender Produkte können wir bereits erste Erfolge vorweisen – im Folgenden einige ausgewählte Beispiele:

- Convego® Recycled ist die erste Bezahlkarte auf dem Markt, deren Körper zu 100 % aus recyceltem PVC besteht. Seit 2021 ist diese im „Mastercard Sustainable Materials Directory“ aufgeführt – ein Verzeichnis für nachhaltige Kartenmaterialien. Die Analyse unserer Karte hat ergeben, dass die Energieeinsparung 54 % und die Emissionsreduktion sogar 75 % höher war als von den Kriterien verlangt. Mehrere große europäische Banken haben unsere Karte bereits im Einsatz. 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, sie besteht aus gesammeltem Plastikmüll aus dem Meer oder von Stränden. Mit dem „Pledge 2030“ verpflichtet sich G+D, spätestens ab 2030 komplett auf Virgin Plastic in Bezahlkarten zu verzichten. Dieses wird durch recycelte, industriell kompostierbare oder biologisch abbaubare Materialien ersetzt.

Bei unseren Bezahlkarten schaffen wir Transparenz, welche Emissionen wir verursachen. Wir ermitteln den Product Carbon Footprint unserer Karten über den gesamten Lebenszyklus hinweg. So können wir unsere Produkte gezielt verbessern.

Mit ökologisch innovativen Partnern wie Doconomy und Patch arbeiten wir zusammen, um Zahlungsmittel mit digitalen, nachhaltig orientierten Tools zu verbinden und dadurch CO₂-Emissionen im Produktlebenszyklus transparent zu machen und im nächsten Schritt zu reduzieren. Wir bauen unser Netzwerk an Partnerschaften stetig aus. So können wir Banken und Fintechs bei ihren Nachhaltigkeitsstrategien effektiv unterstützen und Verbrauchern mit innovativen Lösungen einen nachhaltigeren Lebensstil ermöglichen.

- Auch bei SIM-Karten und eSIMs (embedded SIMs) ermitteln wir den Product Carbon Footprint. Die embedded SIM beispielsweise ist nach einer Studie des Fraunhofer Instituts eine umweltfreundlichere Alternative zu bisherigen SIM-Lösungen und verursacht über ihre Lebensdauer 46 % weniger Treibhausgase. Bei einer konventionellen SIM-Karte entstehen 59 % der Emissionen während der Produktion (Upstream), während Transport und Nutzung (Downstream) für 41 % stehen. Bei der eSIM dagegen fallen bei der Produktion lediglich 2 % der Emissionen an. Die restlichen 98 % entstehen beim Downstream, da der eSIM-Chip vom Hersteller direkt in das Mobilgerät eingebaut wird. Die Ergebnisse der Studie zeigen das Potential der eSIM als nachhaltigere Konnektivitäts-Lösung. Prognosen gehen davon aus, dass sich bis 2030 der eSIM-Anteil auf 76 % aller Smartphone-Verbindungen steigert, wodurch eine erhebliche Reduktion von CO₂-Emissionen möglich würde.
- 2022 haben wir unsere Green Banknote der Öffentlichkeit präsentiert. Sie steht für ökologische, ressourcenschonende Materialien und Produktionsprozesse bei Banknoten. Gepaart mit langer Haltbarkeit und modernsten Sicherheitsmerkmalen leistet sie damit einen entscheidenden Beitrag zu einem umweltfreundlicheren und effizienten Bargeldkreislauf. Der für sie errechnete Product Carbon Footprint zeigt, dass die neue Banknote 29 % weniger Emissionen verursacht als eine konventionelle Banknote. Ergänzend haben wir einen Water Footprint ermittelt und haben darauf basierend Optimierungsmaßnahmen angestoßen. Der erste Kundenauftrag für unsere grüne Banknote wird derzeit produziert und Anfang 2023 in Umlauf gebracht.
- Um neben den Banknoten selbst auch den Bargeldkreislauf nachhaltiger zu gestalten, haben wir 2022 die Green Cash Cycle Initiative ins Leben gerufen. Durch verschiedene Maßnahmen, beispielsweise beim Transport von Banknoten, bei der Verpackung sowie der Abfallreduzierung, erweitern wir unseren positiven Einfluss rund um den Einsatz von Banknoten weltweit.



Soziales: Mitarbeitende als Schlüssel zum Erfolg

Im Bereich Soziales stehen unsere mehr als 12.000 Mitarbeitenden weltweit im Fokus. In einem dynamischen Umfeld gestalten sie mit hoher Leistungsbereitschaft, Innovationskraft und Kompetenz unsere Zukunft. Sie sind unser wichtigster Erfolgsfaktor und stehen daher im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie. Es ist unser Anliegen, die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden bestmöglich mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Basierend auf unseren Unternehmenswerten streben wir eine chancengerechte Kultur an, in der alle Personen sich wertgeschätzt, gerecht behandelt und zugehörig fühlen. Oberste Priorität hat daher die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das es allen ermöglicht, ihr volles Potenzial zu nutzen und sich zu entfalten. G+D bekennt sich dabei zur unternehmensweiten Einhaltung der Menschenrechte sowie globalen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir stellen die Themen Diversität, Gleichstellung, Zugehörigkeit, lebenslanges Lernen, Gesundheit und Sicherheit sowie eine attraktive und moderne Arbeitsumgebung in den Mittelpunkt unserer Strategie im Bereich Soziales.



Unser Beitrag zu den UN Nachhaltigkeitszielen



Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit

Gemeinschaftlich, zuverlässig und innovativ: das sind die Werte, die uns bei G+D antreiben. Gelebte Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit sind wesentliche Bestandteile davon. Bei G+D verstehen wir Diversität als die Zusammenarbeit von individuellen Persönlichkeiten, die aufgrund bisheriger (beruflicher und privater) Erfahrungen, Werte, ihrem Umfeld und der Erziehung ganz verschieden und einzigartig sind. Diese Vielfalt in Meinung und Perspektive bereichert uns und trägt zu unserem Erfolg bei. Diversität bedeutet für uns insbesondere auch die Vielfalt im Denken. Wir fördern eine Zusammenarbeit, die geprägt ist von Vertrauen, gegenseitigem Austausch und konstruktiver Diskussion. Ziel ist die Schaffung einer chancengerechten Kultur, in der alle Personen sich wertgeschätzt, gerecht behandelt und zugehörig fühlen. Wir lernen miteinander und voneinander, weil wir verschieden sind und stärken so unseren Zusammenhalt als Mitarbeitende von G+D. Zugehörigkeitsgefühl entsteht durch Vertrauen und Sicherheit. Dies setzt ein Arbeitsumfeld frei von Belästigung und Diskriminierung voraus. Einwandfreies Verhalten und respektvoller Umgang untereinander sind dafür eine unverzichtbare Voraussetzung.

Als global agierendes Unternehmen sind Toleranz und Weltoffenheit für uns elementar. Wir bekennen uns aktiv zur Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ und unterstützen die gesetzten „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ des UN Global Compact. In unserem globalen Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)-Leitbild und der darauf aufbauenden konzernweiten DE&I-Policy machen wir dieses Verständnis, unsere Ambition, unsere Haltung, unsere Selbstverpflichtung und unser Vorgehen hierzu deutlich.

Unser Ansatz

G+D stellt sich ausdrücklich gegen die Diskriminierung und/oder Belästigung von Personen aufgrund bestimmter Eigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale und Lebensrealitäten. Wir fördern Vielfalt in all ihren Formen und schaffen ein chancengerechtes und inklusives Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen, Diskriminierung und Belästigung ist.

Niemand darf im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses diskriminiert werden. Dies gilt bereits bei der Bewerbung für ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis und erstreckt sich über alle seine Phasen. Wir achten streng darauf, dass Beförderungen, Versetzungen, Aus- und Weiterbildung, Urlaubsgewährung aber auch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses frei von Diskriminierung stattfinden.

¹ Produktions- und Operationsstandorte mit 50 oder mehr Mitarbeitenden

Unsere Ziele

Grundsätzliches Ziel des DE&I-Managements bei G+D ist es, aktiv die Vielfalt unserer Belegschaft zu nutzen, um die Unternehmensziele zu erreichen und den Mitarbeitenden die Nutzung ihres gesamten Potenzials zu ermöglichen. Das Thema Diversität nimmt in unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie eine zentrale Rolle ein.

Bei unseren konkreten Zielen haben wir uns zunächst auf Gender-Aspekte fokussiert. Bis 2025 werden wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen deutlich steigern. Gibt es in einem Unternehmen oder Unternehmensbereich mehr als drei Geschäftsführungspositionen, besetzen wir mindestens eine dieser Positionen weiblich. Für das globale Executive Management haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil schrittweise bis 2025 auf mindestens 15 % und bis 2030 auf mindestens 20 % zu steigern. Das Geschlechterverhältnis im Linienmanagement soll bis 2030 weltweit jeweils auf lokaler Ebene mindestens dem der Belegschaftsstruktur vor Ort entsprechen. In unserem „Group Wide Talent Program“ streben wir eine Frauenquote von mindestens 40 % an. Für die Besetzung unseres Aufsichtsrates achten wir darauf, mindestens die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Aktuell liegt der Frauenanteil dort bei 42 %.

Frauen in Führungspositionen 2022

Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft	%	30,5
Executive Management	%	9,7
Linienmanagement	%	21,7

Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten für Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit (DE&I)

Das DE&I-Management als Teil der globalen HR-Organisation bei G+D basiert auf einer globalen Steuerung mit lokalen Lösungen. Hierzu haben wir ein regelmäßiges Sounding Board Meeting mit allen Diversity-Beauftragten der G+D-Standorte weltweit etabliert, das von der zentral verantwortlichen Funktion für Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit geleitet wird. Ziel ist es, strategische Vorgaben gemeinsam umzusetzen, sich zu notwendigen Maßnahmen auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und gemeinsame Aktionen und Initiativen zu initiieren. An einzelnen Standorten gibt es lokale DE&I-Teams, die sich aus freiwillig engagierten Beschäftigten der Business- oder Fachbereiche zusammensetzen und durch die jeweiligen Diversity-Beauftragten des HR-Bereiches angeleitet werden.

Unsere Strategie

Fairness und Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz bedeutet für uns, dass jede beschäftigte Person nach ihren Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen beurteilt und objektiv fair sowie gerecht behandelt wird. Anerkennung und Wertschätzung aller Beschäftigten ist dabei unser oberstes Gebot. Jede beschäftigte Person kann ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen so einsetzen, dass diese uns als Unternehmen in die Lage versetzen, unsere Kernaufgaben optimal zu erfüllen. Alle Mitarbeitenden haben gleichberechtigt die Chance, sich im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten aufgrund ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen weiterzuentwickeln.

G+D-Mitarbeitende handeln verantwortungsvoll im Sinne des DE&I-Leitbildes und der darauf aufbauenden DE&I-Policy. So schaffen wir gemeinsam ein diskriminierungsfreies, chancengerechtes und faires Arbeitsumfeld.

G+D verpflichtet sich:

- für ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung und Belästigung zu sorgen
- Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung und Belästigung zu verhindern beziehungsweise zu beenden
- alle Hinweise und Meldungen zu diskriminierendem Verhalten oder Belästigung ernst zu nehmen und zeitnah und angemessen zu reagieren
- sicherzustellen, dass die Belegschaft über diese Policy informiert ist und diese jederzeit einsehen kann

Bei der Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung spielen Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Deshalb verpflichtet G+D die Führungskräfte aller Ebenen besonders dazu, dies sicherzustellen.

Unsere Führungskräfte:

- stellen sicher, dass sie sich selbst nicht diskriminierend gegenüber anderen Personen verhalten
- treffen Entscheidungen über die (Weiter-)Entwicklung von Personen ausschließlich aufgrund deren Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen
- leben die Grundsätze der Chancengerechtigkeit
- sind wachsam im Hinblick auf diskriminierendes Verhalten und Belästigung im Unternehmen und wirken negativem Verhalten entgegen
- besuchen regelmäßig Trainings zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit und bilden sich diesbezüglich weiter
- nehmen alle Hinweise und Meldungen zu diskriminierendem Verhalten oder Belästigung ernst und reagieren zeitnah und angemessen

Ausgewählte Maßnahmen im Überblick

Ein zentrales Element unserer globalen DE&I-Strategie ist es, gemeinsam eine diverse, gleichberechtigte und inklusive Kultur bei G+D zu schaffen. Hierfür haben wir ein Rahmenwerk geschaffen. Neben personalpolitischen Maßnahmen setzt G+D im Hinblick auf die Sensibilisierung der Belegschaft und der Führungskräfte auf regelmäßige globale und lokale Aktionen und Initiativen.

DE&I-Leitbild und DE&I-Policy

In unserem globalen DE&I-Leitbild und der darauf aufbauenden konzernweiten DE&I-Policy machen wir unser Verständnis, unsere Ambition, unsere Haltung, unsere Selbstverpflichtung und unser Vorgehen deutlich.

Red Flag Behavior Leitlinie

G+D hat eine Leitlinie für inakzeptable und nicht geduldete Verhaltensweisen (so genannte Red Flag Behaviors) erstellt und veröffentlicht. Diese Leitlinie soll im Detail verdeutlichen, in welchen Formen sich Diskriminierung und Belästigung äußern kann und zur Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden beitragen.

DE&I-Portal

G+D stellt eine zentrale Informationsseite mit umfassenden Informationen und Links rund um das Thema Diversität zur Verfügung über das sich unsere Mitarbeitenden jederzeit über alle Themen rund um Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit bei G+D informieren können.

Trainings

Wir organisieren regelmäßige freiwillige sowie auch verpflichtende Trainings für Belegschaft und Führungskräfte. So stellen wir sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden die geltenden Verhaltensstandards kennen und sich zum Thema Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit weiterbilden und ihr Verhalten hinterfragen. Diese Trainings werden je nach Möglichkeit global oder lokal organisiert und aufgesetzt. Sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeitende haben wir unsere bestehenden allgemeinen Trainings im Hinblick auf ihren DE&I-Bezug überprüft, angepasst und die Trainingskategorie „Diversity“ um Themen wie „Unconscious Bias“, „Allyship“ und „Umgang mit Diskriminierung“ erweitert.

Kontinuierliche Sensibilisierung durch interne Kommunikation, Veranstaltungen und Initiativen

Wir möchten alle Mitarbeitenden und insbesondere die Führungskräfte noch stärker für DE&I-Themen sensibilisieren und entsprechende Angebote unterbreiten. Alle Beschäftigten im Konzern werden kontinuierlich über unterschiedliche Themenbereiche zu DE&I informiert und im Rahmen von Veranstaltungen, Initiativen und Aktionen dazu aufgerufen, sich mit ihren Erfahrungen, ihrer Meinung und ihren Wahrnehmungen einzubringen, Fragen zu stellen und sich zum Thema weiterzubilden. Dies geschieht sowohl zum Zwecke der kontinuierlichen Sensibilisierung als auch zur Etablierung der angestrebten inklusiven und chancengerechten Unternehmenskultur.

Hierzu veröffentlichen wir regelmäßig Artikel im Intranet zu verschiedenen Themen rund um Diversität und den Einfluss auf das (Arbeits-)Umfeld. Die Artikel ergänzen wir beispielsweise mit Sensibilisierungsvideos oder Interviews. So haben wir bereits Themen, bei denen kulturelle Unterschiede, Sprachbarrieren, Hürden im Alltag, Klischees und Geschlechterwahrnehmung, Diskriminierung selbst erleben, Diskriminierung beobachten, sexuelle Orientierung, Zusammenarbeit der Generationen und viele weitere behandelt.

Als neues Format haben wir im Berichtsjahr mehrmals im Jahr stattfindende „Diversity Lunch Talks“ organisiert, bei denen die Mitarbeitenden verschiedene Aspekte von Diversität diskutiert haben. Anlässlich des Deutschen sowie Europäischen Diversity Day sowie unserem Engagement bei der Charta der Vielfalt gab es verschiedene Aktivitäten und Initiativen, bei denen Mitglieder des G+D-Diversity Teams, HR-Mitarbeitende und AGG-(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)Beauftragte den Kolleg-/innen an Informationsständen umfangreiche Möglichkeiten zu Austausch und Information geboten haben. Seit 2009 nimmt G+D regelmäßig am Girl's Day statt. Dieser einmal im Jahr stattfindende Aktionstag soll Mädchen und Frauen motivieren technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Es handelt sich um das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen weltweit. Sie erhalten Einblicke in Berufsfelder, die Mädchen in ihrer Berufsorientierung eher selten in Betracht ziehen. Seit dem Start der Aktion bei G+D haben wir uns bei 320 Mädchen als Technologieunternehmen vorgestellt und diese in die Welt der Technikberufe eingeführt.

Auch das Thema Generationen miteinander ist bei G+D ein wichtiges Thema. So haben wir beispielsweise 2022 die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Affinity Group zum Thema: „Optimale Einarbeitung und Integration junger Kolleg-/innen in ein Team mit überwiegend älteren Mitarbeitenden“ ausgeschrieben. Die Ergebnisse dieser Affinity Group werden im ersten Quartal 2023 intern veröffentlicht. Affinity Groups zu weiteren Themen folgen.

Lebenslanges Lernen

Zunehmende Digitalisierung, sich immer schneller wandelnde Kundenanforderungen, technologischer Fortschritt sowie der weiterhin anhaltende Fachkräftebedarf machen die kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeitenden zum Erfolgsfaktor für unser Wachstum und unsere wirtschaftliche Nachhaltigkeit. Mit unserem global ausgerollten Learning-Management-System haben wir die Basis dafür geschaffen, dass wir Trainings und Fortbildungen für global relevante Themen an allen Standorten einheitlich anbieten und dokumentieren können. Das System bietet den Standorten darüber hinaus die Möglichkeit, spezifische lokale E-Learnings zu gewünschten Themen zu integrieren und für die Mitarbeitenden vor Ort bereitzustellen. Dabei analysieren wir fortwährend, welche Kompetenzen und Arbeitsmethoden für unsere Mitarbeitenden wesentlich sind und passen unsere Angebote für hochqualitative Trainings, Weiterbildungen, Coachings und Mentorings entsprechend an.

Unsere konkreten Ziele sind:

- Für 80 % unserer Mitarbeitenden weltweit haben wir bis 2025 ein jährlich festes Ziel von mindestens drei Weiterbildungsmaßnahmen definiert; dies können Trainings, E-Learnings, Konferenzteilnahmen, Coachings oder Mentorings sein.
- Unsere globalen Talentprogramme nutzen wir zur systematischen Entwicklung unserer Mitarbeitenden sowie zur Nachfolgeplanung und werden diese mit lokalen Talententwicklungsprogrammen verknüpfen.
- Wir machen die Entwicklung unserer Talente und deren Fortschritte transparent. Wir achten dabei auf Diversitätsthemen, insbesondere auf die Förderung von Frauen und internationalen Kandidat/-innen.
- Wir führen ab 2023 weltweite People Reviews für alle G+D-Mitarbeitenden ein.



Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten für Life Long Learning

Der Bereich Life Long Learning ist Teil der globalen HR-Organisation OneHR. Das Team Talent- und Leadership Development ist verantwortlich für den Gesamtbereich „Lebenslanges Lernen“. Dies beinhaltet die Definition der Maßnahmen und Ziele sowie deren Überwachung. Innerhalb dieses Bereiches verantwortet das Team die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden sowie die duale Ausbildung. G+D unterstützt seine Mitarbeitenden auch bei der Durchführung und Finanzierung von berufsbezogenen privaten Weiterbildungsmaßnahmen.

Dauerhafte Weiterbildung als Top-Priorität

Die Fortbildung und Schulung unserer Mitarbeitenden ist und bleibt ein zentraler Erfolgsfaktor für G+D. Auch 2022 haben wir unseren Trainingskatalog im engen Austausch mit unseren Fachbereichen erstellt, um möglichst passgenaue Angebote machen zu können. Neben etablierten, erfolgreichen Instrumenten wie Coachings und Mentorings haben wir 2022 auch neue Formate wie zum Beispiel Job Shadowing pilotiert. Bei diesem Programm begleiten Mitarbeitende Führungskräfte aus dem Executive Management einen Tag lang und erhalten dabei einen Einblick in deren Aufgaben und Tätigkeiten.

Unser Learning-Management-System, welches wir 2021 global eingeführt haben, wurde weiter intensiv genutzt und der Anwendungsbereich um global verfügbare E-Learnings ergänzt. Dieses Angebot ist in mehreren Sprachen verfügbar und wird regelmäßig erweitert. Darüber hinaus haben wir Trainings für unsere globale HR Community durchgeführt, um den Einsatz des Learning-Management-Systems auch zunehmend für lokale Bedarfe unserer Standorte nutzen zu können. Auch 2023 wollen wir diese Schulungen weiter ausbauen. Damit wollen wir es unseren HR-Einheiten auf der ganzen Welt ermöglichen, in dem gemeinsamen System auch ihre eigenen Trainings einzurichten und zu nutzen. Auf Initiative mehrerer globaler Standorte haben wir den Einsatz eines großen Trainingsanbieters pilotiert, der unser bestehendes Angebot insbesondere durch technische Inhalte weiter ergänzt. 2023 wollen wir weiteren G+D-Standorten den Zugang zu diesen Angeboten ermöglichen.

Trainings

Anzahl der Trainingsstunden pro Jahr und Mitarbeitendem	Stunden	10,8

In Deutschland konnten wir unser 2021 in Folge der Corona-Pandemie überwiegend digitales Trainingsangebot wieder mit Präsenzveranstaltungen anreichern. Durch die positiven Erfahrungen, die wir mit digitalen Formaten gemacht haben, können wir nun eine noch ausgewogenere Mischung an Präsenz- und Onlineveranstaltungen anbieten, um die Bedarfe und Wünsche unserer Mitarbeitenden abzudecken. So können digitale Formate unter anderem Reisezeiten und -kosten reduzieren, während wir beispielsweise an Themen der Persönlichkeitsentwicklung in Präsenzveranstaltungen arbeiten. Die Flexibilität der digitalen Lernformate wollen wir 2023 noch stärker nutzen, um Trainings auch länderübergreifend anbieten zu können.

Neue Führungskultur: Trust-Based Leadership

Führungskultur und Zusammenarbeit sind essenzielle Aspekte unseres Arbeitsalltags. Wir wollen bei G+D eine Führungshaltung und Arbeitsweise etablieren, die auf Vertrauen, gegenseitigem Feedback und Empathie basiert. Die Führungskraft soll hierbei künftig stärker die Rolle eines Coaches und Change Managers einnehmen. In dieser Rolle sollen neue Entwicklungen im Unternehmen in kontinuierlichem Austausch vorangetrieben werden. Die Teams sollen sich dabei immer im Klaren sein, welchen konkreten Beitrag sie zum Unternehmensziel leisten. Diesen Ansatz wollen wir 2023 nutzen, um gemeinsam mit allen Mitarbeitenden noch erfolgreicher am Markt zu agieren. (weitere Informationen dazu auch im Abschnitt Working @ G+D)

Unsere 2020 eingeführte Learning Journey für unser globales Executive Management haben wir im Berichtsjahr weiter fortgeführt. Im Rahmen der sogenannten „Learning Fridays“, die regelmäßig stattfinden, bearbeiten wir mit unseren Executives unterschiedliche aktuelle Führungsthemen. Durch interaktive Trainingsformate wird dabei auch der Austausch sowie die Vernetzung unserer Führungskräfte über Ländergrenzen und Unternehmensbereiche hinweg gestärkt.

2023 wollen wir weitere Angebote für Führungskräfte aller Ebenen einführen, um diese noch besser bei ihrer herausfordernden Arbeit zu unterstützen.

Neue Feedbackkultur bei G+D: Performing.Together

Die zukünftige Arbeitswelt fordert von unseren Mitarbeitenden neue Fähigkeiten und ständige Anpassungen und Weiterbildungen. Um dies zu realisieren, braucht es Feedbackmechanismen, verbunden mit einer aktiv gelebten Lernkultur im Unternehmen sowie eine hohe Lernbereitschaft bei den Mitarbeitenden. 2022 wurde deshalb in einer internationalen HR-Projektgruppe das Thema Performance Management neu gedacht und konzipiert. Mit Performing.Together werden wir 2023 den Startschuss für den neuen Feedback-Dialog als global einheitliches Format geben. Performing.Together dient dabei der Etablierung eines kontinuierlichen Feedback-Prozesses zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Der Feedback-Dialog ist jedoch nicht nur ein HR-Instrument, er stellt die Weichen für die Weiterentwicklung unserer Zusammenarbeit und die Schaffung einer zukunftsfähigen Arbeitskultur. Digital unterstützt wird der Feedback-Dialog durch die Einführung des SuccessFactors Moduls „Performance & Goals“. Die Implementierung wurde im Januar 2023 mit einer globalen Reihe von Informationsveranstaltungen gestartet.

Der Feedback-Dialog besteht einerseits aus regelmäßigem, anlassbezogenem und gegenseitigem Feedback, andererseits aus der Herstellung des Bezugs der täglichen Arbeit zur G+D-Strategie. Regelmäßiges gegenseitiges Feedback ist nicht nur ein wichtiges Instrument zur Steuerung von Performance, es bildet auch eine gute Grundlage für die persönliche Weiterentwicklung und Motivation der Mitarbeitenden. Gegenseitiges Vertrauen ist die Grundvoraussetzung für stetiges Lernen, sowohl das persönliche Lernen als auch das der Organisation als Ganzes. Gleichzeitig ist es notwendig, dass Mitarbeitende den Bezug zwischen ihrer täglichen Arbeit und der Strategie von G+D herstellen können. Auf diese Weise wird die Sinnhaftigkeit der eigenen Aufgabe, der Beitrag des Einzelnen deutlich.



Der neue Feedback-Dialog basiert auf der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass Mitarbeitende für das Gefühl von Zugehörigkeit und Motivation folgende Rahmenaspekte benötigen:

- Fachliche Skills und Weiterentwicklung (Kompetenz)
- Handlungsfreiheit ohne das Gefühl, kontrolliert zu werden (Autonomie)
- Gesehen werden, Gemeinschaftsgefühl und das Verstehen des Großen und Ganzen sowie des eigenen Beitrags zu diesem Big Picture (Purpose/Sinnhaftigkeit)

Etablierung von Communities of Practice

Der weitere Ausbau von sogenannten Communities of Practice (CoPs) ist ein wichtiger Baustein zum lebenslangen Lernen. CoPs sind selbst organisierte Gruppen, in denen bereichs- und funktionsübergreifend Mitarbeitende von G+D zusammenkommen, um an einem gemeinsamen Interessengebiet zu arbeiten und dieses für G+D voranzutreiben. Die CoPs sind normalerweise von der geschäftlichen Organisation abgekoppelt, selbstorganisiert und leisten einen wichtigen Beitrag zum kollaborativen Zusammenarbeiten. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eine neue CoP ins Leben zu rufen und interessierte Kolleg/-innen dazu einzuladen. Es gibt derzeit bei G+D unter anderem CoPs in den Bereichen Agile, Projektmanagement, Leadership und Einkauf 4.0.

Talente und Entwicklung fördern

Einen wichtigen Schwerpunkt bildet bei G+D die Förderung und Weiterentwicklung von Talenten, die bereits im Unternehmen arbeiten. Über unsere HR-IT-Plattform „Succession and Development“ begleiten wir sie in ihrer individuellen Weiterentwicklung. Unsere Mitarbeitenden können hier ihre Fähigkeiten und ihr Wissen teilen und innerhalb des Unternehmens sichtbar machen.

In unseren globalen G+D-Talentprogrammen mit Teilnehmenden aus allen Teilkonzernen bieten wir eine stärkenbasierte und dem individuellen Bedarf angepasste Entwicklung unserer Talente an. Unter dem Motto: „Growing together – developing talents together“ fördern wir die Vernetzung und den Wissensaustausch innerhalb von G+D, sowohl zwischen den einzelnen Teilkonzernen als auch international. Die Teilnehmenden werden in Assessment Centern ausgewählt. Alle Teilnehmenden erhalten ein ausführliches Feedback und konkrete Hinweise für ihre weitere Entwicklung.



2022 haben 36 Teilnehmende das konzernweite Programm abgeschlossen. Eine weitere Gruppe von 29 Mitarbeitenden hat im Berichtsjahr ihr 18-monatiges Entwicklungsprogramm begonnen. In Summe sind in den Talentgruppen 16 Nationalitäten aus 12 verschiedenen Ländern vertreten, die Frauenquote liegt bei 44 %. Das Programm bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit relevante Kompetenzen für die (Selbst-) Führung aufzubauen und sich somit auf den erfolgreichen Umgang mit gesteigerter Komplexität, Geschwindigkeit und Vielfalt in der neuen Arbeitswelt vorzubereiten. Das Talentprogramm richtet sich an Mitarbeitende aus allen Karrierestufen und Bereichen, die Potenzial für eine komplexere fachliche oder eine Führungsrolle zeigen.

Ein weiteres Entwicklungsprogramm ist das 18-monatige Personal Growth Program. Dieses Programm richtet sich an erfahrene Führungskräfte und Senior Manager und verfolgt drei Ziele: Die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden, den Aufbau eines funktionsübergreifenden multinationalen Netzwerks sowie die weitere Etablierung einer konzernweit einheitlichen Führungskultur. 12 Teilnehmende des Personal Growth Programms haben 2022 das Programm abgeschlossen. 2023 werden wir dieses Programm fortführen.

Neben den konzernweiten globalen Talentprogrammen gibt es auch lokale Talentprogramme. Diese richten sich an Mitarbeitende, die sich innerhalb ihres eigenen Geschäftsbereiches weiterentwickeln und weiterführende Aufgaben übernehmen möchten. 2022 wurden auch diese lokalen Programme fortgeführt und zahlreiche neue Talente konnten das Programm an ihrem Standort beginnen.

Talente rekrutieren

Wir wollen talentierte Nachwuchskräfte frühzeitig für uns gewinnen und diese in ihrer Entwicklung fördern. So festigen wir unseren Status als attraktiver Arbeitgeber.

Nachdem wir in den vergangenen Jahren pandemiebedingt nicht an Präsenzmessen teilnehmen konnten, haben wir 2022 diese Aktivität wieder aufgenommen und den persönlichen Kontakt mit potenziellen Mitarbeitenden auf zahlreichen Karriere- und Hochschulmessen initiiert. Dabei waren wir unter anderem bei den Messen Cyberwomen, Unternehmensforum, ITCS (IT & Career Summit), Stuzubi, Traumberuf IT und Technik, sowie der Hochschulkontaktmesse vor Ort. Dieses Engagement wollen wir 2023 aufrechterhalten und noch präsenter am Arbeitsmarkt werden. Parallel dazu bauen wir unsere Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen weiter aus. Wir kooperieren mit Hochschulen und Universitäten in München, Barcelona, Stockholm und Mexico City und haben so einen direkten Zugang zu Talenten. Diese Zusammenarbeit wollen wir 2023 weiter intensivieren. Aber nicht nur im Bereich Universitäten und Hochschulen sind wir aktiv; wir bieten jungen Menschen unterschiedliche Optionen, um bei G+D einzusteigen. Als zuverlässiger Ausbildungsbetrieb bildet G+D derzeit insgesamt 86 Jugendliche und junge Erwachsene an den verschiedenen Standorten in 18 verschiedenen Ausbildungsberufen und zehn dualen Studiengängen aus.

Gesundheit und sicheres Arbeiten

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für G+D höchste Priorität. Wir übernehmen tagtäglich Verantwortung für sie und engagieren uns, um Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Unser Ziel: die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden langfristig zu erhalten. Besonders deutlich wurde dies im Rahmen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung. Bei allen Unternehmensentscheidungen steht die Gesundheit stets an erster Stelle.

G+D hat im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit ein hohes Niveau erreicht, die Zahl der Vorfälle bewegt sich seit Jahren auf einem konstant niedrigen Niveau. Wir arbeiten dennoch kontinuierlich daran, die Rahmenbedingungen für Gesundheit und Arbeitsschutz zu verbessern.

Unsere Ziele

Unsere langfristige Ambition ist es, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen auf Null zu reduzieren und unsere Mitarbeitenden bestmöglich dabei zu unterstützen, ein gesundes Leben zu führen. Wir setzen dabei vorrangig auf vorbeugend wirkende Konzepte, um Gefährdungen erst gar nicht entstehen zu lassen. Bei erkannten Risiken leiten wir konsequent und systematisch nachhaltig wirkende Maßnahmen ein. Unser konkretes Ziel ist es, bis 2030 alle unsere Produktions- und Operationsstandorte mit mehr als 50 Mitarbeitenden nach der ISO 45001 zu zertifizieren oder einen zertifizierungsfähigen Stand zu bringen.

Als global tätiges Unternehmen mit 103 Tochtergesellschaften und Gemeinschaftsunternehmen in 33 Ländern haben wir es mit diversen Standortprofilen sowie einer Vielzahl von unterschiedlichen lokalen rechtlichen Anforderungen im Bereich Gesundheit und sicheres Arbeiten zu tun. Diese Ausgangssituation berücksichtigen wir in unserem Steuerungskonzept.

Konzernweite Rahmenvorgaben und Zielsetzungen für den Themenbereich Gesundheit und sicheres Arbeiten beschließt unser ESG-Komitee unter Federführung vom Corporate Sustainability Management und Corporate HR. Die Umsetzung der Rahmenvorgaben sowie die Implementierung der standortspezifischen Prozesse erfolgen dezentral durch die Geschäftsbereiche und das für den jeweiligen Standort verantwortliche Management. Lokale Health & Safety Manager verantworten Projekte, Aktivitäten und Programme vor Ort.

Arbeitssicherheit durch systematische Prävention

G+D setzt auf Prävention durch eine systematische Ermittlung von potentiellen Gesundheitsrisiken und Ableitung von Maßnahmen zur Reduzierung. Das transparente Monitoring von Vorfällen, die systematische Ableitung von Vorbeugungsmaßnahmen und deren Wirksamkeitskontrolle stehen im Fokus unseres Handelns.

Zentraler Bestandteil dieses Ansatzes ist die Implementierung von Prozessen, die den Anforderungen der internationalen Norm ISO 45001 genügen. Diese Prozesse umfassen unter anderem die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und die Ableitung von risikominimierenden Maßnahmen durch die Führungskräfte. Dabei werden diese von der jeweiligen Sicherheitsfachkraft beziehungsweise dem Health & Safety Manager und den Mitarbeitenden unterstützt.

Unser konkretes Ziel ist es, bis 2030 alle unsere Produktions- & Operationsstandorte mit mehr als 50 Mitarbeitenden nach der ISO 45001 zertifiziert oder zertifizierungsfähig sind. Derzeit liegt unsere Abdeckungsquote für die betreffenden Standorte bei 77% der Mitarbeitenden.

Ausgewählte Kennzahlen Arbeitsunfälle/Gesundheit

Anzahl der Arbeitsunfälle je 100 Mitarbeitende (Work related injuries)	0,7
Verlorene Arbeitszeit aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (Lost Time Injury Rate LTIR)	0,8
Lost Workday Rate (LWR)	15,0

Um konzernweit Optimierungspotenziale zu erkennen, erfassen wir alle Health & Safety-Vorfälle in der zentralen Nachhaltigkeitsdatenbank, diese werden dann durch das Corporate Sustainability Management ausgewertet.

Schwerpunkte der Aktivitäten waren im Berichtsjahr 2022:

- Die Umsetzung von gesundheitsbewahrenden Maßnahmen zur Vermeidung und Eindämmung von Coronainfektionen
- Der weitere Ausbau von Erst-Helfer-Kapazitäten an ausgewählten Standorten und die Durchführung damit verbundener Qualifizierungsmaßnahmen
- Trainings und Sensibilisierungsveranstaltungen für Führungskräfte
- Ergonomische Optimierungen der Arbeitsplätze

In den vergangenen Jahren hat sich die Arbeitswelt flexibilisiert – wir bieten unseren Mitarbeitenden beispielsweise Flexible Office oder auch das mobile Arbeiten aus dem Ausland an. Die neuen Arbeitsmodelle im Flexible Office erfordern eine Überprüfung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen, um potentielle Gefahren für unsere Angestellten neu zu beurteilen und sie entsprechend zu schützen.

Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beginnt beim Problembewusstsein und Verhalten jedes Mitarbeitenden. Einen Schwerpunkt legen wir daher auf Maßnahmen zur Sensibilisierung der Beschäftigten. Wir unterstützen eine gesunde Lebensweise unserer Mitarbeitenden durch ein gesundes und ökologisch nachhaltiges Nahrungsangebot in den Betriebsrestaurants sowie durch Angebote für Sport und Bewegung an den Standorten. In unserem Schulungsprogramm legen wir auch einen besonderen Fokus auf Inhalte zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit. Es gibt spezielle Trainings und Schulungen zu Themen wie Ergonomie am Arbeitsplatz, Entspannungstechniken, Verbesserung der Work-Life-Balance, Arbeitstechniken, Burn-Out und Suchtkrankheiten.

Mitarbeitenden am Standort München bieten wir bei Bedarf die Möglichkeit eine Sozialberatung in Anspruch zu nehmen. Diese Sozialberatung ist neben Betriebsarzt, Sucht- und Schwerbehindertenbeauftragten sowie Betriebsrat und Personalabteilung eine weitere wichtige Säule unserer Personalpolitik. Wenn Mitarbeitende nach längerer Krankheit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, erleichtern wir ihnen die Wiedereingliederung durch verschiedene individuell abgestimmte Maßnahmen.

Besondere Aktivitäten zur Bekämpfung der Coronapandemie

Im Rahmen unseres Corona-Krisenmanagements haben wir unser globales Hygienekonzept laufend an die aktuellen Herausforderungen und Anforderungen angepasst. Die G+D-Mitarbeitenden haben wir auch im Berichtsjahr weltweit dazu aufgerufen, so viel wie möglich und sofern der Aufgabenbereich dies zulässt, von zuhause zu arbeiten. Wir haben unter anderem Masken, Handschuhe, Selbsttests und Desinfektionsstationen zur Verfügung gestellt und Geschäftsreisen 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.

Working @ G+D

Für die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeitenden ist es wichtig, dass wir diesen eine gute Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit ihrer persönlichen Lebenssituation ermöglichen. Eine Kultur zu gestalten, die den Mitarbeitenden ein starkes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt, ist unser erklärtes Ziel. Oberste Priorität hat daher die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Als moderner Arbeitgeber schaffen wir für unsere Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen und eine moderne Arbeitsumgebung. Im Zuge eines konzernweiten Programms haben wir den Arbeitsplatz der Zukunft gestaltet. Das Programm umfasste die Bereiche mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, -modelle und -orte sowie das Thema New Work mit den wesentlichen Aspekten Führung, Mitarbeiterengagement und kollaborative Zusammenarbeit. Kombiniert mit modernen IT-Tools und Plattformen zum bequemen kollaborativen Zusammenarbeiten haben wir ein produktives, menschenzentriertes und modernes Arbeitsumfeld entwickelt. Dazu gehört auch die bedarfsorientierte Erweiterung unserer Schulungsangebote.



Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten

Working @ G+D wird durch die globale HR-Organisation vorangetrieben. Dabei werden Mitarbeitende aus den unterschiedlichen Funktionen und Ebenen sowie deren Arbeitnehmenden-Vertretungen eingebunden, um unsere Weiterentwicklungen stets an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden auszurichten.

Mobiles und flexibles Arbeiten

Die Mischung des Arbeitens im Büro und des mobilen Arbeitens sieht G+D als Erfolgsrezept: Ob fokussiertes Arbeiten, Kommunikation, kreativer Austausch im Büro oder mobiles Arbeiten von zu Hause, da wo es für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig ist – wir ermöglichen Arbeiten dort, wo es inhaltlich am sinnvollsten ist und zur Lebenssituation passt. G+D hat bewusst auf Quoten oder eine feste Anzahl von Mobil- beziehungsweise Office-Arbeitstagen verzichtet, um allen Mitarbeitenden maximale Flexibilität zu ermöglichen. Das unterscheidet uns von zahlreichen anderen Arbeitgebern. Mit Transparenz, gegenseitigem Vertrauen, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein für die Wahl des jeweils richtigen Arbeitsortes gestalten wir gemeinsam die Zukunft der Arbeit bei G+D.

Wir bieten 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“).

Neue Führungskultur: Trust-Based Leadership

Führungskultur und Zusammenarbeit sind essenzielle Aspekte in unserem Arbeitsalltag. Wir wollen bei G+D eine Führungshaltung und Arbeitsweise etablieren, die auf Vertrauen, gegenseitigem Feedback und Empathie basiert. Das 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. Diesen Ansatz wollen wir 2023 nutzen, um gemeinsam noch erfolgreicher zu sein.

Um ein noch besseres Bild davon zu bekommen, was in der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden bereits gut funktioniert und woran wir noch arbeiten müssen, haben wir in einem der G+D-Geschäftsbereiche auf globaler Ebene Feedback gesammelt. Diese Feedback-Systematik wollen wir 2023 auch in weiteren Bereichen bei G+D einsetzen. Dabei fokussieren wir uns nicht nur auf Mitarbeitende in Führungspositionen: Wir sind der Ansicht, dass jeder in Hinblick auf sich selbst, die verantworteten Themen, aber auch in Hinblick auf die Zusammenarbeit, Führungsaufgaben übernehmen kann. Dieses Verständnis und die hierfür notwendigen Kompetenzen wollen wir 2023 weiterentwickeln.

Neue Feedbackkultur bei G+D: Performing.Together

Die Arbeitswelt fordert von unseren Mitarbeitenden immer neue Fähigkeiten, Flexibilität und Anpassungen an neue Gegebenheiten. G+D unterstützt daher proaktiv Feedback-Dialoge zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Dieses Format wurde 2022 völlig neu konzipiert und ist eine wichtige Weichenstellung für unsere Zusammenarbeit und Unternehmenskultur. (weitere Informationen dazu im Kapitel lebenslanges Lernen).

Mobile Office Abroad

Der Trend „Workation“ (Mischung aus den Worten „work“ und „vacation“; bezeichnet das Arbeiten von einem Urlaubsort) ist in vielen Unternehmen angekommen. Wir möchten diese Flexibilität auch unseren Mitarbeitenden ermöglichen. Schließlich haben repräsentative Umfragen ergeben, dass Arbeitnehmer durch Workations glücklicher, produktiver und entspannter sind. Unser Programm „Mobile Office Abroad“ ist ein zukunftsgerichtetes Arbeitsmodell, welches jedoch gewisser Regelungen bedarf, da ein grenzüberschreitender Arbeitseinsatz arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Implikationen hervorrufen kann. Aus diesem Grund haben wir ein Modell erarbeitet mit dem wir die rechtlichen Anforderungen erfüllen und dennoch Flexibilität und Mehrwert für unsere Mitarbeitenden schaffen. Die Pilotphase startet 2023 am Standort München. Das Programm ist für all unsere Mitarbeitenden geeignet, die bisher schon mobil arbeiten. G+D-Mitarbeitende können durch das Programm in 18 ausgewählten Ländern Europas arbeiten.

Arbeiten und Familie

Den Beruf und die Betreuung der Kinder in Einklang zu bringen, stellt Familien oft vor große Herausforderungen. Hier unterstützt G+D als attraktiver und moderner Arbeitgeber mit vielfältigen Maßnahmen. So konnte G+D auch 2022 Familien bei der Kinderbetreuung während der langen Sommerferien unterstützen und einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Besonders erfreulich war, dass wieder uneingeschränkt zahlreiche Ausflüge und Aktivitäten angeboten werden konnten. So haben beispielsweise Kinder von Mitarbeitenden zwischen 5 und 12 Jahren in den ersten beiden Augustwochen an der bereits 15. G+D-Ferienfreizeit in München teilgenommen.

Mit unserem externen Partner pme Familienservice haben wir erneut an allen vier Adventssamstagen 2022 eine kostenfreie Kinderbetreuung für Mitarbeitendenkinder im Alter von 0 bis 12 Jahren angeboten. Die Betreuung wurde an verschiedenen Standorten wie München und Leipzig vor Ort und mit entsprechendem Hygienekonzept angeboten.

2022 haben wir zudem das Pilotprojekt „Parents & Kids“ gestartet. In diesem Projekt ermöglichen wir berufstätigen Eltern, ihr Kind mit ins Büro zu bringen. Ist die Kita unerwartet geschlossen, der Babysitter plötzlich krank oder der Schulunterricht fällt aus, führen solche Notsituationen bei Eltern schnell zu Stress. Bei G+D am Standort München ist es möglich, Kinder in solchen Notfällen mit ins Office zu bringen. Die Pilotphase wurde sehr gut angenommen und verlief reibungslos. Im Zeitraum Mai bis November wurde Parents&Kids 23 mal genutzt, das Feedback von Seite der Mitarbeitenden war ausschließlich positiv. Nach der erfolgreichen Pilotphase wird Parents&Kids 2023 weitergeführt.

Wir unterstützen aber auch dort, wo sich die Lebenssituation unserer Kolleg/-innen 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. Für 2023 ist ein Re-Audit geplant.



Einführung Silent Wednesday Morning

In unserem Arbeitsalltag haben wir oftmals nicht ausreichend freie Zeit am Stück, um intensiv an einem Thema zu arbeiten. Um allen G+D-Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, konzentriert und ohne Unterbrechungen an einem Thema arbeiten zu können, haben wir bei G+D in Deutschland die so genannten „Silent Times“ als „Silent Wednesday Mornings“ erprobt. Diese haben zum Ziel eine gesunde Balance zwischen den vielfältigen Formen der täglichen Zusammenarbeit und Kommunikation einerseits sowie den fokussierten oder kreativen Tätigkeiten andererseits zu schaffen. Jeden Mittwoch zwischen 9 und 12 Uhr verzichten wir deshalb insbesondere auf Regelmeetings, aber auch auf Telefon- und Chatkommunikation. Eine Ausnahme bilden Kontakte zu Kunden/-innen und Geschäftspartnern/-innen sowie anderen wichtigen Stakeholdern. Die Silent Wednesday Mornings haben wir insgesamt drei Monate lang erprobt und die Testphase mit zwei Befragungen begleitet. Eine klare Mehrheit von 70 % der befragten Mitarbeitenden hat sich dafür ausgesprochen, den Silent Wednesday weiterzuführen. Erste internationale Standorte haben sich der Initiative angeschlossen. Derzeit wird in der internationalen G+D-HR-Community über weitere Rollouts und Modelle diskutiert.

Unterstützungsverein für in Not geratene Mitarbeitende

Die Hilfe für Mitarbeitende in sozialen Notlagen hat bei G+D eine lange Tradition. Der Unterstützungsverein wurde bereits 1927 von G+D als eingetragener Verein ins Leben gerufen. Damals wie heute hat der Verein den ausschließlichen Zweck Mitarbeitenden sowie deren Hinterbliebenen und ehemaligen Mitarbeitenden an den Standorten München und Leipzig in Fällen sozialer Härte auf Antrag finanzielle Hilfe zu gewähren. Über die Gewährung von Leistungen entscheidet eine vierköpfige Kommission. Diese besteht aus der Arbeitsdirektorin beziehungsweise dem Arbeitsdirektor von G+D als Vorsitzendem, der Leitung des Bereiches HR sowie zwei Mitgliedern des Betriebsrates.



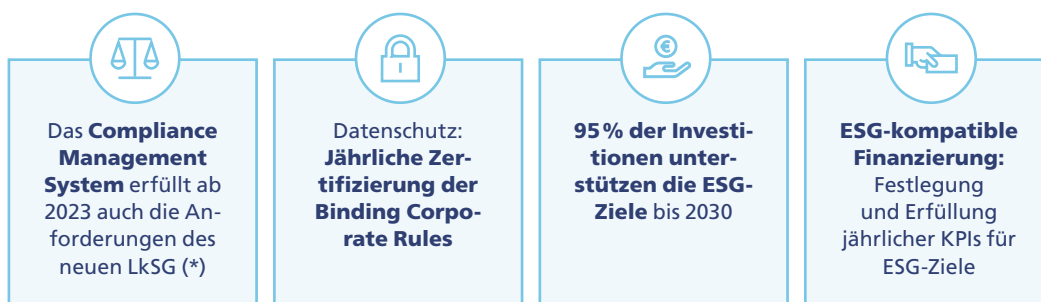
Governance: Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Seit mehr als 170 Jahren ist Verantwortung der Kern unseres Selbstverständnisses. Gemeinschaftlich, zuverlässig und innovativ – das sind die Werte, die G+D antreiben. Grundlage für unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die konzernweite Strategie. Sie wird basierend auf dem Unternehmensleitbild in einem integrativen Prozess geschäftsbereichsübergreifend entwickelt, von den Mitgliedern der Geschäftsführung verabschiedet und entsprechend ihrer Verantwortlichkeiten implementiert und gesteuert.

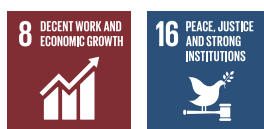
Unsere Unternehmenswerte sind zentral für unser Handeln gegenüber Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner/-innen und unseren Mitarbeitenden. G+D schafft Vertrauen – durch unternehmerisch verantwortungsvolles Handeln sowie durch die Bereitstellung von Lösungen, welche die essentiellen Werte dieser Welt durch Sicherheitstechnologien in den Bereichen Bezahlen, Konnektivität, Identitäten und Digitale Infrastrukturen absichern. Durch die intelligente Verzahnung von Compliance- und Datenschutz-Managementsystemen mit nachhaltigen ESG-Kriterien schaffen wir hierfür die Basis.

» Der G+D-Verhaltenskodex enthält unsere Grundregeln, die jeder G+D-Mitarbeitende beachten muss. Sie sind nicht verhandelbar. Wir akzeptieren keine Verstöße. Die im Verhaltenskodex enthaltenen zahlreichen Beispiele und Hilfestellungen unterstützen uns dabei, bei unserer Arbeit das Richtige zu tun. Gerade in schwierigen Situationen hilft es, wenn wir uns auf die G+D-Werte und -Prinzipien besinnen. «

Ralf Wintergerst
Group CEO Giesecke+Devrient



Unser Beitrag zu den UN Nachhaltigkeitszielen

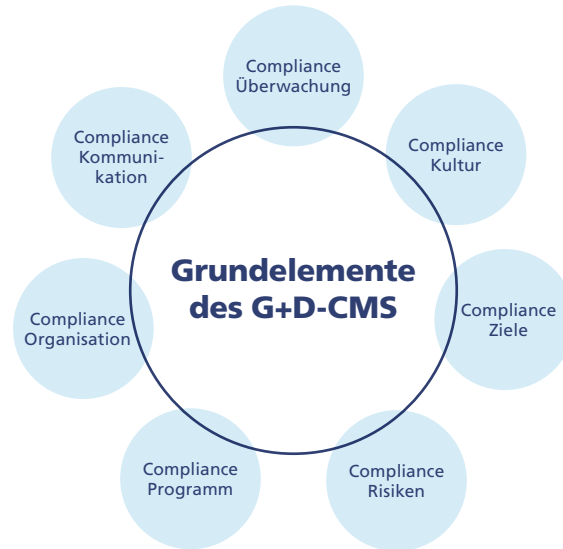


Unser Anspruch im Bereich Governance:

- Wir etablieren eine globale State-of-the-Art Governance und entwickeln diese stetig weiter
- Unsere Geschäftspraktiken basieren stets auf der Einhaltung von Gesetzen, Integrität und höchsten ethischen Standards
- Wir stellen die Einhaltung der Menschenrechte entlang unserer Lieferkette sicher

Compliance

Als global agierendes Unternehmen sind verantwortungsvolle Unternehmensführung, Gesetzestreue und Integrität das Fundament unseres Handelns. Unsere Compliance Organisation unterstützt uns dabei, unseren Werten, Standards und gesetzlichen Regelungen jederzeit gerecht zu werden. Ihre Aufgabe und Ziel ist es, ein angemessenes und effektives Compliance-Management-System (CMS) aufrechtzuerhalten und den sich wandelnden gesetzlichen und geschäftsimmanenten Anforderungen flexibel anzupassen. So bewahren wir das Vertrauen unserer Kunden/-innen und werden unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen gerecht.



Klare Strukturen für konzernweit einheitliche Standards

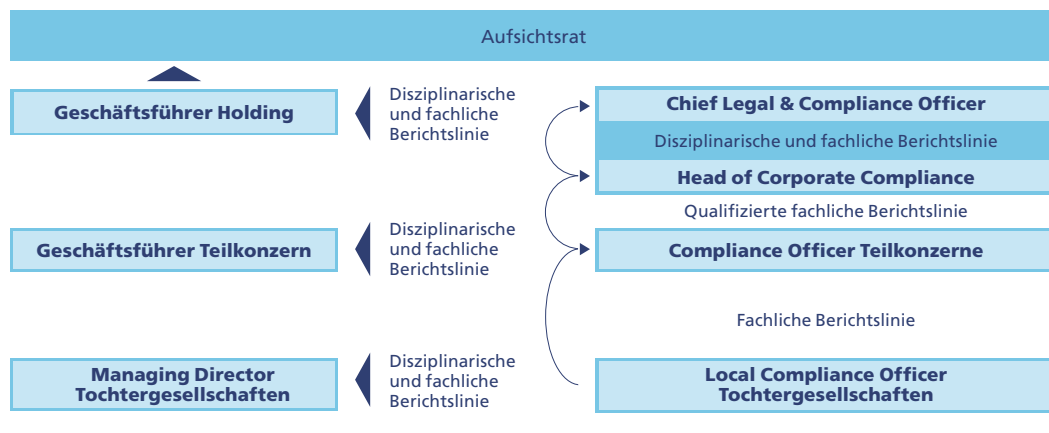
Das aktive Engagement des Managements ist ein wesentliches Element des Compliance-Management-Systems. Auf Gruppenebene überwacht das Group Risk & Compliance Committee („GRCC“) unter Vorsitz des Group CEO den Status und die Entwicklungen. Im Berichtsjahr tagte das „GRCC“ regelmäßig in jedem Quartal.

Die konzernweite Compliance-Organisation untersteht dem Chief Compliance Officer der G+D-Gruppe und wird durch seine Corporate Compliance-Abteilung unter Leitung des Head of Corporate Compliance zentral gesteuert. Ihr fachlich zugeordnet sind die Compliance Offices der dezentralen Geschäftseinheiten in den Teilkonzernen und Tochtergesellschaften von G+D. Als Leitung ist jeweils ein Compliance Officer eingesetzt, der direkt an ein verantwortliches Geschäftsführungsmitglied der entsprechenden Gesellschaft sowie fachlich an das Corporate Compliance Office berichtet. Alle Compliance Officer werden durch Local Compliance Officer (LCO) an den einzelnen Standorten von G+D unterstützt. Die Aufgabe der Local Compliance Officer ist es, die Vorgaben und Prozesse des G+D-Compliance Management Systems in den jeweiligen Tochtergesellschaften des Konzerns zu implementieren und deren Umsetzung sowie Wirksamkeit zu überwachen.

Integraler Bestandteil unserer Unternehmens-Governance ist auch das neu geschaffene Human Rights Management System. Unsere Menschenrechtsbeauftragten stellen sicher, dass wir gesetzliche Standards, z. B. die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, erfüllen. Darüber hinaus gibt es auf der Ebene der Teilkonzerne ein Compliance-Komitee. Unter dem Vorsitz des jeweiligen Teilkonzern-Geschäftsführers kommen der Compliance Officer und Verantwortliche unterschiedlichster Fachbereiche zusammen, um sich zu aktuellen Compliance-Fragestellungen und -Themen auszutauschen. Ziel ist es, identifizierte Risiken und neue gesetzliche Anforderungen fachbereichsübergreifend zu analysieren. Damit schaffen wir es, Prozesse bei Bedarf frühzeitig modifizieren zu können.

Für weitere relevante Themen der Unternehmens-Governance wie Datenschutz, Geldwäschebekämpfung, Exportkontrolle, sind spezialisierte Fachfunktionen eigenständig verantwortlich.

Compliance-Management-Berichtslinien



Offene interne Kommunikation sowie regelmäßige Trainingsprogramme sind eine wichtige Voraussetzung, um Bewusstsein für die Compliance-Themen zu schaffen und damit auch Compliance-Vorfällen vorzubeugen. Wir bieten deshalb regelmäßige und verpflichtende E-Learnings und Trainings zu verschiedenen Aspekten an. Dazu gehören Themengebiete wie beispielsweise Compliance-Grundlagen, Anti-Korruption, kartellrechtliche Fragen oder Datenschutz.

Unsere Strategie

Das Thema Compliance betrifft alle Geschäftsbereiche und -prozesse des G+D-Konzerns und bedeutet für uns weit mehr als nur die Einhaltung von Gesetz und Recht. Compliance ist fest verankert in unseren Unternehmenswerten. In unserer Compliance-Strategie sind alle von uns ergriffenen Maßnahmen beschrieben, die sicherstellen, dass unsere globalen Geschäftstätigkeiten geltenden Gesetzen, Vorschriften, Standards, Unternehmensrichtlinien und -werten entsprechen. Aufgabe unserer Compliance-Organisation ist es, ein angemessenes und effektives Compliance-Management-System (CMS) zu betreiben und stetig weiterzuentwickeln und den sich wandelnden gesetzlichen und geschäftsimmanenten Anforderungen anzupassen. So soll ein Wertschöpfungsbeitrag zur strategischen Führung der gesamten Organisation geleistet und Risiken für den wirtschaftlichen Erfolg sowie das Image von G+D minimiert werden.

Unsere Ziele

Unser Ziel ist es, die Vertrauenswürdigkeit von G+D zu bewahren und zu stärken. Dafür spielen verantwortungsvolle Führung sowie die Integrität aller Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle.

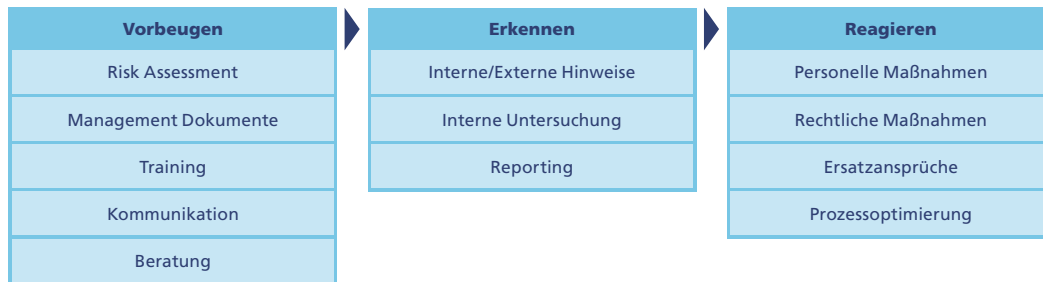
Die Maßnahmen unserer Compliance-Strategie helfen uns dabei, die Organisation zu sensibilisieren, Risiken zu vermeiden, bzw. frühzeitig zu erkennen und durch rechtzeitiges Ergreifen von Gegenmaßnahmen Schaden von G+D abzuwenden. Unsere Compliance Organisation trägt damit insbesondere auch zum Sustainable Development Goal 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ bei, das ein Appell an Unternehmen enthält, Korruption und Bestechung im Geschäftsverkehr entschieden entgegenzuwirken.

Unsere Compliance-Elemente und Maßnahmen im Überblick:

Zentrales Compliance-Management-System (CMS)

Um unseren Geschäftserfolg nachhaltig sicherzustellen, wägen wir kontinuierlich Chancen und Risiken gegeneinander ab. Unser CMS ist darauf ausgerichtet, dass wir die Gesetze einhalten, Risiken und Probleme erkennen und Regelverstößen nachgehen. Darüber hinaus soll es möglichen Verstößen gegen geltende Antikorruptions- und Kartellrechtsbestimmungen vorbeugen, erfolgte Verstöße aufdecken und – soweit geboten – entsprechende Maßnahmen zur Ahndung sowie zur künftigen Vermeidung ergreifen. Es folgt somit dem Prinzip: Vorbeugen, Aufdecken, Reagieren.

Die drei Säulen eines effektiven CMS



In unserem Compliance-Management verfolgen wir einen hohen Standard, den wir auch extern überprüfen lassen: Alle G+D-Konzerngesellschaften sind nach dem Standard IDW PS980 zertifiziert. Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) gibt sogenannte IDW-Verlautbarungen aus, dazu zählen auch Prüfungsstandards (PS). Der IDW PS 980 zeigt die Grundsätze einer ordnungsmäßigen Prüfung von Compliance Management Systemen auf.

Vorbeugen ... Durch Risikobewertung ermitteln wir sowohl Brutto- als auch Nettorisiken und behalten damit ebenfalls externe Risiken im Blick. Wir identifizieren und bewerten Compliance-Risiken in den Bereichen Korruption und Kartellrecht frühzeitig und systematisch, um präventive Maßnahmen ergreifen zu können. Aus der 2021 durchgeführten Nettorisikobewertung haben wir im Berichtsjahr weitere Maßnahmen abgeleitet und implementiert. Dazu gehören die Aktualisierung des Geschäftspartnerprüfprozesses, die Konkretisierung der Kriterien für die Geschäftsanbahnung, die Schulung zu den Risiken in der Geschäftsanbahnung sowie übergreifende Kampagnen zu allen relevanten Compliance-Themen.

Erkennen ... Verschiedene Instrumentarien wie unser G+D-Hinweisgebersystem, Monitorings, Reportings, interne Analysen von compliance-bezogenen Daten sowie interne Audits unterstützen uns dabei, rechtzeitig mögliche Fehlverhalten zu erkennen.

Reagieren ... Werden Fehlverhalten erkannt, erlaubt uns unser Ansatz, frühzeitig zu reagieren, Korrekturmaßnahmen einzuleiten und so möglichen Schaden von G+D abzuwenden oder zu minimieren. Wir tolerieren in keinem Fall, dass im falsch verstandenen Unternehmensinteresse Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten begangen werden. Es gilt das ZeroTolerance-Prinzip. Wenn es zu Rechtsverletzungen kommt, reagieren wir konsequent und mit Nachdruck.

Der Verhaltenskodex von G+D

Unser konzernweiter Verhaltenskodex (Code of Conduct) dient als übergeordnetes Regelwerk und Orientierungshilfe für regelkonformes Verhalten im Arbeitsalltag. Er steckt den für alle gültigen Handlungsrahmen ab: An jedem Standort, in jedem Unternehmensbereich, gegenüber allen Geschäftspartnern und im Umgang miteinander. Die Unternehmenswerte von G+D – innovativ, zuverlässig, gemeinschaftlich – bilden dabei die Basis. Der G+D-Verhaltenskodex umfasst unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte, Gesetzestreue und definiert die Verantwortung von G+D für die Gesellschaft. Zudem adressiert er die Wahrung des Datenschutzes und des informationellen Selbstbestimmungsrechts, behandelt den Schutz der Umwelt und schließt Kinder- und Zwangsarbeit aus. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization und die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ der UN sind ebenfalls Bestandteil des Kodexes.

2022 haben wir in einem konzernweiten Umsetzungsprojekt mit über 100 Beitragenden aus unserer globalen Organisation einen vollständig neuen Verhaltenskodex konzeptioniert und implementiert, der den aktuellsten Anforderungen entspricht. Hierfür haben wir eine Reihe von Themen neu aufgenommen, unter anderem Geldwäscheprävention, Steuerbestimmungen und auch externe Kommunikation. Der neue Verhaltenskodex enthält neben den fachlichen Inputs und Regelungen grundlegende Informationen zu den übergreifenden Themen „Führen, Entscheiden, Bedenken äußern“. Darüber hinaus enthält der Kodex Erläuterungen zu den Grundprinzipien unseres Handelns sowie zusätzliche Hinweise, Arbeitshilfen, Erklärungen und Beispiele aus der Praxis.

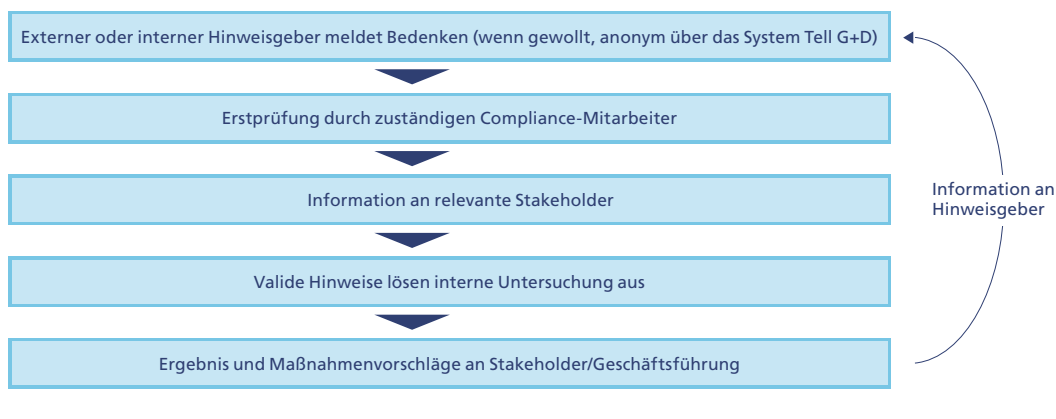
Verhaltenskodex – Inhalt und Grundsätze

WIR SCHAFFEN VERTRAUEN	
Wir übernehmen Verantwortung	
Der G+D-Verhaltenskodex	Wir handeln verantwortungsvoll und rechtmäßig.
Führen	Wir handeln als Vorbilder und inspirieren andere, die G+D-Werte zu leben.
Entscheiden	Wir entscheiden verantwortungsvoll und mit Bedacht.
Bedenken	Wir sprechen Bedenken offen an.
Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt	
Grundlegende Arbeitsbedingungen	Wir achten aufeinander.
Menschenrechte und Sozialstandards	Wir achten den Schutz der Menschenrechte.
Wir handeln zuverlässig und Integer	
Kartell- und Wettbewerbsrecht	Wir sind im Wettbewerb mit Fairness erfolgreich.
Anti-Korruption	Wir handeln mit höchster Integrität und lehnen jede Form der Bestechung ab.
Interessenkonflikte	Wir treffen geschäftliche Entscheidungen nur im besten Interesse von G+D.
Steuer- und Zollrechtsbestimmungen	Wir halten geltendes Steuer- und Zollrecht ein und lehnen aggressive Steuergestaltungsmodelle ab.
Buchführung und Geschäftsdokumentation	Wir schaffen Transparenz durch richtige Buchführung und sachgemäße Dokumentation von Geschäftsvorgängen.
Schutz und Sicherheit für essenzielle Werte prägen unser Tun und unseren Erfolg	
Produktportfolio	Wir entwickeln Sicherheitstechnologie, die Vertrauen schafft.
Datenschutz und digitale Verantwortung	Wir schützen personenbezogene Daten und prägen das Vertrauen in einer digitalen Welt.
Informationssicherheit	Wir schützen vertrauliche Informationen, Betriebsgeheimnisse und geistiges Eigentum.
Externe Kommunikation	Wir kommunizieren einheitlich und abgestimmt mit Externen.
Unternehmenseigentum	Wir gehen sorgsam mit Arbeitsmitteln um.
Wir nehmen die Verantwortung unseres internationalen Handelns ernst	
Internationale Wirtschaftsbeziehungen	Wir machen Geschäfte über Landesgrenzen hinweg, aber immer innerhalb der gesetzlichen Grenzen.
Geldwäscheprävention	Wir geben Geldwäsche keine Chance.
Wir tragen zu einer nachhaltigen Zukunft bei	
Umwelt und Gesellschaft	Wir verhalten uns verantwortungsbewusst und tragen aktiv zur Erhaltung einer lebenswerten Welt bei.

Globales Hinweisgebersystem für G+D-Mitarbeiter

G+D fördert verantwortungsvolles Handeln. Hinweise von Mitarbeitenden sind das beste Mittel, um Compliance-Verstöße aufzudecken. Daher haben wir ein Hinweisgebersystem, ein sogenanntes Whistleblowing Tool, implementiert, welches rund um die Uhr weltweit verfügbar ist. „Tell G+D“, so der Name des Tools, dient G+D als Frühwarnsystem und den Mitarbeitenden sowie Geschäftspartnern, Kunden und weiteren Stakeholdern als zentrale Anlaufstelle, um auf ein potenzielles Fehlverhalten hinzuweisen und Verstöße zu melden. Es ist damit Grundlage für ein erfolgreiches Risikomanagement und bietet die Möglichkeit, schnell auf Missstände zu reagieren, Reputationsschäden abzuwenden und interne Prozesse zu verbessern.

Prozessschritte, wie ein potenzieller Fall bei G+D verfolgt wird



Bei G+D können sich Mitarbeitende entweder an ihren Vorgesetzten wenden, den jeweiligen Compliance-Ansprechpartner oder das Hinweisgebersystem „Tell G+D“ nutzen. Mit „Tell G+D“ erfüllen wir alle Anforderungen der entsprechenden EU-Richtlinie und geben Hinweisgebenden die Möglichkeit, anonym zu bleiben und sich so zu schützen. Wir arbeiten derzeit an einer neuen Whistleblowing-Guideline, um noch besser über die verschiedenen Optionen für Hinweisgebende zu informieren. Dabei gehen wir auch auf verschiedene nationale Gesetzgebungsprozesse ein.

Verantwortung in unserer Lieferkette

Auf der Basis eines gemeinsamen Verständnisses von nachhaltigem Handeln wollen wir gemeinsam mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern agieren, um proaktiv auf ökologische, soziale und rechtliche Herausforderungen einzugehen. Stabile und nachhaltige Lieferketten sind für G+D als global agierendes Unternehmen von höchster Bedeutung. Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Verhalten hat für uns deshalb über unsere Unternehmensgrenzen hinaus einen großen Stellenwert. Wir haben hohe Ansprüche an uns selbst und erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern die Einhaltung weitreichender Umwelt-, Governance- und Sozialstandards, insbesondere bei der Auswahl der Rohstoffe sowie bei deren Gewinnung und Weiterverarbeitung.

Die Anforderungen von Kunden werden hinsichtlich des Einkaufs von Produkten und Lösungen immer komplexer und Unternehmen müssen auf diese flexibel reagieren. Gleichzeitig müssen dabei höchste Qualitätsansprüche gewahrt und zunehmend vielschichtige Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden. Wir erwarten daher auch von unseren Lieferanten, dass sie uns bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele unterstützen, mindestens durch die Einhaltung und Anerkennung der grundlegenden Standards wie die Grundprinzipien der ILO (International Labour Organization) und des Modern Slavery Act.

Wir haben verschiedene Instrumente installiert, die das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette verankern und weiter vorantreiben. 2022 lag unser Fokus auf der Aufrechterhaltung der weltweiten Lieferketten sowie der Vorbereitung auf die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Konzernweite Einkaufsstandards und Nachhaltigkeitskriterien als Rahmen

Unser zentrales Steuerungselement für den Bezug von Gütern und Dienstleistungen ist die Konzernanweisung Einkauf, die für alle Unternehmensbereiche bei G+D verbindlich ist. Hier definieren und konkretisieren wir die Rahmenvorgaben für eine nachhaltige Lieferkette unter Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Kriterien. Das Regelwerk ist zudem die Grundlage für die Auswahl, Überprüfung, Klassifizierung und Weiterentwicklung unserer Lieferanten. Wir wollen die Transparenz in unserer gesamten Lieferkette stetig erhöhen und eine nachhaltige Auswahl und Bewertung aller unserer Lieferanten erreichen. Dies gelingt uns durch regelmäßig durchgeführte Lieferantenaudits.

Wir führen bei unseren A- und B-Lieferanten, unter anderem für die Smart Card-Herstellung, regelmäßig Corporate Social Responsibility-Audits durch. Unser Fokus liegt dabei auf unseren Lieferketten in Asien. Die Auditierung erfolgt nach dem international anerkannten SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) 4-Pillar Standard, der unter anderem die Themen Arbeitsstandards, Umweltmanagement, Arbeitssicherheitssysteme und Geschäftsethik umfasst. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) wird weiterhin durchgängig genutzt – 99 % unserer Lieferanten haben ihn anerkannt oder arbeiten mit einem eigenen Verhaltenskodex, der dem Kodex von G+D qualitativ entspricht.

Supplier Code of Conduct

Die Qualifizierung von Lieferanten ist ein weiterer wichtiger Baustein für eine nachhaltige Lieferkette. Bereits bei der Auswahl potenzieller Lieferanten berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte gemäß unseren unternehmensweiten Vorgaben. Wir überprüfen alle neuen Lieferanten vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit uns. Der G+D-Supplier Code of Conduct wurde für das Jahr 2023 vollständig überarbeitet, hierbei haben wir besonders die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) berücksichtigt. Er enthält die konkreten Erwartungen von G+D an seine Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von anerkannten nationalen und internationalen Umwelt-, Menschenrechts- und Gesetzesstandards sowie die Anforderungen an Konfliktmineralien. G+D-Lieferanten sichern darüber hinaus zu, geeignete Maßnahmen auch für ihre Unterauftragnehmer zu treffen, um auch für diese die Anforderungen von G+D einhalten zu können. Zudem sieht der Kodex Prüfungs- und Auditrechte vor Ort vor, um die Einhaltung der Vorgaben zu überprüfen sowie im Falle der Nichteinhaltung entsprechende Abhilfe- und Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen. Der aktualisierte Supplier Code of Conduct wird mittels Lieferantenmanagementportal im Jahr 2023 sukzessive global für alle Lieferanten sämtlicher Geschäftsbereiche von G+D ausgerollt.

Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Das 2020 eingeführte Supplier-Management-Portal (SMP) unterstützt unsere Einkäufer/-innen bei der Lieferantenauswahl und -qualifizierung. 2021 wurde es um die Bereiche E-Sourcing und Vertragsmanagement erweitert. So erreichen wir auch hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsanforderungen eine standardisierte Vorgehensweise in unseren Verträgen und Ausschreibungen. In Vorbereitung auf die Umsetzung zum 1. Januar 2023 haben wir im Jahr 2022 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im Detail analysiert und unsere Erkenntnisse in einem globalen konzernweiten Projekt eingesetzt, um den Aufbau und die Integration eines umfassenden Managementsystems zu realisieren. Dies ermöglicht uns nun, die zusätzlichen Anforderungen global, transparent und konsolidiert zu erfüllen. Wir werden dieses System kontinuierlich weiterentwickeln und stetig – unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen sowie unserer Standards und Vorgaben – bei Bedarf anpassen. Dazu haben wir weitere Tools implementiert und zusammen mit bereits bestehenden Elementen aus dem Supplier-Management-Portal verknüpft. Durch die Schaffung dieses integrierten Systems und der operativen Organisation unter der Leitung des Group Human Rights Officer stellen wir die Einhaltung der Sorgfaltspflichten innerhalb der Lieferkette sicher.

Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Einkauf sowie den weiteren, bereits am konzernweiten Umsetzungsprojekt beteiligten internen Stakeholdern aus Sustainability, IT, Qualitäts- sowie Vertragsmanagement, HR, Kommunikation, Recht sowie Vertrieb.

Menschenrechte und Arbeitsnormen

Die Achtung und der Schutz der Menschenrechte sowie die Einhaltung globaler Sozialstandards gehören zu unseren Grundwerten. Bei G+D verpflichten wir uns, die national und international geltenden Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Dazu zählen wir unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den UK Modern Slavery Act. Daran halten wir uns selbst und das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Daher achten wir sowohl bei der Auswahl der Geschäftspartner als auch im fortlaufenden Geschäftsbetrieb darauf, dass die Grundsätze der Menschenrechte und Sozialstandards eingehalten werden. Zum UK Modern Slavery Act veröffentlichen wir jährlich auf unserer Website zusätzlich eine Stellungnahme, in der wir uns zu Transparenz im Umgang mit der Achtung der Menschenrechte bekennen. Die Stellungnahme erklärt darüber hinaus die Entwicklung unserer Richtlinien und Verfahren zur Vorbeugung von moderner Sklaverei und Menschenhandel.

Bei der Umsetzung dieser Anforderungen sowie der Einhaltung von Standards 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. Neben den Anforderungen aus dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz achten wir darüber hinaus verstärkt auf Einflussfaktoren außerhalb unseres Kerngeschäfts. Eine hohe Bedeutung haben auch die Themenfelder Konfliktmaterialien und der Einsatz von gefährlichen Stoffen und Chemikalien. Beides fragen wir im Rahmen der Lieferantenqualifizierung ab.

Konfliktmaterialien beim Einkauf von Chipkarten

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 2022 entspricht den Anforderungen des Dodd-Frank Act.

Datenschutz & Datenverantwortung

Dem Datenschutz fühlen wir uns auch im Sinne einer „Corporate Digital Responsibility“ besonders verpflichtet. Unser Verhaltenskodex hebt diesen Anspruch hervor: Wir schützen personenbezogene Daten und prägen das Vertrauen in der digitalen Welt.

Klare Strukturen für konzernweit einheitliche Standards

Die Verantwortung für die strategische Ausrichtung und Steuerung des Datenschutzes trägt unser Group Data Privacy Officer. Um weltweit die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen und unserem hohen Anspruch an den Schutz von Daten entsprechen zu können, haben wir effiziente Strukturen und Prozesse im Geschäftsbetrieb verankert. So haben wir ein globales Datenschutz-Management-System installiert, dessen Ziel es ist, konzernweit einheitliche Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten festzulegen. Das Datenschutz-Management-System wird durch unser Netzwerk von Local Data Privacy Officers und Datenschutzkoordinatoren unterstützt, die in unseren Tochtergesellschaften als Multiplikatoren und Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Dieses interne Datenschutz-Netzwerk wird zentral vom Konzerndatenschutz gesteuert und unterstützt. Auch 2022 fand ein regelmäßiger Austausch zur Wissensvermittlung statt.

Das G+D-Datenschutz-Management-System umfasst insbesondere folgende Bereiche:

- Richtlinien für klare Regeln und Prozesse
- Dokumentation aller datenschutzrelevanten Verarbeitungstätigkeiten im Konzern
- Erstellung und Betreuung der notwendigen Dokumentationen und Verträge im Zusammenhang mit Auftragsdatenverarbeitungen
- Erkennen und Bearbeiten von Datenschutzrisiken
- Unterstützung bei Kundenanfragen
- Bearbeitung von Betroffenenanfragen
- Hinwirken auf die Einhaltung der gesetzlich geforderten Maßnahmen zur Löschung personenbezogener Daten
- Interne Schulungen und Awareness-Kampagnen

Die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für das Thema Datenschutz ist uns ein besonderes Anliegen. Sie erfolgt regelmäßig und über verschiedene Medienformate. Im Berichtsjahr wurden unsere Mitarbeitenden durch Kampagnen auf wichtige Datenschutzthemen aufmerksam gemacht, unter anderem zum verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten im Home Office, zu Datenschutzaspekten in der digitalen Kommunikation wie zum Beispiel beim Aufzeichnen von Online Meetings und zur Nutzung von Messengerdiensten.



Unser Ansatz

Für die Geschäftstätigkeit von G+D hat Datenschutz und die Wahrung der Vertraulichkeit höchste Relevanz – 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.

Der sichere und verantwortungsvolle Umgang mit Daten ist unser Kerngeschäft, unsere Kunden vertrauen uns Millionen von schutzwürdigen Daten an. Höchste Sorgfalt und Gesetzeskonformität sind in diesem Bereich entscheidend für das Vertrauen unserer Kunden und essenziell für den Unternehmenserfolg. Gleichzeitig ist ein hoher Datenschutzstandard für G+D ein wesentliches Element der Risikoprävention. Wir beugen damit Reputationsschäden und finanziellen Schäden (zum Beispiel durch Bußgelder) wirksam vor.

Unser Ziel

Unser Ziel ist die Aufrechterhaltung unseres hohen Datenschutzniveaus und die Einhaltung der Binding Corporate Rules, um den Erwartungen unserer Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartner zu entsprechen.

Binding Corporate Rules für umfassenden Datenschutz

G+D ist sowohl eigenverantwortlicher Datenverarbeiter (Controller) wie auch Auftragsverarbeiter im Kundenauftrag (Processor). Daher ist es für uns besonders wichtig, dass wir unseren Kunden ein hohes Datenschutzniveau bieten und dies auch nachweisen können. Mit den Binding Corporate Rules erreichen wir dabei ein umfassendes und einheitliches Datenschutzniveau in der gesamten Unternehmensgruppe.

Binding Corporate Rules, auch BCR abgekürzt, sind ein von der Europäischen Kommission entwickelter Rahmen für verbindliche unternehmensinterne Vorschriften zur Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe in Länder außerhalb der EU/EWR. BCR müssen entsprechend der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) alle allgemeinen Datenschutzgrundsätze und durchsetzbaren Rechte enthalten. So gewährleisten sie angemessene Garantien für Datenübermittlungen und werden von den jeweiligen europäischen Aufsichtsbehörden in einem Anerkennungsverfahren offiziell verifiziert. Sie bilden die Rechtsgrundlage, um in multinationalen Konzernen personenbezogene Daten in Drittstaaten außerhalb der EU/EWR zu übermitteln. Damit stellen sie eine erhebliche Erleichterung beim konzerninternen Datentransfer dar.

2016 wurde durch das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA), mit Unterstützung durch die italienische und französische Aufsichtsbehörde, das Anerkennungsverfahren für die BCR für Controller von G+D abgeschlossen. Die Anerkennung für die BCR für die Rolle als Processor erfolgte dann 2018. G+D war damit das erste Unternehmen in Deutschland, das das Anerkennungsverfahren sowohl für Controller BCR als auch für Processor BCR bei den europäischen Aufsichtsbehörden erfolgreich durchlaufen hat.

Im Berichtsjahr 2022 wurden alle G+D-Tochtergesellschaften auf die Einhaltung der Binding Corporate Rules erfolgreich geprüft.

Neben den Binding Corporate Rules, die bereits den höchstmöglichen Datenschutzstandard innerhalb des Konzerns darstellen, haben wir auch das Thema internationaler Datentransfer weiterentwickelt. So können wir unseren Kunden zusätzliche Informationen an die Hand geben, die sie zur Erfüllung ihrer eigenen Rechenschaftspflicht benötigen. Hierzu zählen neben den Informationen zu unseren BCR auch produkt- und servicespezifische Dokumentationen sowie „Data Transfer Impact Assessments“, die Auskunft über entsprechende Datenübermittlungen geben.

Privacy by Design und Privacy by Default

Ein verstärkter Fokus lag 2022 auf den Konzepten „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“. Ganz im Sinne unserer „Corporate Digital Responsibility“ setzen wir darauf, dass der Schutz von personenbezogenen Daten bereits bei der Entwicklung von Produkten, Lösungen und Prozessen fest verankert („Privacy by Design“/„Datenschutz durch Technikgestaltung“) und auch bei der Konfiguration berücksichtigt wird („Privacy by Default“/„Datenschutzfreundliche Voreinstellungen“). Wir haben hierzu eine neue Richtlinie erstellt und unsere Mitarbeitenden in Beiträgen auf internen Kommunikationsplattformen für dieses Thema sensibilisiert. Um eine dauerhafte Verankerung zu gewährleisten, haben wir Informationsmaterialien entwickelt und Schulungsangebote eingeführt. Die Konzepte wurden zudem in unsere internen Entwicklungsprozesse integriert.

Nachhaltige Finanzierungen und Investments

Nachhaltigkeit ist fest in der G+D-Unternehmenskultur verankert. Wir betten Nachhaltigkeitsaspekte in alle relevanten Geschäftsprozesse und Entscheidungsabläufe ein. Verantwortungsvolles, wertebasiertes und rechtmäßiges Handeln in unseren Geschäftsbeziehungen umfasst daher auch unsere Finanzierungen und Investments. Entscheidend für die Entwicklung eines Unternehmens in Richtung Nachhaltigkeit ist es, sowohl bei Finanzierungen durch unsere Bankpartner sowie auch bei zukünftigen Investitionen von G+D die ESG-Ziele zu berücksichtigen und so aktiv zu diesen beizutragen. Die nachhaltige Steuerung von künftigen Finanzierungen und Investitionen betrachten wir als Stärkung der Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Deshalb haben wir im Jahr 2022 ambitionierte Ziele für diesen Bereich definiert.

Unser Ansatz

Für zukünftige nachhaltige Finanzierungen integrieren wir Zielwerte in die Verträge mit unseren Finanzierungspartnern, die – auf Basis einer erfolgreichen Erreichung des Zielwerts – einen unmittelbaren Einfluss auf die Konditionen haben. Wir verpflichten uns auf diese Weise, anhand nachprüfbarer Kriterien nachhaltiger zu wirtschaften. Dies wirkt sich auch ökonomisch aus: Erreichen oder übertreffen wir unsere Vorgaben, profitieren wir von verbesserten Konditionen. Tun wir dies nicht, wirkt dies in gleichem Maß als negativer Hebel.

Unter nachhaltigem Investieren versteht G+D eine in die Zukunft gerichtete Investmentstrategie, die auf einen langfristigen, nachhaltigen Erfolg abzielt. Wir orientieren uns bei unseren Investitionen nicht mehr ausschließlich an klassischen Kriterien wie Sicherheit, Rentabilität und Liquidität, sondern beziehen aktiv nachprüfbar ESG-Kriterien aus den Bereichen E (Environment/Umwelt), S (Soziales) und G (Governance) in unsere Entscheidungsfindung ein.

Unsere Ziele

Finanzierungen

Nachhaltigkeitsaspekte spielen im Bereich Finanzierung eine zunehmend größere Rolle. Die Akteure des Finanzmarktes berücksichtigen heute nicht mehr ausschließlich wirtschaftliche Kriterien und Kennzahlen eines Unternehmens, sondern verstärkt auch Nachhaltigkeitsaspekte. G+D unterstützt diese Entwicklung und richtet seine Finanzierungsaktivitäten ESG-kompatibel aus. Deshalb zielen wir darauf ab, primär mit Partnern zusammen zu arbeiten, die wie wir ein besonderes Augenmerk auf die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen legen und ihre Finanzierungsbedingungen danach ausrichten.

In unserem bestehenden Finanzierungsvertrag mit einem Bankenkonsortium haben wir 2022 erstmals eine ESG-Komponente integriert. Dazu wurden jährliche Zielwerte für drei Kennzahlen definiert, die jeweils zum Jahresende überprüft werden und in Abhängigkeit der Zielerreichung zur Anpassung der Konditionen führen. Der Fokus bei diesen Kennzahlen liegt auf Zielen in den Bereichen Treibhausgasemission, Diversität und Wasserverbrauch.

Investitionen

Bis 2030 sollen 95 % unserer Investitionen die G+D-Nachhaltigkeitsziele unterstützen. Da es bislang keine allgemeingültige Definition oder bestehende „Best Practices“ bezüglich nachhaltiger Investitionen gibt, hat G+D ein Klassifizierungsschema entwickelt, welches alle Investitionskategorien des Unternehmens umfasst. Dazu zählen Investitionen in Produktionsanlagen oder die Infrastruktur, die konzernweite Einführung neuer IT-Tools zur Digitalisierung oder auch der Kauf beziehungsweise die Beteiligung an Unternehmen oder Startups.

Dieses Schema wird 2023 zum ersten Mal für alle Investitionskategorien angewendet, verprobt und weiterentwickelt. Wir prüfen dabei, ob und inwieweit die jeweilige Investition auf unsere Nachhaltigkeitsziele einzahlt und ob es möglicherweise Zielkonflikte gibt.

Darüber hinaus werden wir bei der Weiterentwicklung unseres Portfolios einen besonderen Schwerpunkt auf Technologien und Beteiligungen legen, die einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Im Falle eines Zielkonfliktes besteht ein Vetorecht seitens des ESG-Komitees. So priorisieren wir nachhaltige Investitionen und treiben mit unserem Engagement Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft voran.

Klassifizierungsschema für nachhaltige Investitionen

Kategorie	Fokusthema	Kriterien	
Maschinen, technische Ausstattung/IT Hardware	Klima Wasser Abfall & Kreislaufwirtschaft	Verbrauchte Energie Energieeffizienz Prozesseffizienz Ressourceneffizienz Verwendetes Material	Materialursprung Recycling-Fähigkeit Erneuerbares Material Regelkonforme Lieferanten
IT Software	Nachhaltige Produkte und Technologien	Energiebedarf	Effizienzsteigerung
Grundstücke und Gebäude	Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit Lebenslanges Lernen und Entwicklung	Bau- und Gebäudestandards Standort	Ressourcen Optimierung Zertifizierungen
Aktivierete Entwicklungskosten für Hardware/Software	Gesundheit & Sicherheit Compliance & Integrität ESG-Kompatible Finanzierung	Nachhaltige Produktzertifizierungen Kreislaufwirtschaft	Optimierter Energieverbrauch Ersatz für physisches Produkt
Investitionen in Unternehmen	Digitale Verantwortung	Nachhaltigkeits-Rating Nachhaltigkeits-Kennzahlen	Potenzial zur Unterstützung der Positionierung von G+D



Stiftungsaktivitäten: Wurzeln erkennen – Zukunft gestalten

Die Giesecke+Devrient Stiftung wurde 2010 gegründet. Sie steht für das gesellschaftliche und soziale Engagement des Unternehmens. Für G+D ist unternehmerisches Wirken stets auch mit einer gesellschaftlichen Verantwortung verbunden. Dies ist Teil des gelebten Selbstverständnisses und der Werte von G+D. Alle gesellschaftlichen Aktivitäten des Familienunternehmens werden unter dem Dach der Stiftung gebündelt. Sie initiiert und betreut Projekte und begleitet darüber hinaus ausgewählte Vorhaben gemeinsam mit Partner/-innen. Um dem Anspruch nach Wirksamkeit und Nachhaltigkeit ihrer Aktivitäten nachzukommen, begleitet die Stiftung ihre Projekte meist über viele Jahre.



Die Schwerpunkte der Förderung liegen auf den Bereichen Kultur, Kunst und Bildung sowie dem internationalen Austausch und der Vermittlung interkultureller Kompetenzen an junge Menschen. Die Aktivitäten dienen der interkulturellen Verständigung und einem lebendigen Kulturerbe. Die Stiftung möchte dazu beitragen, dass sich Menschen verstehen lernen, dass sich neue Horizonte eröffnen und die Projekte für die Teilnehmenden einen Perspektivwechsel ermöglichen.

Die G+D-Stiftung ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen. Mit über 4.500 Mitgliedern ist er der größte und älteste Stiftungsverband in Europa.

Stiftungsorganisation

Der Stiftungsrat entscheidet satzungsgemäß über alle grundsätzlichen Angelegenheiten der Stiftung und berät und beaufsichtigt den Vorstand. Zusätzlich wacht der Stiftungsrat über die Einhaltung des Stifterwillens. Seit 2021 wird die G+D-Stiftung von einem Vorstands-Duo geleitet. Der Vorstand vertritt die Stiftung im Rechtsverkehr. Er führt operativ die Geschäfte der Stiftung und sorgt für die Ausführung der Beschlüsse des Stiftungsrats sowie die Erfüllung des Stiftungszwecks und die Verwaltung des Stiftungsvermögens.

Stiftungsschwerpunkte

Die Schwerpunkte der Stiftung liegen auf den Bereichen Kultur und Kunst, speziell Druckkunst, der Bildung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen sowie dem internationalen Austausch und der Vermittlung interkultureller Kompetenzen an junge Menschen.

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 und Schulklassen anbietet. Im Bereich Kultur legt die Stiftung seit einigen Jahren den Schwerpunkt auf internationale Austauschprogramme. Diese sollen zu Verständnis und Toleranz, einem friedlichen Zusammenleben und der erfolgreichen Zusammenarbeit in einer globalisierten Welt beitragen. Beim dritten Schwerpunkt Bildung öffnen wir Jugendlichen mit Migrationshintergrund und aus benachteiligten Familien den Zugang zu Bildung und unterstützen ihre Persönlichkeitsentwicklung.

Die Stiftung fördert Institutionen und entwickelt gemeinsam mit Partner/-innen Projekte. Der Fokus der Stiftung soll dabei zukünftig auf langfristige Partnerschaften gelegt werden. Durch die Kooperation mit einem Erziehungshilfezentrum in München möchte die Stiftung das ehrenamtliche Engagement der G+D-Mitarbeitenden am Standort München bündeln. Für dieses sogenannte „Corporate Volunteering“ spendet G+D die Hälfte der Zeit des ehrenamtlichen Engagements seiner Mitarbeitenden.

Die öffentliche Sichtbarkeit der Stiftung wird unterstützt durch zahlreiche Aktivitäten, zum Beispiel durch die kontinuierliche Kommunikation über Social Media, die Organisation von Pressegesprächen sowie öffentlichkeitswirksame Fundraisingaktivitäten, um die Spendeneinnahmen zu erhöhen.

Kooperationspartner

**Goethe Institut**

Im Rahmen eines interkulturellen Nachwuchsförderprogramms werden seit 2011 Jugendliche aus aller Welt nach Deutschland eingeladen. Neben Deutschunterricht im Goethe-Institut erhalten die Stipendiaten ein vielfältiges Angebot, um die deutsche Kultur und Gesellschaft kennenzulernen. Seit drei Jahren ergänzt ein Alumni Programm mit Jugendlichen, die bereits über die Nachwuchsförderung in Deutschland waren, das Angebot.

www.goethe.de

**Stiftung Werkstattmuseum für Druckkunst**

Ein großes Anliegen der G+D-Stiftung ist es, das historische Erbe der Druckkunst zu pflegen. Die Wurzeln von G+ D liegen in Leipzig, wo das Unternehmen 1852 gegründet wurde. Ein zentrales Förderprojekt ist daher seit 2010 das Museum für Druckkunst in Leipzig. Es ist ein lebendiger Ort der Industriekultur und vermittelt diese an eine breite Öffentlichkeit. Dank der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen G+D-Stiftung und dem Museum wurde 2020 gemeinsam das Künstlerförderprogramm „Artist in Residence“ ins Leben gerufen. Das Programm ermöglicht vier zeitgenössischen Künstler/-innen einen je vierwöchigen Arbeitsaufenthalt im Museum, um dort an den historischen Maschinen druckgrafische Werke zu schaffen.

www.druckkunst-museum.de

**Tatendrang**

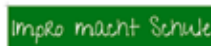
Bereits seit 2012 besteht die Zusammenarbeit mit TATENDRANG und deren Vermittlung von Corporate Volunteering Aktivitäten für die Giesecke+Devrient GmbH.

www.tatendrang.de

**Startstark**

STARTSTARK hilft sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen den Schulabschluss und Berufseinstieg zu meistern, ihre Möglichkeiten voll auszuschöpfen und Herausforderungen zu stemmen. Gemeinsam mit bestehenden Organisationen aus dem Brennpunktviertel Riem, mit kommunal Verantwortlichen wie dem Sozialbürgerhaus und weiteren Partnern erkundet STARTSTARK den Hilfebedarf und entwickelt kooperativ Lösungen.

www.startstark.de

**Impro macht Schule**

Gemeinsam entwickelt wurde das Projekt „I'll be...“ zur Berufsvorbereitung für Schüler/-innen der 7. Klasse der Mittelschule Lehrer-Wirth-Straße. Es zielt darauf ab, Schüler/-innen fit zu machen für z.B. Vorstellungsgespräche und Präsentationen. Die Teilnehmer/-innen lernen sich und ihren Körper besser kennen, um bei Vorstellungsgesprächen selbstbewusster aufzutreten und mehr Vertrauen in das eigene „Ich“ zu entwickeln. Es soll ein erster Kontakt in Richtung Berufsorientierung entstehen. Die notwendigen Fähigkeiten werden im engen Austausch mit dem berufsorientierenden Team der Schule gestärkt.

www.impro-macht-schule.de



Ausgewählte Projekte im Überblick

Nachdem im Jahr 2021 aufgrund der Coronapandemie viele der Projekte nur sehr eingeschränkt umgesetzt werden konnten, gab es 2022 eine Rückkehr zur Normalität der Stiftungsarbeit. Nachfolgend stellen wir ausgewählte Projekte aus den Bereichen Kunst, Bildung und Kultur vor:

Nachwuchsförderprogramm in Zusammenarbeit mit dem Goethe-Institut

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. 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. Ein Highlight 2022 war der Besuch von 19 Jugendlichen aus Ghana, Kolumbien und Rumänien, die im Rahmen des Nachwuchsförderprogramms im Juli zu einem dreiwöchigen Kultur- und Sprachaufenthalt nach Deutschland kommen konnten. Die Resonanz der Teilnehmenden war sehr positiv. Ein Wochenende verbrachten die Jugendlichen bei Gastfamilien von G+D-Mitarbeitenden.

Museum für Druckkunst Leipzig

Im Jahr 2020 haben das Museum für Druckkunst und die G+D-Stiftung erstmals das „Artist in Residence“-Programm ausgelobt, bei dem vier Künstler/-innen für vier Wochen einen Arbeitsaufenthalt im Museum absolvieren durften. Während ihres Aufenthaltes im Museum können sie die Techniken der Druckgrafik vertiefen und weiterentwickeln. Die Arbeiten der Stipendiat/-innen sind jeweils im Rahmen einer abschließenden Ausstellung zu sehen. 2022 konnten wir dieses Programm zum dritten Mal in Folge durchführen, die vierte Runde von „Artist in Residence“ wird im Laufe des Jahres 2023 ausgeschrieben.



Impro macht Schule

Im Bereich Bildung haben wir unsere Zusammenarbeit mit der Initiative „Impro macht Schule“ weiter ausgebaut. Die Initiative unterstützt mit den Techniken des Improvisationstheaters die schulische und soziale Entwicklung von Kindern und Jugendlichen an Münchner Mittelschulen. Dies hilft Kindern und Jugendlichen, ein besseres Selbstvertrauen aufzubauen und den respektvollen Umgang mit sich und anderen zu lernen. So soll den Jugendlichen auch der Einstieg ins Berufsleben erleichtert werden. Ab 2023 wird die G+D-Stiftung fester Kooperationspartner von „Impro macht Schule“ sein und als solcher die strategische Weiterentwicklung der Initiative mitgestalten.

Lernpaten-Akademie

Anfang 2015 wurde die „Lernpaten-Akademie München“ vom Pädagogischen Institut München und der Freiwilligen-Agentur Tatendrang, unterstützt von der G+D-Stiftung, ins Leben gerufen. Die Akademie ist ein kostenfreies Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot für Ehrenamtliche, die in der Lernförderung aktiv sind. Von Pädagogik über Deutsch und Mathematik bis hin zu interkulturellen Fragen – wer unentgeltlich als Lern-, Lese- oder Sprachpate aktiv ist – kann sich bei den Kursen, Fortbildungen und Workshops vielfältige Anregungen und Tipps holen. Die Aktivitäten werden vollständig durch die G+D-Stiftung finanziert.

Förderung des Projektes „Musik integriert“ der Kolibri Stiftung

Die interkulturelle Stiftung Kolibri fördert die Verständigung von Menschen verschiedener Nationalitäten und Kulturen. Sie unterstützt ausländische Mitbürger/-innen sowie Geflüchtete in München mit einer Vielzahl von Projekten und Initiativen. So trägt die Stiftung zu einer gelingenden Integration bei und erhöht die Aussichten auf eine sichere Zukunft in Deutschland. Am 7. März 2022 hat die Kolibri Stiftung rund 500 Berufsschüler/-innen aus verschiedenen Herkunftsländern zu einem Konzert der Neuen Philharmonie München in den Herkulesaal eingeladen. Ziel des Projekts war die Integration, das gemeinschaftliche Erleben sowie die Förderung ihres Musikverständnisses. Die G+D-Stiftung hat sich finanziell beteiligt. Auch 2023 sollen wieder 500 Schüler/-innen mit der Unterstützung der G+D-Stiftung die Möglichkeit zur Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung bekommen.

Ukraine-Spendenaktion

Das Jahr 2022 ist unweigerlich mit dem Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine verbunden: ein Krieg, der für die Menschen in der Ukraine mit unfassbarem Leid verbunden ist und auch zahlreiche globale Folgen hat. G+D hat gemeinsam mit der G+D-Stiftung eine unternehmensinterne Spendenaktion zugunsten der Ukraine-Hilfe des Flüchtlingshilfswerks der Vereinten Nationen ins Leben gerufen. Bei allen Spendenprojekten, die G+D unterstützt, steht der humanitäre Aspekt im Fokus. Hauptziel war und ist es daher, der notleidenden Bevölkerung im Rahmen unserer Möglichkeiten zu helfen.

Dafür hat die G+D-Stiftung ein Sonderspendenkonto eingerichtet. Die Mitarbeitenden in Deutschland haben wir dazu aufgerufen, freiwillig einen selbst gewählten Betrag zu überweisen. G+D hat jeden Euro der eingegangenen Spenden verdoppelt und zusätzlich einen Betrag von 100.000 Euro gespendet. Die G+D-Stiftung konnte dem Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen für die humanitäre Hilfe in der Ukraine eine Spende in Höhe von 435.000€ übergeben. Das Flüchtlingshilfswerk schützt und unterstützt Menschen, die auf der Flucht vor Krieg, Verfolgung und Gewalt sind. In Krisenfällen, wie aktuell dem Russland-Ukraine-Krieg, hilft es vor Ort mit der Bereitstellung von lebenswichtiger Versorgung, unter anderem mit Trinkwasser, Notunterkünften, Decken und medizinischer Hilfe.

Aktivitäten in der Herzensorganisation Erziehungszentrum Adelgundenheim

G+D fördert das soziale Engagement der Mitarbeitenden, indem es die Hälfte der aufgebrauchten Zeit für Social Days „spendet“ und das für bis zu zwei Tage im Jahr. Seit 2021 gibt es für diese „Corporate Volunteering“ Aktionen in München eine G+D Herzensorganisation – das Erziehungszentrum Adelgundenheim. Die Auswahl der Herzensorganisation erfolgte mit Hilfe der Ergebnisse einer Mitarbeiterumfrage im Jahr 2021. Gemeinsam mit dieser Einrichtung werden alle Social Day Aktionen durchgeführt. Kolleg-/innen von G+D haben es im Mai 2022 möglich gemacht, dass der alte Sand im Innenhof des Kinderheims gegen neuen ausgetauscht werden konnte. Diese Aktion wurde von der G+D-Stiftung finanziell unterstützt. In Kooperation mit der BayWa Stiftung fand darüber hinaus ein Ernährungsworkshop statt, bei dem Kinder der heilpädagogischen Tagesstätte mit allen Sinnen eine ausgewogene Ernährung kennenlernen konnten. Außerdem wurden Gemüse- und Kräuterbeete angepflanzt. Weitere Social Days konnten coronabedingt 2022 nicht stattfinden.

Giving Tuesday

Der Giving Tuesday ist der weltweite Tag des Gebens, bei dem das Geben, Spenden, das Engagement und die Solidarität gefeiert und gefördert wird. Der Giving Tuesday findet nicht zufällig jeweils im November statt, sondern ist gezielt auf die Zeit nach den konsumreichen Tagen wie Thanksgiving, Cyber Monday und Black Friday gelegt worden, im Jahr 2022 war es der 29. November.

Die G+D-Stiftung hat sich gemeinsam mit G+D erneut dazu entschlossen, an diesem Tag am Standort München eine Spendenaktion durchzuführen. Mit den Worten „Aufrunden bitte“ konnten die Mitarbeitenden im Betriebsrestaurant und der Kaffeebar ihren Rechnungsbetrag auf jede beliebige Summe aufrunden und damit zu 100 % die Projekte der G+D-Stiftung unterstützen. Auch der Stiftungsvorstand war während der Mittagszeit im Betriebsrestaurant zur Unterstützung anwesend und beantwortete Fragen rund um die Stiftungstätigkeiten. Innerhalb von drei Stunden konnte die Stiftung mehr als 700 € an Spenden sammeln.

Anhang

Über diesen Bericht

Nur durch Transparenz können wir uns das Vertrauen von Kunden, Partnern, Mitarbeitenden und der Gesellschaft verdienen. Den unterschiedlichen Interessenschwerpunkten und Anforderungen unserer Stakeholder folgend, berichten wir in verschiedenen Formaten über die vielseitigen Aspekte unseres Geschäfts: Wir dokumentieren die finanziellen Kennzahlen und Entwicklungen von G+D in unserem Geschäftsbericht. Unser Engagement für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln zeigen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht und zusätzlich in unserem Fortschrittsbericht für den United Nations Global Compact auf. Darüber hinaus berichten wir durch unsere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit über viele weitere unternehmerische Aktivitäten.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist erstmals in die Kategorien Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance (Unternehmensführung) gegliedert, knüpft jedoch an die Aktivitäten und Berichte der vorangegangenen Jahre an. Er umfasst die alle Teile des Konzerns. Im Nachhaltigkeitsbericht informieren wir spezifisch über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Steuerungsmodell sowie über unsere Ziele und Maßnahmen zu deren Erreichung. Unseren Fortschritt machen wir faktenbasiert anhand konkreter Kennzahlen transparent.

Mit der Datenerhebung für das Jahr 2022 haben wir im Konzern eine neue Datenbasis geschaffen. Diese bildet den Referenzwert für unsere zukünftige Entwicklung.

Folgende Sondereffekte sind aufgrund unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie und den daraus resultierenden Änderungen der Datenbasis zu berücksichtigen:

- Die strategischen Nachhaltigkeitsziele wurden im Jahr 2022 komplett überarbeitet und dabei neue Ziele definiert (siehe Abschnitt zum ESG-Dashboard im Kapitel „Unser Nachhaltigkeitsmanagement“)
- Wir haben weitere Standorte in die Berichterstattung aufgenommen.
- Zur Verbesserung der Datenqualität und der Vergleichbarkeit orientieren sich die erhobenen Daten und ihre Auswertung noch stärker an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI). Hierdurch haben sich teilweise Änderungen in den Erhebungs- und Berechnungsmethoden ergeben. Insbesondere im Bereich der Scope 3-Emissionen werden wir diesen Prozess konsequent weiterführen.

Durch diese Sondereffekte ist die Vergleichbarkeit der Daten mit Vorjahreswerten nur eingeschränkt möglich. Für im Berichtsjahr neu hinzugekommene Ziele und Kennzahlen sind z. T. keine historischen Daten verfügbar.

Folgende Effekte ergaben sich aufgrund von Sondersituationen im Unternehmensumfeld:

- Bedingt durch die Energiekrise mit der eingehenden Verknappung des Gasangebotes auf den Märkten mussten sowohl wir als auch für uns wichtige Energieversorger, den Energiemix anpassen. Durch die Verlagerung von Gas auf Öl oder Kohle haben sich die Emissionswerte (insbesondere für den Scope 2) verschlechtert. Die sich ergebenden Verschlechterungen konnten unter Berücksichtigung der Bedarfsmengen und der Betriebssicherheit kurzfristig nicht durch Eigenerzeugung von Strom aus regenerativen Energien abgedeckt werden.
- Die Materialverfügbarkeit für die Umsetzung einiger Infrastrukturprojekte war aufgrund der durch den Russland-Ukraine-Krieg gestörten Lieferketten nicht gegeben, so dass es zu einer verspäteten Wirksamkeit dieser Projekte kommt.

Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember). Redaktionsschluss war am 28.02.2023.

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt in deutscher sowie in englischer Sprache vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung als verbindlich.

Bei Fragen oder Anmerkungen wenden Sie sich bitte an sustainability@gi-de.com.

Übersicht der G+D-Nachhaltigkeitskennzahlen

Kennzahl	Einheit	Jahr 2022	Veränderung zum Vorjahr in %	Jahr 2021	Jahr 2020
Umwelt – Klima (*)					
Energieverbrauch (gesamt)	kWh	352.279.356	2	345.215.730	324.610.829
Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	30.089	0,9	29.833	26.893
Scope 2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	53.729	2,5	52.408	56.796
Scope 3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	223.813	2,5	218.272	215.268
Gesamtemissionen	tCO ₂ e	307.630	2,4	300.513	298.957
Scope 1 + 2 Emissionen im Verhältnis zum Umsatz	tCO ₂ e/ Millionen Umsatz	33,2	-4	34,6	39,5
Umwelt – Wasser					
Wasserentnahme	m ³	3.229.614	11,4	2.900.354	2.082.866
Wasserrückführung	m ³	2.794.917	-	(1)	(1)
Wasserverbrauch	m ³	434.517	-	(1)	(1)
Wiederverwendete Wassermenge	m ³	5.639.447	-	(1)	(1)
Anteil der wiederverwendeten Wassermenge am Gesamtwasserbedarf	%	63,6	-	(1)	(1)
Umwelt – Abfall					
Nicht-gefährliche Abfälle	Tonnen	12.234	-7	13.154	13.712
Gefährliche Abfälle	Tonnen	3.897	3,3	3.773	3.704
Abfall (gesamt)	Tonnen	16.131	-4,7	16.928	17.417
Anteil gefährlicher Abfälle am Gesamtabfall	%	24,2	1,9	22,3	21,3
Deponierter Abfall	Tonnen	1.502	-	(2)	(2)
Anteil des deponierten Abfalls an der Gesamtabfallmenge	%	9,3	-	(2)	(2)
Soziales – DE&I					
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderungen	#	287	34,7	213	193
Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen an der Gesamtbelegschaft	%	2,6	0,1	2,5	2,4
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden im Executive Management (EM)	%	9,7	-3,2	12,9	14,7
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden im Linienmanagement (LM)	%	21,7	-	(3)	(3)
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen (EM + LM)	%	20,7	4,1	16,6	16,1
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden in der Gesamtbelegschaft	%	30,5	-	(3)	(3)

Kennzahl	Einheit	Jahr 2022	Veränderung zum Vorjahr in %	Jahr 2021	Jahr 2020
Soziales – Training & Lernen					
Anzahl der angebotenen Trainingsthemen	#	28.510	-9,7	31.575	25.805
Anzahl der Trainingsstunden pro Jahr und Mitarbeitendem	Stunden	10,8	27,1	8,5	10,3
Soziales – Sicherheit & Gesundheit bei der Arbeit					
Arbeitsbedingte Verletzungen (Work related injuries)	# pro 100 Mitarbeitenden	0,7	-36,4	1,1	0,9
Verlorene Arbeitszeit aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (Lost Time Injury Rate LTIR)	#	0,8	-50	1,6	1,2
Lost Workday Rate (LWR)	#	15	-17,6	18,2	14,9
Total Recordable Cases Rate (TRCR)	#	1,5			
Total Recordable Injury Rate (TRIR)	#	1,4	-	(4)	(4)
Anteil aller Mitarbeitenden, die an einem nach ISO 45001 zertifizierten oder als zertifizierbar anzusehenden Standort arbeiten (G+D Gruppe gesamt)	% der Mitarbeitenden	76	-	(5)	(5)
Anteil aller Mitarbeitenden, die an Produktions- & Operations-Standorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden, die an einem nach ISO 45001 zertifizierten oder als zertifizierbar anzusehenden Standort arbeiten	% der Mitarbeitenden	77	-	(5)	(5)

- (1) Die entsprechenden Jahreswerte sind aufgrund der vorgenommenen Erweiterung des erfassten Organisationsumfanges und verbesserter Erfassungsmethoden nicht zum Berichtsjahr vergleichbar.
- (2) Die entsprechenden Jahreswerte sind nicht verfügbar, da die Kennzahl konzernweit erst im Jahre 2022 eingeführt wurde.
- (3) Die entsprechenden Jahreswerte sind aufgrund der vorgenommenen Erweiterung des erfassten Organisationsumfanges nicht zum Berichtsjahr 2022 vergleichbar.
- (4) Die entsprechenden Jahreswerte sind nicht verfügbar, da die Kennzahl konzernweit erst im Jahre 2022 eingeführt wurde und die Daten rückwirkend nicht konzernweit verfügbar sind.
- (5) Die entsprechenden Jahreswerte sind aufgrund der vorgenommenen Erweiterung des erfassten Organisationsumfanges und verbesserter Erfassungsmethoden nicht zum Berichtsjahr vergleichbar.
- (*) Ergänzende Informationen zu den Grundlagen für die Ermittlung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen:
- Die Ermittlung und Bewertung der Emissionen erfolgt auf der Basis des GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard
 - Für die Treibhausgas-Bilanzierung findet der operative Kontrollansatz Anwendung
 - Berücksichtigt sind die Scope 1 und 2 Emissionen
 - Die Scope 2 Emissionen werden markt-basiert und standort-basiert ermittelt. Datenquellen für die Emissionsfaktoren sind u.a. International Energy Agency (IEA), US EPA4 and GaBi
 - Für den Scope 3 sind die Kategorien bezogene Waren und Dienstleistungen, Brennstoff- und energiebezogene Tätigkeiten, Geschäftsreisen und Abfall berücksichtigt
 - Die Datenerhebung wurde von lokalen G+D-Mitarbeitenden durchgeführt.
 - Die Daten und die unterstützende Dokumentation werden in der webbasierten Sphera Cloud Corporate Sustainability Software verwaltet. Sie findet neben der Datenerfassung und -verwaltung auch Anwendung für die Plausibilitätsprüfung und Datenauswertung.



Giesecke+Devrient

Giesecke+Devrient GmbH
Prinzregentenstraße 161
81677 München
Deutschland
T +49 89 4119-0
F +49 89 4119-1535
www.gi-de.com