



Giesecke+Devrient

SECURITY TECH

NACHHALTIGKEITSBERICHT
2023

Creating Confidence

www.gi-de.com

Inhalt

4

Vorwort des CEO

6

Über G+D

10

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

18

Umwelt

30

Soziales

46

Governance

60

Stiftungsaktivitäten

66

Anhang



Vorwort des CEO

2023 war für Giesecke+Devrient wirtschaftlich ein erfolgreiches Jahr. Wir sehen mit Zufriedenheit, dass die Umsetzung unserer zentralen Unternehmensstrategie Früchte trägt. Alle Geschäftsfelder konnten sich positiv entwickeln, so dass wir nicht nur unseren Gesamtumsatz weiter steigern konnten, sondern auch unsere digitalen Geschäftsmodelle nun maßgeblich zum Geschäftserfolg beitragen.

Wir haben das vergangene Jahr genutzt, um uns neu am Markt zu positionieren. In den drei zentralen Geschäftsbereichen Digital Security, Financial Platforms und Currency Technology schaffen wir mit integrierten Sicherheitstechnologien Vertrauen im digitalen Zeitalter. Diese Neupositionierung konnten wir aus einer Position der wirtschaftlichen Stärke angehen und so eine solide Basis für die Zukunft bilden. Diese erlaubt uns, auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen proaktiv agieren zu können und so mit unseren Produkten und Lösungen die Welt und das Leben der Menschen weltweit sicherer zu gestalten.

Die positive Entwicklung von G+D ordnen wir jedoch auch ganz bewusst in das allgemeine Weltgeschehen ein. In dieser Hinsicht war 2023 ein weiteres Jahr, das uns als Unternehmen, aber auch als Gesellschaft und einzelnen Menschen, stark gefordert hat. Wir erleben eine Welt, in der Dinge, die gestern noch als gesichert erschienen, sich heute schon stark verändert zeigen. Russland setzt den Angriffskrieg auf die Ukraine mit unverminderter Härte fort. Der Angriff der radikalislamischen Hamas auf Israel und die nachfolgende Krise in Nahost sorgen für weltweite Spannungen. Der Klimawandel schreitet währenddessen weiter voran: 2023 war das wärmste Jahr seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Die Folgen des Klimawandels wie Unwetter, Dürre, aber auch Hunger und Migration werden immer deutlicher sichtbar.

Umso wichtiger ist es, dass wir in unserer Unternehmensstrategie unser Selbstverständnis widerspiegeln. Wir sind als Unternehmen Teil der Gesellschaft und Teil der Umwelt. Deshalb haben wir Nachhaltigkeit schon seit mehreren Jahren in den Kern unserer Strategie aufgenommen: um uns zukunftssicher zu machen, aber auch um unsere Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung zu übernehmen. Unser Nachhaltigkeits-Engagement haben wir trotz der zahlreichen Herausforderungen auf globaler Ebene weiter ausgebaut. Mit dem ESG-Komitee unter meinem Vorsitz und unserer Abteilung für Corporate Sustainability haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in den Themen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung wichtige Fortschritte gemacht. Unser Engagement sehen wir im Kontext der Prinzipien und Ziele des Global Compact der Vereinten Nationen, den wir schon seit vielen Jahren durch unsere Teilnahme unterstützen.

Einen besonderen Fokus legen wir darauf, unser Portfolio Schritt für Schritt nachhaltiger zu gestalten – wir haben uns hierfür, genau wie für andere Nachhaltigkeitsthemen, ein konkretes Ziel gesetzt: Bis 2040 wollen wir 75 Prozent unseres Umsatzes mit grünen Produkten erwirtschaften. Ein zweiter Schwerpunkt ist die Dekarbonisierung unserer Standorte. Seit 2023 beziehen wir global 98 Prozent Grünstrom. Dies ist ein wichtiger Schritt für unser Ziel, bis 2040 unsere Treibhausgasemissionen auf Netto-Null zu reduzieren.

Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir unsere Strukturen rund um die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Lieferketten erweitert. Ganz zentral ist dabei der Aufbau unseres Human Rights Managements, das unser Engagement für Menschenrechte noch stärker in der Organisation und entlang unserer Wertschöpfungsketten verankert.

Wir meinen es ernst mit der Transformation von G+D zu einem nachhaltigen Unternehmen. Das zeigt sich auch daran, dass wir uns im Vorstand an unseren Fortschritten im Bereich Nachhaltigkeit ganz persönlich messen lassen. Für die Bereiche Umwelt, Soziales und Governance haben wir jeweils ein Ziel für 2024 definiert. Das Ergebnis der Zielerreichung fließt in den flexiblen Gehaltsbestandteil der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer auf Gruppenebene und unserer Teilkonzerne ein.

Auch 2024 werden wir gemeinsam mit allen Mitarbeitenden weiter an unserem übergeordneten Ziel arbeiten: In allen unseren Märkten bei ökologischen und sozialen Themen führend zu werden und durch verantwortungsvolles Handeln zu einer gesunden Umwelt und einer lebenswerten Gesellschaft beizutragen.



Über G+D

Giesecke+Devrient (G+D) ist ein weltweit tätiges Unternehmen für SecurityTech.

G+D macht das Leben von Milliarden von Menschen sicherer. Wir schaffen Vertrauen im digitalen Zeitalter, mit integrierten Sicherheitstechnologien in den drei Geschäftsbereichen Digital Security, Financial Platforms and Currency Technology.



Giesecke+Devrient-Gruppe

in Mio. EUR	2023	2022	Δ in %
Umsatz	2.973,3	2.527,1	17,7
Investitionen gesamt	489,0	340,3	43,7
davon Forschung und Entwicklung	200,2	164,5	21,7
davon Investitionen in Technologie und Sonstiges	111,2	82,1	35,3
davon Beteiligungen	177,6	93,7	89,7
EBITDA	347,3	296,9	17,0
EBIT	176,4	168,2	4,9
Jahresüberschuss	92,1	80,6	14,3
Mitarbeitende zum 31.12.	14.203	12.594	12,8

¹ in FTE



Digital Security

G+D schützt und verwaltet vertrauliche Systeme, Netzwerke, Daten und Identitäten in physischen, digitalen und mobilen Umgebungen.

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

G+D unterstützt Staaten weltweit mit Technologien, die ein sicheres und effizientes Management von Identitäten ermöglichen und gleichzeitig nahtlose und bequeme Identifizierungs- und Authentifizierungsprozesse für Bürger schaffen. **Veridos**, ein Joint Venture mit der staatlichen Bundesdruckerei, bietet hochsichere physische und digitale Dokumente ebenso wie Grenzkontroll- und Identifikationssysteme.

Mit hochwertigen Cybersicherheitslösungen ermöglicht G+D digitale Souveränität für Regierungen, Unternehmen und die Gesellschaft. Unsere börsennotierte Tochtergesellschaft **secunet** ist IT-Sicherheitspartner der Bundesrepublik Deutschland und der führende europäische Anbieter für Cybersicherheit. Somit bieten wir Behörden und Industrieunternehmen Verschlüsselungstechnologien bis zur höchsten Sicherheitsstufe. Ein umfangreiches Produkt- und Beratungsportfolio dient dem Schutz digitaler Infrastrukturen.

Erfolgsgeschichten

Der Jahresumsatz von secunet
vervierfachte sich fast auf

394 Mio.

Euro von 2015 bis 2023

Mehr als

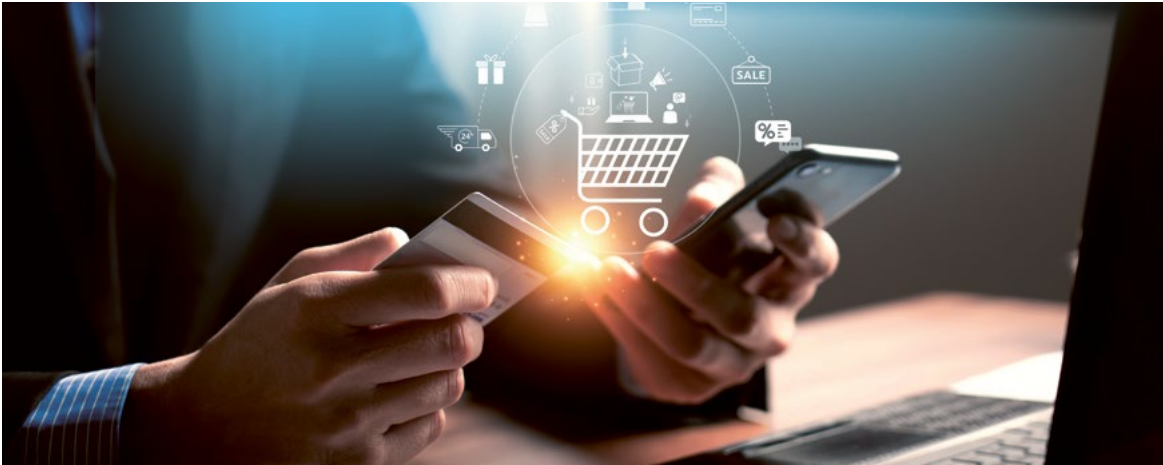
100 Länder

weltweit sind Kunden von
Veridos

Mehr als

1 Mrd.

eSIM-Geräte laufen über das
sichere SIM-Betriebssystem von
G+D



Financial Platforms

Im digitalen Zeitalter schaffen wir zeitgemäße Lösungen für Bezahlen und Banking durch Sicherheitstechnologie, die den Mensch in den Mittelpunkt stellt. Wir verfügen über ein innovatives Portfolio für Bezahlkarten und digitales Bezahlen. Unsere Tochtergesellschaft **Netcetera** entwickelt zudem vertrauenswürdige Software für die Finanzindustrie und andere stark regulierte Branchen. Wir ermöglichen ein ganzheitliches Kundenerlebnis vom Onboarding und der Authentifizierung über die Kartenausgabe bis hin zu Banking Apps und dem reibungslosen Bezahlvorgang beim Online-Shopping. Darüber hinaus bieten wir Lösungen für das Zugangs- und Identitätsmanagement sowie hochsichere Software für das Gesundheitswesen, Mobilität und das Verlagswesen.

Erfolgsgeschichten

Mehr als

500 Mio.

Verbraucher erhalten jedes Jahr ihre von G+D hergestellten kontaktlosen Bezahlkarten

Wir liefern Zahlungsprodukte und -dienstleistungen für

8 der Top 10

Finanzinstitute weltweit

Mehr als

160.000

Händler vertrauen auf Netcetera's Lösungen für sicheres Online Payment



Currency Technology

Als globaler Marktführer bieten wir vertrauenswürdige und sichere Lösungen für öffentliche Währungen in physischen und digitalen Ökosystemen. G+D hat ein einzigartiges Portfolio für den gesamten Bargeldkreislauf. Wir produzieren und vertreiben Banknotenpapier, Banknoten sowie hochtechnologische Sicherheitsmerkmale. Das Portfolio der Division Currency Management Solutions umfasst Banknotenbearbeitungssysteme unterschiedlicher Größenordnung sowie komplette Cash-Center-Lösungen. Unser Angebot für das Bargeldmanagement umfasst Banknotenbearbeitungssysteme sowie schlüsselfertige Cash-Center-Lösungen. Komplementär zu diesem Portfolio für physische Währungen bieten wir Lösungen für die Entwicklung und den Betrieb einer digitalen Zentralbankwährung, auch CBDC (Central Bank Digital Currency) genannt.

Erfolgsgeschichten

Bis heute haben wir

160 Mrd.

Banknoten für Länder in aller Welt designt und gedruckt

Weltrekord

150.000 Banknoten werden pro Stunde von unserer BPS® X9 bearbeitet

CBDC Pilotprojekte

mit den Zentralbanken von Ghana und Thailand

Die genannten drei Geschäftsbereiche bilden über die organisatorische Struktur des Unternehmens hinweg das komplette Geschäftsportfolio von G+D ab.

Das **Corporate Center** mit der Konzernobergesellschaft G+D GmbH steuert die Gesamtausrichtung der G+D-Gruppe und unterstützt die Geschäftsbereiche aktiv in ihrer strategischen Weiterentwicklung. Themen, die von strategischer Bedeutung für den Gesamtkonzern sind, werden hier gebündelt. Dazu zählen M&A-Aktivitäten, strategische Initiativen zur Entwicklung künftiger und neuer digitaler Geschäftsaktivitäten, die Beteiligungsgesellschaft G+D Ventures und das Chief Technology Office (CTO) sowie der Corporate Development Fund. Über sogenannte Shared Services werden im Corporate Center zudem Funktionen wie zum Beispiel IT, Buchhaltung und Personal gebündelt. Im Rahmen eines strategischen Effizienzsteigerungsprogramms hat G+D beschlossen, zum 01.01.2022 die Giesecke+Devrient Group Services GmbH & Co. KG als selbständige Shared Service Gesellschaft zu gründen. Ziel ist es, innerhalb der Group Services gleichartige Dienstleistungen wie IT und Einkauf sowie die transaktionalen Teilleistungen aus der Buchhaltung und HR zu bündeln, um sie noch effizienter konzernübergreifend anbieten zu können. Die G+D-Grundstücksgesellschaft hält und betreibt die selbstgenutzte Immobilie am Standort in München und vermietet diese an die Konzerngesellschaften.

G+D beschäftigt mehr als 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 40 Ländern.



Unser Nachhaltigkeits- management

Wir befinden uns in einer Zeit anhaltender globaler Krisen, die auch uns bei G+D im Jahr 2023 intensiv beschäftigt haben. Es ist bereits jetzt abzusehen, dass uns die Zukunft vor neue Herausforderungen stellen wird, während bestehende sich vertiefen. Wir gehen diese weiterhin proaktiv an. Die Basis unseres Engagements ist dabei unser systematisches Nachhaltigkeitsmanagement.

Der Klimawandel manifestiert sich bereits mit globalen ökologischen und sozialen Konsequenzen. Neben Naturkatastrophen wie Flutereignissen, Hitzewellen und Waldbränden sowie dem Verlust von Biodiversität erleben wir auch eine wachsende globale soziale Ungleichheit, die sich unter anderem in einer verstärkten Migrationsbewegung in den globalen Norden niederschlägt. Regionale Konflikte wie der russische Angriffskrieg auf die Ukraine oder auch die Nahostkrise in Folge des Überfalls der radikalislamischen Hamas auf Israel sorgen für eine große Unsicherheit an den globalen Märkten, mit volatilen Energiepreisen und Konsequenzen für die Lieferketten. All diese Entwicklungen verstärken gesellschaftliche Spannungen und setzen zugleich Unternehmen zusätzlich unter Druck.

Deshalb ist es wichtig, im internationalen, europäischen und nationalen Kontext diverse Maßnahmen und Strategien zu ergreifen, um aktiv den Kampf gegen den Klimawandel und soziale Herausforderungen zu intensivieren und eine nachhaltigere Zukunft zu gestalten. Hierbei spielen insbesondere supranationale Initiativen, Veranstaltungen und Regelungen eine wesentliche Rolle, bei denen der Klimawandel oft im Vordergrund steht, aber auch soziale Aspekte mitberücksichtigt werden.

Die Bilanz der 28. Weltklimakonferenz, die im November und Dezember 2023 in Dubai stattfand, fällt gemischt aus. Erstmals wurde in einem Abschlussdokument der Weltklimakonferenz die Abkehr von fossilen Energieträgern beschlossen. Ein verbindlicher zeitlicher Rahmen wurde allerdings nicht festgelegt. Zudem wurde im Kontext der Konferenz klar, dass die Staaten weltweit ihre Ziele bislang nicht ausreichend ambitioniert verfolgen.

In Europa bietet die Regulatorik der EU einen festen Rahmen, unter anderem für das nachhaltige Engagement von Unternehmen. Einen besonderen Einfluss auf die Unternehmen haben künftig die Regelungen zur Taxonomie und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie der CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism). Die EU-Taxonomie liefert Unternehmen, Investoren und politischen Entscheidungsträgern geeignete Definitionen dafür, welche Wirtschaftstätigkeiten als ökologisch nachhaltig gelten. Damit trägt sie zur Steigerung nachhaltiger Investitionen und der Umsetzung des so genannten Green Deals bei. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (kurz: CSRD) vereinheitlicht die EU derweil die Berichterstattungspflichten von europäischen Unternehmen und weitet diese aus. In den nächsten Jahren werden so allein in Deutschland Tausende Unternehmen berichtspflichtig, zudem wird die Bedeutung der Nachhaltigkeitsberichterstattung deutlich gesteigert, da sie in diesem Zuge auf die gleiche Ebene wie die bisherige kaufmännische Berichterstattung gestellt wird. Der Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) der EU betrifft derzeit Unternehmen, die Eisen, Stahl, Zement, Aluminium, Elektrizität, Düngemittel, Wasserstoff sowie vor- und nachgelagerte Produkte aus Nicht-EU-Staaten importieren. Die betroffenen Unternehmen müssen quartalsweise Meldungen über ihre Importe abgeben, beginnend mit der ersten Meldung Ende Januar 2024. Die Berichtspflicht liegt beim Einführer oder seinem indirekten Vertreter.

Auch in Deutschland schreitet die Regulatorik voran und damit das Engagement deutscher Unternehmen für eine nachhaltige Entwicklung. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bestimmt, dass Unternehmen in ihren Lieferketten soziale und ökologische Nachhaltigkeitsstandards einhalten müssen. Dies stellt für viele Unternehmen angesichts der fortbestehenden Fragilität globaler Lieferketten eine besondere Herausforderung dar.



Nachhaltigkeit bei G+D

Die verschiedenen Initiativen und die zunehmende Regulatorik verdeutlichen, dass Unternehmen eine entscheidende Rolle auf dem Weg zu einer nachhaltigen Zukunft spielen müssen und werden. G+D erkennt diese Verantwortung nicht nur an, sondern handelt proaktiv: wir haben dafür klare Strukturen innerhalb der G+D-Nachhaltigkeitsorganisation eingeführt. Die internen Verantwortlichkeiten sind damit eindeutig festgelegt und zugeordnet. Dies geschieht vor dem Hintergrund unserer Unternehmensstrategie, in der Nachhaltigkeit und die Transformation unseres Konzerns eine zentrale Rolle einnehmen.

Als zukunftsorientiertes Technologieunternehmen setzen wir auf eine nachhaltige Entwicklung – global gesehen, aber auch im Unternehmen. Die Orientierung an der Nachhaltigkeit bedeutet zugleich, dass wir uns stetig wandeln und weiterentwickeln und G+D als Ganzes transformieren. Diese Herausforderung ist für uns als innovatives Unternehmen in erster Linie eine Chance, denn so können wir die Anforderungen der Zukunft proaktiv angehen und Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden entwickeln. Wir bringen uns vor diesem Hintergrund auch aktiv im UN Global Compact der Vereinten Nationen ein, der größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Unser Unternehmen haben wir klar strukturiert, um wirtschaftlich stark agieren zu können und unseren Kunden und Kundinnen weltweit die besten Lösungen anzubieten. G+D macht das Leben von Milliarden von Menschen sicherer. Wir schaffen Vertrauen im digitalen Zeitalter, mit integrierten Sicherheitstechnologien in den Geschäftsbereichen Digital Security, Financial Platforms and Currency Technology. Wir tragen so dazu bei, dass wichtige Systeme und Infrastrukturen weltweit auch in Krisenzeiten weiter stabil und funktionsfähig sowie zugänglich für Menschen bleiben.

Bei allen unseren Produkten haben wir das Thema Nachhaltigkeit fest im Blick: Dies zeigt sich vor allem in der Weiterentwicklung unseres Portfolios (lesen Sie mehr zu unseren nachhaltigen Produkten im Fokusthema Green Products auf Seite 29)

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.

Für unsere nachhaltige Entwicklung entlang dieser ESG-Kriterien haben wir Strukturen eingeführt, mit denen wir unser Engagement steuern und weiterentwickeln.

Das im Jahr 2021 etablierte **ESG-Komitee** lenkt das Nachhaltigkeitsmanagement im gesamten Konzern. Unter der Leitung von Group CEO Dr. Ralf Wintergerst legt das Komitee die Grundprinzipien der Nachhaltigkeitsstrategie fest. Es besitzt Vetorechte für Geschäftsvorgänge, die im Widerspruch zu unseren Nachhaltigkeitszielen stehen. Das ESG-Komitee ist dabei als interdisziplinäres Gremium konzipiert und setzt sich aus Führungskräften aller Geschäftsbereiche von G+D zusammen – so schaffen wir es, die verschiedenen Aspekte unseres Konzerns bei der nachhaltigen strategischen Ausrichtung im Blick zu behalten. Das Komitee fungiert als zentrales Steuerungsinstrument für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Maßnahmen, gleichzeitig sichert es das Erreichen der definierten Ziele durch eine kontinuierliche Überprüfung, Analyse und Weiterentwicklung.

Im Jahr 2021 hat G+D die Stabsabteilung **Corporate Sustainability** mit direktem Berichtsweg an den CEO etabliert. Die Stabsabteilung verantwortet in enger Abstimmung mit Mitarbeitenden aus den Bereichen HR und Compliance die konzernweite Steuerung der ESG-Themenbereiche. Zu den zentralen Aufgaben der Abteilung Corporate Sustainability gehört die Erarbeitung und Weiterentwicklung der gruppenweiten verbindlichen Nachhaltigkeitsstrategie, die Implementierung der definierten Maßnahmen sowie das Reporting in Form von quartalsweisen Performance Reviews. Gemeinsam mit den Sustainability Managern aus den verschiedenen Geschäftsbereichen legt die Stabsabteilung auf Grundlage der verbindlichen Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Maßnahmen fest. Diese Maßnahmen werden dann in den jeweils betroffenen Bereichen umgesetzt. Die Sustainability Manager in den Geschäftsbereichen fungieren als Bindeglied zu den zugehörigen Tochtergesellschaften und den Verantwortlichen unserer Standorte. Gemeinsam bilden sie das Sustainability Manager Team. Dadurch entsteht ein weltweites Netzwerk von Nachhaltigkeitsexpert/-innen, die die Umsetzung der definierten Nachhaltigkeitsziele in den globalen Standorten unterstützen. So schaffen wir es, die Nachhaltigkeit in einem komplexen und global agierenden Konzern wie G+D zentral zu steuern und gleichzeitig die Stärken einer dezentralen Umsetzung zu nutzen.

Die Nachhaltigkeitsorganisation bei G+D



Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit bildet gemeinsam mit unserem Werteversprechen und den strategischen Unternehmenszielen den zentralen Dreiklang der Unternehmensstrategie der G+D-Gruppe.



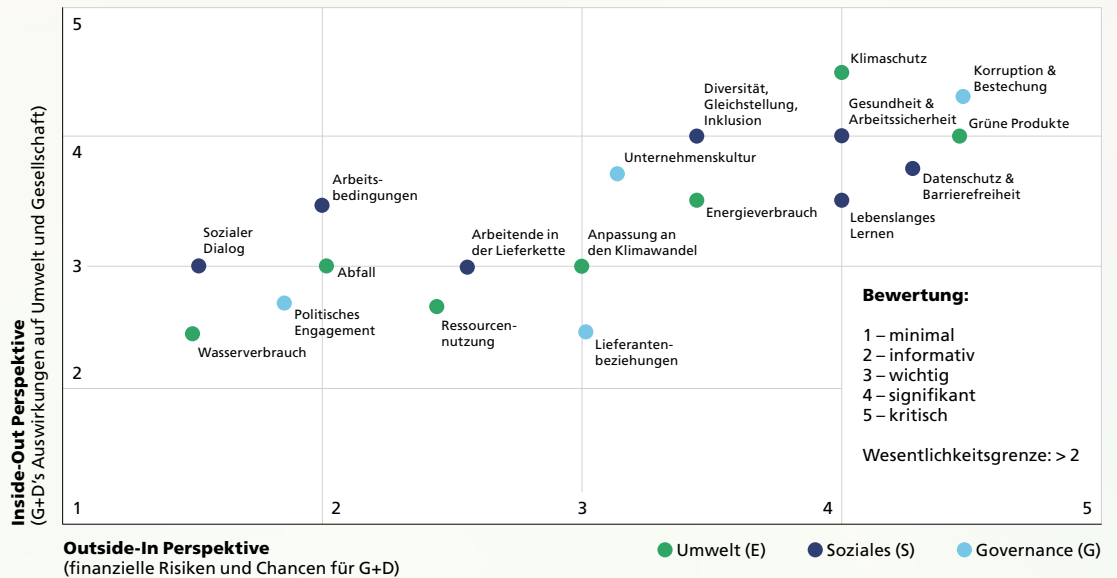
Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Strategie haben wir uns im Bereich Nachhaltigkeit ein ganzheitliches Zielbild gesetzt: **Wir wollen in unseren Märkten bei den verschiedenen ökologischen und sozialen Themen das führende Unternehmen sein, andere inspirieren und durch unser verantwortungsvolles Handeln aktiv zu einer gesunden Umwelt und einer lebenswerten Gesellschaft beitragen.** An dieser Ambition wollen wir uns messen lassen und haben deshalb für jeden der drei Nachhaltigkeitsbereiche (E, S, G) transparente und klar formulierte Ziele entwickelt. Diese haben wir an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen ausgerichtet.

- Im Themenfeld **Umwelt** bündeln wir unser Engagement im Klima- und Umweltschutz sowie bei der Schonung von Ressourcen. So reduzieren wir Schritt für Schritt unseren ökologischen Fußabdruck. Einen großen Beitrag leisten wir, indem wir zielstrebig unser Produktportfolio nachhaltiger und „grüner“ gestalten. Im Fokus steht dabei die Entwicklung und Nutzung nachhaltiger Technologien. Die Reduktion der Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2, und 3 auf Netto-Null bis 2040 ist erklärtes Unternehmensziel. Der Anteil grüner Produkte an unserem Unternehmensumsatz soll bis 2040 auf 75 Prozent ansteigen. (siehe auch Fokusthema Green Products auf Seite 29).
- Das Themenfeld **Soziales** umfasst neben Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit die Themen Diversität (mehr dazu im Fokusthema auf Seite 36), Gleichstellung, Zugehörigkeit und Weiterbildung sowie das Arbeiten in einer modernen Arbeitswelt. Eines unserer quantitativen Ziele ist es, den Frauenanteil im Executive Management bis 2030 auf 20 Prozent zu erhöhen.
- Im Bereich **Governance** befassen wir uns damit, wie wir unser Unternehmen stets verantwortungsbewusst und zukunftsfähig führen. Neben nachhaltigen Investitionen und Geschäftsmodellen geht es hier um digitale Verantwortung, Datenschutz, ökologisch und sozial nachhaltige Lieferketten sowie die Integrität und werteorientierte Ausrichtung unseres täglichen Handelns. Einen besonderen Fokus legen wir dabei auf die genaue Einhaltung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Wir haben seit dem 1. Januar 2023 die Anforderungen des LkSG in unser Compliance Management System integriert und können so unsere Aktivitäten zentral steuern und messen.

2020 haben wir bereits auf Grundlage der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen erste Analysen durchgeführt, auf welche Aspekte von Nachhaltigkeit G+D Auswirkungen und Einfluss hat. 2023 haben wir diese Analyse nun auf Grundlage der Kriterien der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erweitert. Hierbei haben wir die neu geschaffenen Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) berücksichtigt, um uns bereits jetzt auf die CSRD-Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025 vorzubereiten (siehe auch Fokusthema Materialitätsanalyse, Seite 15).

Materialitätsanalyse

Wir haben 18 materielle Themen für G+D identifiziert



Im Berichtsjahr haben wir eine umfassende Materialitätsanalyse auf Grundlage der Kriterien der Corporate Sustainability Reporting Directive durchgeführt. Entsprechend basiert die Analyse auf der Grundlage der doppelten Materialität: Wir haben sowohl die Auswirkungen von G+D auf Umwelt und Gesellschaft betrachtet (Inside-Out) als auch die Risiken und Chancen (Outside-In) für das Unternehmen bewertet.

Dabei haben wir über die durch die Regulatorik vorgesehenen Themen hinaus weitere, für uns geschäftsspezifische Themen integriert, um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten. Bei der Bewertung haben wir die Perspektiven aller relevanten Stakeholdergruppen des Konzerns berücksichtigt. Interne Workshops haben wir sowohl auf Divisions-ebene als auch auf internationaler Ebene durchgeführt. Das Topmanagement von G+D war zudem im Bewertungsprozess involviert. Abschließend wurde die Analyse vom ESG-Komitee beschlossen und vom Management Board genehmigt.

Die Analyse hat ergeben, dass wir bereits in der Vergangenheit die richtigen Prioritäten gesetzt haben: die meisten materiellen Themen sind bereits Bestandteil unseres ESG-Dashboards.

Für den Bereich Umwelt hat sich gezeigt, dass manche Themen nur für einzelne Geschäftsfelder relevant sind (so zum Beispiel der Wasserverbrauch, der vor allem unsere Papierwerke betrifft). Die Themen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft werden wir zukünftig noch intensiver bearbeiten. Zudem wollen wir die Transitionsrisiken im Bereich Klima genauer analysieren und aktiver managen.




Im Bereich Soziales haben wir festgestellt, dass wir bei einigen Themen wie sozialer Dialog, Arbeitsbedingungen und Datenschutz bereits gute beziehungsweise sehr gute Aufstellungen sind. Bei anderen Themen bietet die Regulatorik in Deutschland einen festen Rahmen zur Orientierung – namentlich das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im Bereich Menschenrechte und Lieferketten. Bei den Themen Diversität und Inklusion wollen wir im Zuge unserer inhaltlichen Weiterentwicklung die nächsten Schritte angehen, zudem erkennen wir große Chancen im Bereich lebenslanges Lernen.

Im Bereich Governance gibt es zahlreiche Themen, auf die G+D traditionell einen starken Fokus legt, beispielsweise die Unternehmenskultur mit den Themen Compliance-Management und dem Verhaltenskodex sowie der Antikorruption.

Konkrete Ziele für die nachhaltige Entwicklung

Für unsere ESG-Kriterien haben wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Ziele erarbeitet:

ESG-Dashboard

ENVIRONMENT				
Netto-Null Emissionen bis 2040	Reduktion des gebrauchten Wassers um 10% bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022	Null Abfall auf Deponien ab 2030	75 % des Umsatzes auf Basis von Grünen Produkten bis 2040	
Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen 				
SOCIAL				
20% weibliche Führungskräfte im Executive Management ab 2030	80% der Mitarbeitenden absolvieren mindestens 3 Schulungen pro Jahr bis 2025	Null Vorfälle – 100 % der Mitarbeitenden arbeiten an Standorten ¹ mit zertifiziertem oder zertifizierbarem Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managementsystem (Zieljahr 2030)		
Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen 				
GOVERNANCE				
Das Compliance Management System erfüllt ab 2023 auch die Anforderungen des neuen LkSG ²	Menschenrechte in der Lieferkette: regelmäßige Risikobewertung von Lieferanten	Datenschutz: Jährliche Zertifizierung der Binding Corporate Rules	95% unserer Investitionen unterstützen unsere ESG-Ziele , Zieljahr 2030	ESG-kompatible Finanzierung: Festlegung und Erfüllung jährlicher KPIs für ESG-Ziele
Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen 				

¹ Produktions- und Operationsstandorte mit 50 oder mehr Mitarbeitenden

² Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Unsere Zielerreichung messen wir anhand ausgewählter, zentraler Kennzahlen. Dazu wurde auf Konzernebene eine zentrale Datenbank zur Erfassung aller nachhaltigkeitsbezogenen Daten etabliert und so erweitert, dass sie der Basis der konsolidierten kaufmännischen Berichterstattung entspricht. Um eine Vergleichbarkeit zu den Werten der Vorjahre zu ermöglichen, haben wir ein Rebaselining für das Basisjahr 2022 durchgeführt. Dadurch ergeben sich erhöhte Werte für das Referenzjahr 2022.

Die Daten werden jährlich dezentral von lokalen Verantwortlichen an den einzelnen Unternehmensstandorten erfasst. Die externe Verifizierung ausgewählter Kennzahlen ist für das erste Quartal 2024 geplant.

Neben den ESG-Kriterien bilden die Nachhaltigkeitsziele (**Sustainable Development Goals**, kurz: SDGs) der Vereinten Nationen 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 Handelns bildet einen Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. 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 und unsere wichtigste Ressource. Ihre Gesundheit und Sicherheit, ein zeitgemäßes Arbeitsumfeld sowie ein bedarfsorientiertes umfangreiches 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 Kund/-innen, Partner/-innen 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 unser Geschäft und unsere 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 Akteurinnen und Akteuren außerhalb des Unternehmens hilft uns, unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Engagement stetig weiterzuentwickeln. Gleichzeitig können wir hier unser Know-how und unsere Erfahrungswerte einbringen und damit die nachhaltige Entwicklung auch in anderen Unternehmen voranbringen.


<p>UN Global Compact</p>	<p>Klimawandel</p>	<p>Klimawandel</p>
<p>Diversität</p>	<p>EcoVadis</p>	<p>Banknote Ethics Initiative (BnEI)</p>



Umwelt: Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks

» **G+D ergreift zahlreiche Maßnahmen, um die Umwelt- auswirkungen seiner Produkte in allen Phasen des Produktlebenszyklus stetig zu verringern.** Die Entwicklung umweltfreundlicherer Produkte, die Schonung von Ressourcen und damit die Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks bilden das Fundament für eine nachhaltige Transformation. «

Andreas Lamina
Head of Corporate Sustainability G+D

ENVIRONMENT			
Netto-Null Emissionen bis 2040	Reduktion des gebrauchten Wassers um 10% bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022	Null Abfall auf Deponien ab 2030	75% des Umsatzes auf Basis von Grünen Produkten bis 2040
Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen			
			

Wir möchten die Auswirkungen unseres ökonomischen Handelns auf die Umwelt stetig reduzieren. Damit unterstützen wir den dringend notwendigen Schutz von Klima und Umwelt im Einklang mit wirtschaftlicher Stabilität. Im Themenfeld „Umwelt“ bündeln wir unsere Bemühungen für Klima- und Umweltschutz sowie die Schonung von Ressourcen. Dies gilt sowohl hinsichtlich unserer eigenen Produktionsstätten als auch in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern in den vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette. Wir sehen in der nachhaltig orientierten Gestaltung unserer Geschäftsfelder und Prozesse große Potenziale, Einfluss auf die Umwelt zu nehmen und unseren ökologischen Fußabdruck fortlaufend zu reduzieren. Dazu tragen wir auch bei unseren Kunden bei, indem wir unser Produktportfolio in Zukunft kontinuierlich nachhaltiger gestalten.

Unser Ansatz

Als weltweit tätiges Unternehmen ist sich G+D seiner Verantwortung für den Klima- und Umweltschutz bewusst. Wichtig ist für uns, hierbei strukturiert vorzugehen und uns klare Ziele zu setzen, die wir kontinuierlich messen. So können wir unser Engagement immer wieder auf einer faktenbasierten Grundlage analysieren und gegebenenfalls nachsteuern. Unsere zentralen Kennzahlen messen wir dabei nach international anerkannten Standards: Die Treibhausgasemissionen berichten wir nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG). Bei der Erhebung unseres Wassergebrauchs und unseres Energieverbrauchs sowie den Abfallmengen auf globaler Ebene für alle konsolidierten Gesellschaften orientieren wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die erhobenen Rohdaten fließen in unsere konzernweite Nachhaltigkeitsdatenbank ein, in welcher die KPIs berechnet werden.

Wir zertifizieren unsere Prozesse, wo möglich und sinnvoll, und orientieren uns an internationalen Richtlinien. Damit vereinheitlichen wir unser Engagement beim Umweltschutz und machen es vergleichbar. Maßgeblich ist hierbei unser Umweltmanagementsystem, das wir an unseren 20 größten Produktionsstandorten eingeführt haben und das nach der international anerkannten ISO 14001-Norm zertifiziert ist. Unsere Produktionsstätten für Banknotenpapier in Louisenthal und Königstein verfügen zusätzlich über ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001, für 2024 planen wir dessen Einführung auch in unseren Werken in Athen und Leipzig.

Wir setzen an all unseren europäischen Standorten die EU-Energieeffizienz-Richtlinie um, derzeit analysieren wir die konkrete Umsetzung der Vorgaben. Beim weltweit größten Klimaschutz-Ranking, dem CDP (Carbon Disclosure Project), waren wir 2023 beim Climate Change Score besser als das sektorspezifische Benchmarkniveau.

Unsere Ziele

Wir haben uns messbare Ziele für vier Kernbereiche gesetzt.

- **Klima:** Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen bis 2040 auf Netto-Null (Scope 1, Scope 2 und Scope 3).
- **Wasser:** Die Menge von gebrauchtem **Wasser** reduzieren wir bis 2030 um 10 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022.
- **Abfall:** Ab spätestens 2030 entsorgen wir keinerlei betriebliche **Abfälle** auf Mülldeponien („zero landfill“) und leisten gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.
- **Produktportfolio:** Bis 2040 beträgt der Anteil **grüner Produkte** an unserem Umsatz mindestens 75 Prozent.

Uns ist bewusst: Die Transformation zu einem ökologisch nachhaltigen Unternehmen ist ein komplexer Prozess, für den Innovationsgeist und die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung notwendig sind. Nur so können wir uns immer wieder an neue, sich verändernde gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen anpassen und regulatorische Vorgaben erfüllen. Teil unserer Verantwortung ist es dabei, dass wir gleichermaßen auch unsere Ambitionen und Ziele zum Umweltschutz stetig weiterentwickeln.

Einen Überblick über unsere Aktivitäten und den Status der jeweiligen Zielerreichung zu unseren Zielthemen Klima, Wasser, Abfall und Produktportfolio haben wir im weiteren Verlauf dieses Kapitels zusammengefasst.

Folgende Maßnahmen zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks werden momentan umgesetzt:

- Wir sparen Energie und senken Emissionen durch Effizienzmaßnahmen, den Einsatz erneuerbarer Energien und die konzernweite Umstellung auf 100 Prozent Grünstrom sowie durch ein angepasstes Mobilitätsverhalten
- Auf Grundlage unserer Wasserstrategie senken wir die Menge gebrauchten Wassers und vermeiden negative Auswirkungen auf Wasserressourcen, indem wir die jeweils lokal analysierten Wasserrisiken berücksichtigen
- Wir fördern das Einführen einer Kreislaufwirtschaft, indem wir Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Produktgestaltung berücksichtigen und unsere Prozesse nachhaltiger gestalten

Wir reduzieren unseren Ressourcenverbrauch durch eine optimierte Produktion und die verstärkte Nutzung recycelter Materialien sowie den Ausbau von Recyclingmöglichkeiten.



Klare Strukturen für unseren konzernweit einheitlichen Umweltschutz

Um unserer Verantwortung im Bereich Umwelt- und Klimaschutz nachzukommen, haben wir ein konzernweit einheitliches Steuerungskonzept etabliert. Auf dieser gemeinsamen Basis können wir auf die vielfältigen Anforderungen spezifisch und flexibel eingehen, die unser diversifiziertes Produktportfolio und die jeweiligen lokalen rechtlichen Anforderungen sowie die Charakteristika unserer zahlreichen globalen Standorte mit sich bringen.

Dem zentralen ESG-Komitee unter Federführung der Stabsabteilung Corporate Sustainability kommt dabei die Aufgabe zu, konzernweite Rahmenvorgaben und Zielsetzungen für das Themenfeld Umwelt zu beschließen. Die dezentrale Umsetzung sowie die Implementierung der standortspezifischen Prozesse übernehmen die jeweiligen Geschäftsbereiche zusammen mit dem verantwortlichen Management.

Die G+D-Sustainability Organisation trägt Sorge dafür, dass wir die Rahmenvorgaben einhalten und unsere konzernweiten Ziele erreichen. Gibt es Abweichungen vom Zielpfad, leitet sie korrigierende Maßnahmen ein.

Kooperationen stärken, Austausch vertiefen

Kooperation und Austausch sind für uns kein Selbstzweck, sondern wichtige Instrumente, um unsere nachhaltige Transformation auf eine breite Basis zu stellen. Mit Hilfe der externen Perspektive können wir uns stetig weiterentwickeln.

Im Austausch mit unseren Stakeholdern

Wir sind auf Konzernebene, aber auch in unseren verschiedenen Unternehmensbereichen, im engen Austausch mit unseren Stakeholdern. 2023 haben wir unsere bisherigen Aktivitäten fortgeführt und diverse Workshops, quantitative Befragungen zu Kunden- und Marktanforderungen und direkte Austauschformate mit ausgewählten Kunden durchgeführt. Dieses Engagement haben wir entlang unserer Lieferketten erweitert. Der kontinuierliche Dialog und die Kooperation mit unseren Stakeholdern ist essenziell, damit sich deren Bedürfnisse und Wünsche auch weiterhin in unseren Produkten und Dienstleistungen widerspiegeln können. Zudem gelingt es uns durch das nachhaltige Design unserer Produkte und Dienstleistungen, unsere Kunden aktiv beim Erreichen ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.

Netzwerkarbeit

Wir engagieren uns seit vielen Jahren in verschiedenen externen Netzwerken, Projekten und Programmen zum Umwelt- und Klimaschutz. Dies hilft uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, gleichzeitig bringen wir unsere eigene Expertise und unser Branchenwissen in diese Netzwerke ein und fördern damit den interdisziplinären Wissensaufbau. So sind wir seit vielen Jahren aktiv in der Peer Learning Group Klimamanagement des Deutschen UN Global Compact Netzwerks, tauschen uns mit anderen Unternehmen in Rahmen von Formaten wie dem Carbon Disclosure Project (CDP) aus und nehmen an Initiativen wie dem „Kompetenzprogramm Nachhaltigkeit“ von econsense teil. Außerdem sind wir Gründungsmitglied des „Klimapakt Münchner Wirtschaft“ und setzen unser Engagement an unserem Hauptsitz in München auch in der dritten Phase der Initiative (2023 bis 2025) fort.

Klimaschutz

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Um ihn zu stoppen, benötigen wir weltweit Initiativen aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Besonders wirtschaftliche Akteure können einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb haben wir 2021 ein neues, wissenschaftsbasiertes Klimaziel beschlossen: Bis 2040 wollen wir unsere CO₂-Emissionen auf Netto-Null reduzieren – unter Integration aller Emissionen der Scopes 1, 2 und 3. Bis 2030 wollen wir als Zwischenziel eine Reduktion unserer absoluten Scope 1 und 2-Emissionen um 42 Prozent erreichen, unsere absoluten Scope 3-Emissionen um 25 Prozent. Basisjahr ist jeweils das Jahr 2022.

G+D will mit diesem Klimaziel dazu beitragen, die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen. Um den höchsten wissenschaftlichen Standards zu entsprechen, haben wir uns bei der Erarbeitung des Klimazieles an den Kriterien der Science Based Targets-initiative (SBTi) orientiert. Die umfangreichen Unterlagen, um unser Klimaziel anerkennen zu lassen, werden wir im Frühjahr 2024 bei der SBTi einreichen.

Die nachstehenden Daten belegen unser engagiertes und erfolgreiches Handeln bei der Reduzierung eigener direkter und indirekter Emissionen (Scope 1 und 2). Diese Emissionen konnten wir im Berichtsjahr um 62 Prozent verringern. Wir erheben ebenfalls die Daten für den Bereich der weiteren indirekten Emissionen (Scope3).

Scope 1 und 2-Emissionen

		2022 (rebaselined)	2023
Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	31.309	30.058
Scope 2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (marktbasierend)	tCO ₂ e	57.920	3.357
Gesamt	tCO₂e	89.229	33.415

Relevante Scope 3-Emissionen

		2022 (rebaselined)	2023
Scope 3.1 Einge kaufte Waren und Dienstleistungen	tCO ₂ e	410.948	460.253
Scope 3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	tCO ₂ e	21.448	16.299
Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution	tCO ₂ e	74.888	54.400
Scope 3.5 Abfall	tCO ₂ e	4.265	2.442
Scope 3.6 Geschäftsreisen	tCO ₂ e	6.278	11.887
Scope 3.7 Pendeln	tCO ₂ e	17.307	19.315
Scope 3.9 Nachgelagerter Transport und Distribution	tCO ₂ e	6.740	4.896
Scope 3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte	tCO ₂ e	38.319	40.310
Scope 3.11 Nutzung verkaufter Produkte	tCO ₂ e	34.115	40.876
Scope 3.12 End of life treatment verkaufter Produkte	tCO ₂ e	61.476	63.511
Scope 3.15 Investitionen	tCO ₂ e	131	136
Gesamt	tCO₂e	675.914	714.325

Um unser ehrgeiziges Klimaziel zu realisieren, bedarf es deshalb weiterer gezielter Anstrengungen: Obwohl wir unsere Gesamtemissionen in 2023 gegenüber dem Vergleichsjahr von 765.143 tCO₂e auf 747.740 tCO₂e reduzieren konnten, sind die Scope 3-Emissionen bedingt durch das Geschäftswachstum gestiegen. Wir haben einen Maßnahmenplan für die Themen „**Energie einsparen, Erneuerbare Energie**“ und „**Mobilität**“ entwickelt. Wir stellen zudem für die kommenden Jahre feste Budgets für Investitionen im Bereich Nachhaltigkeit bereit. Mehr zu unserer Dekarbonisierungsroadmap und dem Einkauf erneuerbarer Energien lesen Sie im Fokusthema auf Seite 24.

Energie einsparen

Als zentralen Hebel zur Reduktion unserer direkten Treibhausgasemissionen setzen wir verstärkt auf Maßnahmen zur Energieeinsparung. Um unser Vorgehen möglichst zielführend zu gestalten, identifizieren wir wesentliche Energietreiber mit Hot-Spot-Analysen und implementieren davon ausgehend spezifische und wirksame Effizienz- und CO₂-Maßnahmen an unseren jeweiligen Standorten.

Beispielsweise gestalten wir durch die Isolierung von Tanks und Leitungen sowie die Umstellung auf effizientere Maschinen und weitere Maßnahmen den Heiz- und Kühlverbrauch in unseren Gebäuden effektiver. Zudem senken wir die Heiztemperatur ab, dämmen Gebäude oder nutzen technische Lösungen wie die Kopplung unserer Produktionsmaschinen mit dem zentralen Kühlsystem. In unserer Papierproduktion für Banknoten in Louisenenthal nutzen wir das Flusswasser zur Kühlung und sparen so beträchtliche Energiemengen bei den Kompressionskältemaschinen ein, ohne das Ökosystem des Flusses zu gefährden. Unter Berücksichtigung ökologischer und ökonomischer Kriterien investieren wir auch in die weitere Modernisierung unserer Infrastruktur. So haben wir beispielsweise in unserer Produktionsstätte in Spanien das Heizungssteuerungssystem optimiert, indem wir neue Software eingesetzt und neue, effizientere Brennwertkessel installiert haben. Auch bei unseren Produktionsprozessen nutzen wir Einsparpotenziale: Durch die Berechnung eines Product Carbon Footprints (PCF) bei unserem ePassport konnten so beispielsweise gezielte Reduktionsmaßnahmen für die Produktion abgeleitet werden.

Nutzung erneuerbarer Energie

Energie einzusparen ist für uns erste Priorität, aber ein gewisses Mindestmaß an Energie wird immer nötig bleiben. Deshalb senken wir nicht nur den Verbrauch, sondern setzen systematisch nachhaltige und erneuerbare Energie ein. Dies geschieht durch die eigene Herstellung von grüner Energie und externem Zukauf. So können wir unsere Treibhausgasemissionen weiter absenken.

Für unsere verschiedenen Standorte prüfen wir kontinuierlich, wo wir selbst erneuerbaren Strom aus Solarenergie, Wind- und Wasserkraft erzeugen können. Damit folgen wir nicht nur ökologischen Kriterien der Energiegewinnung, sondern erlangen Unabhängigkeit von Energielieferungen Dritter und steigern dadurch unsere Resilienz. In Louisenenthal 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 – 2023 konnten wir so mehr als 1.400 Megawattstunden Strom aus erneuerbaren Energien erzeugen. Auch an anderen Standorten wird bereits Solarstrom gewonnen oder der Aufbau von neuen Anlagen geprüft.

Neben der Eigenerzeugung decken wir seit dem vergangenen Jahr unseren verbleibenden Bedarf an Strom zu 98 Prozent mit dem Einkauf von Grünstrom ab. (siehe auch Fokusthema auf Seite 24).

Mobilitätsverhalten verändern

Im Rahmen unseres Engagements für das Klima richten wir auch unser Mobilitätsverhalten an Nachhaltigkeitskriterien aus. Grundsätzlich gilt, dass Dienstreisen nur dann angetreten werden, wenn sie aus ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten vertretbar sind. Dementsprechend finden bei uns Standardmeetings in der Regel virtuell statt; wenn Inlandreisen notwendig sind, setzen wir im Rahmen unserer Reisekonzernrichtlinie konsequent auf die Bahn als nachhaltiges Verkehrsmittel. Wir haben ein neues ganzheitliches Mobilitätskonzept für den Pendelverkehr erarbeitet, das den Verantwortlichen an unseren verschiedenen Standorten eine flexible Handhabung vor Ort erlaubt. So haben wir eine einheitliche Regelung für Leasing-Fahrzeuge, E-Fahrräder und E-Tankstellen geschaffen und bieten damit die Grundlage für standortspezifische Mobilitätsmaßnahmen.



Fokusthema

Unsere Dekarbonisierungsroadmap und der Einkauf erneuerbarer Energie

Mit unserem ambitionierten Ziel, 2040 unsere Emissionen auf Netto-Null abzusenken, leisten wir einen Beitrag zum globalen Klimaschutz und positionieren uns als engagierter „corporate citizen“. Um unser Ziel zu erreichen, müssen wir alle Emissionen, die wir direkt oder indirekt verursachen, auf null absenken. Wir orientieren uns dabei an den Regeln des international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocols, das die Emissionen in drei verschiedene Scopes einteilt. In den Scope 2 fällt dabei die eingekaufte Energie.

2023 haben wir bei der Reduktion der Scope-2-Emissionen einen großen Sprung machen können: wir sind konzernweit zu 98 Prozent auf Grünstrom gewechselt und reduzieren damit unsere globalen Emissionen jährlich um mehr als 50.000 Tonnen. Gleichzeitig haben wir damit unser ursprüngliches Ziel, den Einkauf von Grünstrom bis 2030 auf 85 Prozent zu steigern, frühzeitig übererfüllt.

Wir nutzen Grünstrom-Herkunftsnachweise und achten darauf, mit unserem Einkauf keine Kraftwerke zu unterstützen, die negative Auswirkungen auf die lokale Biosphäre haben (wie beispielsweise große Wasserkraftwerke). Zusätzlich unterstützen wir mit unseren Zertifikaten gezielt den Ausbau neuer Grünstromanlagen. Derzeit prüfen wir den Einsatz von langfristigen Energielieferverträgen, die direkt mit den Energieerzeugern geschlossen werden (so genannte Power Purchase Agreements), um so unseren positiven Einfluss auf die Energiewende weiter zu steigern.

Wasser

Wasser ist die zentrale Ressource für jedes Leben auf unserem Planeten. Wir tragen aktiv zu einer effizienten und umweltschonenden Wassernutzung bei. Hierzu haben wir eine konzernweite Strategie implementiert und uns ein konkretes Ziel gesetzt: Bis 2030 wollen wir die Menge des Wassers, das wir gebrauchen, um 10 Prozent reduzieren. Den Wassergebrauch haben wir gezielt als Messgröße ausgesucht: Hier messen wir, wie viel Wasser wir dem natürlichen Wasserkreislauf mittel- oder langfristig entziehen. Dieser Indikator hat entsprechend den größten Einfluss auf die Umwelt. Unser Datenmonitoring basiert auf den Anforderungen der Global Reporting Initiative GRI. Wir werden unsere Berichterstattung zum Thema Wasser kontinuierlich erweitern und prüfen gegenwärtig die Einführung weiterer wasserbezogener Ziele.

Um potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Wassernutzung effektiv begegnen zu können, analysieren wir die jeweiligen standort- und damit auch landesspezifischen Gegebenheiten und entwickeln entsprechende lokale Maßnahmen. Die Analyse der lokalen Wasserrisiken für all unsere Standorte und Anlagen erfolgt auf Basis des „Aqueduct Water Risk Atlas“ des World Resources Institute. Hierbei haben wir uns auf die Themen Wasserknappheit und Wasserverunreinigung fokussiert.

Wassergebrauch

		2022 (rebaselined)	2023
Wasserrückführung an Dritte	m ³	512.037	564.491
Wasserverbrauch	m ³	77.238	83.891
Gesamt	m³	589.275	648.382

Im Berichtsjahr ist die Menge des gebrauchten Wassers um 10 Prozent gestiegen. Ursächlich hierfür ist im Wesentlichen ein gestiegenes Produktionsvolumen. Die von uns ergriffenen Maßnahmen werden zudem erst längerfristig wirksam.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Über diesen Bericht“ auf Seite 67.

Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft

Die verantwortungsvolle Nutzung von Ressourcen stellt eine zentrale Herausforderung für eine nachhaltige Entwicklung dar. Verantwortungsvoll zu handeln bedeutet für G+D, die Wertschöpfungskette ganzheitlich zu betrachten. Im Sinne eines nachhaltigen Abfallmanagements achtet G+D in diesem Sinne darauf, Abfall erst gar nicht entstehen zu lassen und mit nicht vermeidbaren Abfällen verantwortungsvoll umzugehen. Außerdem versuchen wir, möglichst wenig Ressourcen zu verbrauchen und Rohstoffe wiederzuverwerten. So konnten wir im Berichtsjahr den Gesamtabfall um knapp 10,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr reduzieren.

Wir strukturieren unser bisheriges Engagement und haben einen konzernweiten Ansatz für Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement auf Basis der GRI-Standards entwickelt. Unser definiertes Ziel ist es, ab 2030 keinerlei betriebliche Abfälle mehr auf Mülldeponien zu entsorgen.

Abfall

		2022 (rebaselined)	2023
Gesamtabfall	Tonnen	19.451	17.356
Deponierung	Tonnen	1.883	1.711
Anteil des deponierten Abfalls	Prozent	9,7	9,9

Ressourcenverbrauch optimieren

Produktgestaltung und Design: Der Ressourcenverbrauch und die Umweltverträglichkeit unserer Produkte lassen sich direkt über deren Gestaltung und das Design beeinflussen. Wir haben deshalb Nachhaltigkeitsanforderungen in den Entstehungsprozess unserer Produkte integriert und damit eine wichtige Voraussetzung für eine umfassende Kreislaufwirtschaft geschaffen. Dabei folgen wir globalen Produktumweltbestimmungen, unter anderen den RoHS-Richtlinien und der 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/-innen und Kund/-innen 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: Mit der fortlaufenden Optimierung unserer Produktion reduzieren wir unseren Ressourcenverbrauch und unser Abfallaufkommen. Wir verknüpfen Lean Management und Nachhaltigkeitsmanagement miteinander und setzen dabei auf interdisziplinäre Teams. So konnten wir beispielsweise durch die Kooperation von Expertinnen und Experten aus dem Lean Management, der Produktion und dem Abfallbeauftragten in Louisenenthal den Materialeinsatz einer speziellen Komponente in den vergangenen Jahren um 50 Prozent reduzieren.

Gestaltung nachhaltiger Prozessmodelle: Unser Denken für Zirkularität endet nicht bei der eigenen Produktion, sondern erstreckt sich auch auf die Prozessmodelle unserer Kund/-innen. Besonders anschaulich zeigt dies ein Projekt im Bargeldmanagement, bei dem wir von Einmalplastik-Verpackungen für Banknoten auf ein eigenes Kassettensystem für den Transport umgestellt haben. Mit dem System NotaTracc® haben wir die Grundprinzipien des Frachtcontainers auf den Banknotenkreislauf übertragen: Kern der Lösung ist eine wiederverwendbare Kunststoffkassette, 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.

Recycling: Im Bereich der PVC-Kartenproduktion bauen wir unser Engagement im Bereich Recycling stetig aus. Unsere Chipkarten sind mit dem WEEE-Logo gekennzeichnet, so dass Wearables und Smartcards nach der Verwendung wiederverwendet werden können. Wir entwickeln innovative, speziell auf unsere Zahlungskarten zugeschnittene Lösungen, um das Recycling von Rohstoffen kontinuierlich zu verbessern.

Wir setzen zudem Initiativen zur Produktrücknahme gemeinsam mit unseren Kunden um, eine davon ist unsere Zusammenarbeit mit der Santander Bank in Spanien.

Neben produktspezifischen Recyclingprozessen prüfen wir kontinuierlich die Verwertung der Abfälle an unseren Standorten. An unserem Standort in Athen nutzen wir ein Abfallmanagement- und Recyclingsystem, um fast 100 Prozent aller Abfälle in Verwertungsverfahren gemäß der EU Waste Framework Directive 2008/98 zuzuführen.

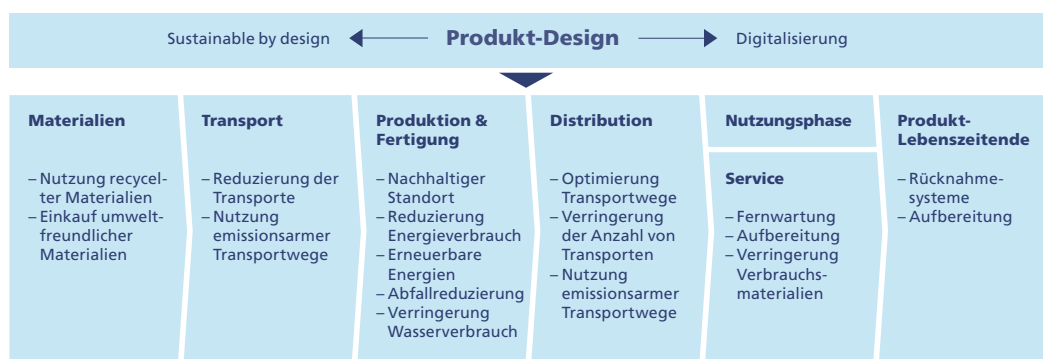
Wir nutzen Ausschusspapier teilweise direkt wieder in unserer eigenen Produktion, zudem unterstützen wir unsere Kund/-innen dabei, Banknoten zu recyceln. Beim bisherigen Schreddern von Banknoten wurden die enthaltenen, kostbaren Baumwollfasern zerstört. Ein neues Verfahren macht es möglich, die Fasern zu erhalten und so die Wiederverwendung zu ermöglichen. Dieser innovative Prozess kommt dabei gänzlich ohne Wasser oder Chemikalien aus.

Grüne Produkte

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind der Kern unseres Unternehmens – entsprechend ist es unser Anspruch, durch deren nachhaltige Transformation nicht nur als Unternehmen nachhaltiger zu werden, sondern auch unsere Kund/-innen dabei zu unterstützen, eigene Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Darüber hinaus fragen Konsument/-innen immer mehr nachhaltige Produkte nach – wir ermöglichen unseren Kund/-innen mit unseren Lösungen, diesen Konsumentenwünschen nachzukommen.

Bis 2040 wollen wir 75 Prozent unseres Umsatzes mit grünen Produkten erwirtschaften. Dies schaffen wir durch Produktinnovationen und durch die gezielte Förderung umweltfreundlicher Technologien. Auf diese Weise werden wir die Treibhausgasemissionen und den Ressourceneinsatz in der Produktion und in der Lieferkette verringern.

Nachhaltige Wertschöpfungskette



Bei der Entwicklung von grünen Produkten und der nachhaltigen Weiterentwicklung bestehender Produkte fangen wir nicht bei null an – im Folgenden einige ausgewählte Beispiele:

Bezahlkarten:

Mit unserem Convego® Beyond Portfolio unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Karten nachhaltig zu gestalten: Im Rahmen des „Pledge 2030“ haben wir uns verpflichtet, die Verwendung von Neuplastik in Zahlungskarten bis 2030 zu beenden und durch recycelte, industriell kompostierbare oder biologisch abbaubare Materialien zu ersetzen.

Wir nutzen bereits jetzt – oft bis zu 100 Prozent – recyceltes PVC-Material und können so den CO₂-Fußabdruck unserer Karten stark reduzieren. Darüber hinaus bieten wir Karten an, die aus Plastik hergestellt wurden, das aus Ozeanen und Küstengebieten gesammelt wurde. So unterstützen wir nicht nur die Kreislaufwirtschaft, sondern auch die Säuberung von Stränden weltweit. Andere Kartentypen stellen wir aus Polymilchsäure her, die aus nicht essbarer Maisstärke gewonnen wird. Dabei handelt es sich um eine vollständig erneuerbare Biomasse, die industriell kompostiert werden kann.

Über die Verwendung von nachhaltigen Bankkarten hinaus positionieren sich unsere Bank-Kunden zunehmend für lokale Naturschutz-, Gemeindeentwicklungs- und Bildungsprojekte, um einen positiven Beitrag zur Umwelt zu leisten. Die Kommunikation dieser Bemühungen an die Bankkund/-innen kann die nachhaltige Glaubwürdigkeit stärken und einen konkreten Nachweis für die Umsetzung proaktiver Maßnahmen liefern.

Mit unseren digitalen Lösungen können unsere Kund/-innen aus dem Finanzbereich ihre Umweltperformance weiter verbessern: Mit der Nutzung von Online-Plattformen kann der Papierverbrauch reduziert und dadurch beispielsweise die Bereitstellung von PINs optimiert werden.

Darüber hinaus arbeiten wir mit öko-innovativen Partnern wie Doconomy und Patch zusammen, um Zahlungsmittel mit digitalen, nachhaltig orientierten Tools zu kombinieren. Mit unserer innovativen Lösung ToPay Green ermöglichen wir Digital-Banking-Nutzern, den CO₂-Fußabdruck ihres Einkaufs transparent zu machen und tragen so zu einem bewussteren und nachhaltigeren Konsum bei.

SIM-Karten und eSIMs:

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 Prozent weniger Treibhausgase. Bei einer konventionellen SIM-Karte entstehen 59 Prozent der Emissionen während der Produktion (Upstream), die restlichen 41 Prozent während Transport und Nutzung (Downstream). Bei der eSIM dagegen fallen bei der Produktion lediglich 2 Prozent der Emissionen an. Die restlichen 98 Prozent entstehen Downstream, da der eSIM-Chip vom Hersteller direkt in das Mobilgerät eingebaut wird. Prognosen gehen davon aus, dass bis 2030 76 Prozent aller Smartphone-Verbindungen durch eSIM realisiert werden, wodurch eine erhebliche Reduktion von CO₂-Emissionen möglich würde.

Banknoten:

2022 haben wir unsere Green Banknote der Öffentlichkeit präsentiert. Sie steht für ökologische, ressourcenschonende Materialien und Produktionsprozesse bei Banknoten. Der Product Carbon Footprint zeigt, dass die Green Banknote 29 Prozent weniger Emissionen verursacht als herkömmliche Banknoten, der Papierkern der Banknote hat sogar um 63 Prozent reduzierte Emissionen. 2023 hat die Banknote den begehrten IACA Excellence in Currency Award gewonnen, ausgezeichnet wurde die Banknote in der Kategorie bestes neues ökologisches Projekt im Banknotenbereich. Für die Green Banknote sind im Berichtsjahr zahlreiche Bestellungen eingegangen, so dass diese bald im Umlauf sein wird.

Mit unserer neuen Produktreihe Green LongLife setzen wir die nächste Innovation: Wenn eine Banknote länger haltbar ist, ist sie ohnehin nachhaltiger. Aber nicht nur dieses Ziel haben wir mit der Green LongLife-Banknote erreicht, gleichzeitig haben wir auch die Materialien nachhaltiger gestaltet und den Anteil erneuerbarer Materialien gesteigert. So ist der Papierkern der Green LongLife-Banknote nicht nur vollständig aus Bio-Baumwolle, sie verursacht auch 30 Prozent weniger Emissionen als die Longlife-Banknote. Durch den Einsatz eines auf Zuckerrohr basierenden Bindemittels haben wir zusätzlich den Anteil nachwachsender Rohstoffe im Produkt erhöht.

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.

Pässe:

Im Bereich Ausweisdokumente engagieren wir uns besonders im Bereich E-Pässe. 2024 soll die Produktion umweltfreundlicher E-Pässe beginnen. Wir nutzen dabei effiziente Herstellungstechniken, umweltfreundliche Materialien und emissionsarme Transportmittel. Unser Ziel ist es, den CO₂-Fußabdruck eines E-Passes um 50 Prozent zu reduzieren



Fokusthema


Grüne Produkte bei G+D: Wie funktioniert das?

Bis 2040 wollen wir 75 Prozent unseres Umsatzes mit grünen Produkten erwirtschaften. Aber: Was ist das überhaupt, ein grünes Produkt? Eine allgemein gültige Definition dafür gibt es nicht. Entsprechend haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, den Begriff für uns zu definieren und damit unser Engagement und unser Ziel greifbar zu machen und uns klare interne Richtlinien zu schaffen. Gleichzeitig schaffen wir damit die Voraussetzung für eine externe Prüfung.

2022 haben wir hierzu ein Projekt gestartet. Das Ergebnis ist ein übergeordneter Kriterienkatalog für alle physischen Produktarten, in einem späteren Schritt werden wir auch einen Kriterienkatalog für nichtphysische Produkte entwickeln. Wir haben dabei besonders darauf geachtet, dass wir die Auswirkungen auf die Umwelt in den verschiedenen Lebensphasen der Produkte auf Basis unserer Kriterien umfassend bewerten können.

Mit einem neu entwickelten Tool können wir den Reifegrad eines grünen Produkts analysieren. Die Bewertung startet bei der Beschaffung der Materialien. Als nächstes analysieren wir den Anteil regenerativer Energie bei der Herstellung oder den Einsatz recycelter Materialien. Weitere Bewertungskriterien sind unter anderem die Optimierung des Produktionsprozesses, die Lebensdauer der Produkte sowie den Umgang mit dem Produkt nach seinem Lebensende.


Bei der Definition unserer grünen Produkte sind wir noch nicht am Ende angekommen. Wir entwickeln den Bewertungsprozess kontinuierlich weiter. So werden wir neuen Anforderungen, Umweltstandards und Marktbedingungen gerecht und können gleichzeitig unsere Produkte kontinuierlich nach ökologischen Gesichtspunkten optimieren.



Soziales: Mitarbeitende als Schlüssel zum Erfolg

» G+D ist ein global wachsender Konzern – unsere People Strategy ist der Schlüssel zum Aufbau eines Teams, das G+D zukunftsfähig macht. Unser innovatives TEAM-Konzept setzt auf Aktivitäten in den Bereichen Talent Development, Employee Experience, Attraction und Mindset. «

Jutta Häusler
Head of Human Resources G+D

SOCIAL		
<p>20% weibliche Führungskräfte im Executive Management ab 2030</p>	<p>80% der Mitarbeitenden absolvieren mindestens 3 Schulungen pro Jahr bis 2025</p>	<p>Null Vorfälle – 100% der Mitarbeitenden arbeiten an Standorten¹ mit zertifiziertem oder zertifizierbarem Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Managementsystem (Zieljahr 2030)</p>
<p>Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>4 QUALITY EDUCATION</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 GENDER EQUALITY</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p> </div> </div>		

¹ Produktions- und Operationsstandorte mit 50 oder mehr Mitarbeitenden

Im Themenfeld Soziales stehen unsere weltweit mehr als 14.000 Mitarbeitenden im Fokus. Sie gestalten die Zukunft von G+D mit Innovationskraft, Kompetenz und Leistungsbereitschaft in einem dynamischen Umfeld und sind seit jeher der wichtigste Faktor für unseren Erfolg. Sie stehen im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie, und deshalb setzen wir uns für ihre Bedürfnisse und Erwartungen genau so engagiert ein wie für den gemeinsamen Erfolg unseres Unternehmens. So schaffen wir bei G+D mit unserer diversen und vielseitigen Belegschaft bleibende Werte in einem modernen Arbeitsumfeld.

Basierend auf unseren Unternehmenswerten streben wir eine chancengerechte Kultur an, in der alle Personen sich wertgeschätzt, gerecht behandelt und zugehörig fühlen. Unsere Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der G+D-Gruppe ergänzt unseren konzernweiten Verhaltenskodex und gibt Verfahren zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten vor (mehr dazu im Kapitel Governance ab Seite 46). Diese berücksichtigen unsere Mitarbeitenden im eigenen Geschäftsbereich und in den Lieferketten gleichermaßen. Die Achtung der Menschenrechte ist für uns ein integraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Wir bekennen uns zur unternehmensweiten Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmenden und ihren Interessenvertretungen im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Unsere oberste Priorität ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle ihr volles Potenzial nutzen und sich entfalten können. Zentral sind dabei die Themen Diversität, Gleichstellung, Zugehörigkeit, lebenslanges Lernen, Gesundheit und Sicherheit sowie eine attraktive und moderne Arbeitsumgebung.

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 der Umsetzung unserer Werte in die Praxis. 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 (siehe auch Fokusthema „Diversität beim Group Wide Talent Program auf Seite 36). 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

Das Thema Diversität nimmt in unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie eine zentrale Rolle ein. Uns ist bewusst, dass unterschiedliche Personen auch unterschiedliche Maßstäbe für ein richtiges Verhalten haben können. Was für die eine Person akzeptabel ist, kann für eine andere inakzeptabel sein. Deshalb erwarten wir von allen Beschäftigten ein achtsames, wertschätzendes und diskriminierungsfreies Verhalten.

Wir achten stets auf Fairness und Chancengerechtigkeit. Jede beschäftigte Person soll nach ihren Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen beurteilt und objektiv gerecht behandelt werden. Anerkennung und Wertschätzung aller Beschäftigten ist dabei unser oberstes Gebot. Alle Mitarbeitenden haben zudem gleichberechtigt die Chance, sich im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten aufgrund ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen weiterzuentwickeln.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie stets verantwortungsvoll im Sinne des DE&I-Leitbildes und der darauf aufbauenden DE&I-Policy handeln. So schaffen wir gemeinsam ein diskriminierungsfreies, chancengerechtes und faires Arbeitsumfeld.

Wir stellen uns ausdrücklich gegen die Diskriminierung und 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 weiteren Phasen des Arbeitsverhältnisses. Wir achten streng darauf, dass Beförderungen, Versetzungen, Aus- und Weiterbildung, Urlaubsgewährung und auch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses frei von Diskriminierung stattfinden.

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 Mitarbeitenden über diese Policy informiert sind und diese jederzeit einsehen können



Unsere Ziele

Unser DE&I-Management nutzen wir, um aktiv die Vielfalt unserer Belegschaft zu fördern und zu nutzen. Wir unterstützen die Mitarbeitenden dabei, ihr gesamtes Potenzial auszuschöpfen und tragen somit auch zum Erreichen unserer Unternehmensziele bei.

Bei unseren konkreten Zielen haben wir uns zunächst auf die Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften 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 Prozent und bis 2030 auf mindestens 20 Prozent zu steigern. Bei unseren Standorten weltweit soll jeweils das Linienmanagement mindestens so viele weibliche Managementmitarbeitende haben, wie der Frauenanteil an der generellen Belegschaft vor Ort beträgt. In unserem „Group Wide Talent Program“ streben wir eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent an. Für die Besetzung unseres Aufsichtsrates achten wir darauf, mindestens die gesetzlichen Vorgaben von 30 Prozent zu erfüllen. Aktuell liegt der Frauenanteil dort bei 42 Prozent.

Frauen in Führungspositionen

		2022	2023
Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft	%	30,5	30,3
Executive Management	%	9,7	10,4
Linienmanagement	%	21,7	20,4



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

Unser DE&I-Management ist Teil der globalen HR-Organisation bei G+D. Auf Grundlage des zentralen Managements organisieren sich an einzelnen Standorten lokale DE&I-Teams, die sich aus freiwillig engagierten Beschäftigten der Business- oder Fachbereiche zusammensetzen. Sie werden durch die jeweiligen Diversity-Beauftragten des HR-Bereiches koordiniert. Unsere zentral verantwortliche Person für Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit leitet ein regelmäßiges Sounding Board-Meeting mit allen Diversity-Beauftragten der G+D-Standorte weltweit. Ziel der Meetings ist es, strategische Vorgaben gemeinsam umzusetzen, sich zu notwendigen Maßnahmen auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und gemeinsame Aktionen und Initiativen zu initiieren. So nutzen wir Synergien und können lokale Aktivitäten begleiten und unterstützen.

Neben unserer Struktur für DE&I kommt insbesondere unseren Führungskräften bei der Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung eine entscheidende Rolle zu. Deshalb verpflichtet G+D die Führungskräfte aller Ebenen dazu, folgende Verantwortlichkeiten zu übernehmen und Verhaltensweisen vorzuleben.

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

Diversität leben – Ausgewählte Maßnahmen im Überblick

Unser DE&I-Engagement zielt darauf ab, gemeinsam eine diverse, gleichberechtigte und inklusive Kultur bei G+D zu schaffen. Um diesen strategischen Rahmen mit Leben zu füllen, haben wir neben dem DE&I-Leitbild und der DE&I-Policy verschiedene Maßnahmen etabliert.

DE&I-Leitbild und DE&I-Policy

In unserem globalen DE&I-Leitbild und der darauf aufbauenden konzernweiten DE&I-Policy definieren wir unser Verständnis, unsere Ambition, unsere Haltung, unsere Selbstverpflichtung und unser Vorgehen. Daraus haben wir für Deutschland eine eigene Diversity Policy abgeleitet, auch für unsere weiteren Standorte planen wir lokale Spezifizierungen.

Red Flag Behavior Leitlinie

Wir haben eine Leitlinie für inakzeptable und nicht geduldete Verhaltensweisen (so genannte Red Flag Behaviors) erarbeitet und veröffentlicht. Diese Leitlinie verdeutlicht im Detail, in welchen Formen sich Diskriminierung und Belästigung äußern können. So trägt die Leitlinie zur Information und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden bei.

DE&I-Portal

Wir haben eine zentrale Intranetseite zum Thema Diversität aufgesetzt. So können sich alle Mitarbeitenden weltweit jederzeit zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit informieren und ihr Wissen vertiefen.

Trainings

Wir organisieren regelmäßige freiwillige sowie auch verpflichtende Trainings für alle Mitarbeitenden und speziell auch für Führungskräfte. Damit gewährleisten wir, dass alle unsere Mitarbeitenden die geltenden Verhaltensstandards kennen, sich zum Thema Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit weiterbilden und ihr Verhalten am Gelernten ausrichten können. Diese Trainings werden flexibel global oder lokal organisiert und aufgesetzt. Sowohl für Führungskräfte als auch für weitere 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.



Fokusthema

Diversität beim Group Wide Talent Program

Das Group Wide Talent Program ist unser zentrales Werkzeug, um Mitarbeitende mit großem Entwicklungspotential innerhalb von G+D gezielt zu fördern. Die Teilnehmenden kommen aus allen Teilkonzernen und von Standorten auf der ganzen Welt. Der zweite Jahrgang hat im Berichtsjahr seinen Abschluss gemacht: nach 18 Monaten haben die 29 Mitarbeitenden aus 12 verschiedenen Ländern das Programm abgeschlossen. Das Abschlussmodul fand in Südafrika statt. Dort konnte sich die „Klasse“ mit dem lokalen Management und dem HR-Team über mögliche Geschäftspotenziale, Diversität am Standort und das Zugehörigkeitsgefühl der dortigen Mitarbeitenden austauschen. Das Talentprogramm ist ein Teil der gelebten Diversität bei G+D: Die Teilnehmenden, 44 Prozent davon weiblich, haben 16 verschiedene Nationalitäten. Das Programm hat gezeigt, wie wichtig verschiedene Perspektiven und Erfahrungswerte sind, um sich zum einen selbst weiterzuentwickeln, zum anderen aber auch einen international agierenden Konzern wie G+D flexibel und innovativ auszurichten. Im Winter 2023 begann in Leipzig, der Geburtsstadt von G+D, eine weitere Runde des Talentprogramms. Aufgeteilt in drei Gruppen haben sich 54 internationale Talente aus zwölf Ländern auf ihre Entwicklungsreise gemacht. Die Hälfte der Teilnehmenden sind Frauen, alle acht Geschäftsdivisionen sind im Programm vertreten.

Interne Kommunikation, Veranstaltungen und Initiativen

Für alle Mitarbeitenden und insbesondere Führungskräfte schaffen wir spezielle Veranstaltungen, Initiativen und Aktionen zum Thema Diversity. Damit informieren und sensibilisieren wir fortlaufend alle Beschäftigten im Konzern und bieten gleichzeitig einen Raum, um sich mit Erfahrungen, Meinungen und Fragestellungen einzubringen. So stärken wir die Sensibilisierung für Diversity und bilden die Basis dafür, dass wir gemeinsam eine inklusive und chancengerechte Unternehmenskultur gestalten können.

Zentrale Informationsquelle ist unser DE&I-Portal im Intranet, auf dem wir regelmäßig neue Informationen veröffentlichen. Als neues Format haben wir im Berichtsjahr mehrmals im Jahr stattfindende „Diversity Lunch Talks“ organisiert, bei denen die Mitarbeitenden verschiedene Aspekte von Diversität diskutieren. Zudem haben wir 2023 anlässlich des Europäischen Diversity Monats eine „Focus Week: Your G+D-Story“, initiiert. Maßgeblich verantwortlich für diese und weitere Aktionen waren die Mitglieder des G+D-Diversity Teams, HR-Mitarbeitende und die AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)-Beauftragten, die unserer Belegschaft an verschiedenen Informationsständen die Möglichkeit zu Austausch und Information geboten haben. Die Anmeldung zum „Diversity Lab“ startete im Sommer 2023.

Seit 2009 nimmt G+D am jährlichen weltweiten Girl's Day teil und gibt Mädchen und jungen Frauen Einblicke in technische und naturwissenschaftliche Berufe. Wir präsentieren beim Girl's Day beispielsweise Ausbildungen zur Medientechnologin Druck, Mediengestalterin, Oberflächenbeschichterin, Graveurin, Fachinformatikerin und Softwareentwicklerin. Mit unserem Engagement wollen wir dazu beitragen, eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees zu etablieren. Neben den Besuchen im G+D-Experience Cash Center stellten auch zwei weibliche Führungspersonen ihren beruflichen Werdegang vor und tauschten sich mit den Teilnehmerinnen über deren Perspektiven aus. Seit unserer ersten Teilnahme am Girl's Day haben insgesamt 350 Mädchen und junge Frauen G+D kennen gelernt und einen Einblick in die Welt der Technikberufe bekommen.

Auch das Miteinander verschiedener Generationen wird im Arbeitsalltag bei G+D explizit berücksichtigt. Seit 2022 bietet wir die Teilnahme an einer Affinity Group zum Thema „Optimale Einarbeitung und Integration junger Kolleg-/innen in ein Team mit überwiegend älteren Mitarbeitenden“ an. Aus dieser Aktion ist das monatliche Konzept „New Joiners Day“ am Standort München entstanden: Ein ganzer Tag zum Kennenlernen und informellen Netzwerken zwischen Neueinsteigerinnen und Neueinsteigern und erfahrenen Mitarbeitenden.

Lebenslanges Lernen

Unser Ansatz

Wir wollen unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, die zunehmende Digitalisierung und den technologischen Fortschritt aktiv mitgestalten zu können. Gleichzeitig wollen wir als Unternehmen den sich immer schneller verändernden Kundenanforderungen und dem weiterhin anhaltenden Fachkräftebedarf begegnen. Deshalb fördern wir lebenslanges Lernen und die persönliche Weiterentwicklung unserer Belegschaft. Dies macht die G+D Mitarbeitenden zum Erfolgsfaktor für unser Wachstum und unsere wirtschaftliche Nachhaltigkeit. Um das hohe Niveau an kontinuierlicher (Weiter-)Qualifizierung beizubehalten, nutzen wir ein globales Learning-Management-System. Dieses bildet die Grundlage dafür, dass wir Trainings und Fortbildungen für global relevante Themen an allen Standorten einheitlich anbieten und dokumentieren können. Außerdem haben die Standorte über das System die Möglichkeit, spezifische lokale E-Learnings zu gewünschten Themen zu integrieren und für die Mitarbeitenden vor Ort bereitzustellen. Mit Hilfe einer fortwährenden Analyse gelingt es, unsere Angebote für hochqualitative Trainings, Weiterbildungen, Coachings und Mentorings entsprechend den Kompetenzen, Arbeitsmethoden und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden anzupassen.

Unsere Ziele

- Für 80 Prozent unserer Mitarbeitenden weltweit wollen wir erreichen, dass diese bis spätestens 2025 jährlich an mindestens drei Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen; dies können insbesondere 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 weiblichen und internationalen Talenten.
- Wir haben im Berichtsjahr unser erstes Ziel erreicht und erstmals weltweit einheitliche „People Reviews“ für alle Mitarbeitenden durchgeführt sowie mit einer globalen Nachfolgeplanung auf Top-Management-Ebene begonnen. Die Ergebnisse haben wir global einheitlich auf der Plattform „Success Factors SuceSSION & Development“ dokumentiert.

Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten für Lebenslanges Lernen

Der Bereich Life Long Learning ist Teil der globalen HR-Organisation OneHR, für den das Team Global Talent Management & Leadership Development verantwortlich ist. Dies beinhaltet die Umsetzung der globalen HR-Strategie durch die Definition von Maßnahmen und Zielen sowie deren Überwachung. Innerhalb dieses Bereiches verantwortet das Team die Qualifizierung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden sowie die duale Ausbildung. Das Team unterstützt die Mitarbeitenden auch bei der Durchführung und Finanzierung von berufsbezogenen privaten Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir priorisieren dauerhafte Weiterbildung

Die Fortbildung und Schulung unserer Mitarbeitenden ist und bleibt ein zentraler Erfolgsfaktor für G+D. Auch 2023 wurde der Fort- und Weiterbildungskatalog in enger Abstimmung mit den Fachbereichen, unseren internen Trainerinnen und Trainern sowie externer Unterstützung im Hinblick auf die wichtigsten Skills angepasst und an unserer HR-Strategie ausgerichtet. Neben etablierten, erfolgreichen Instrumenten wie Coachings und Mentorings haben wir das 2022 neu eingeführte Format „Job Shadowing“ jetzt auch auf der Ebene des Executive Managements eingeführt. Bei diesem Programm begleiten Mitarbeitende Führungskräfte aus dem Executive Management einen Tag lang und erhalten dabei einen Einblick in deren Aufgaben und Tätigkeiten.

Unser 2021 eingeführtes Learning-Management-System haben unsere Mitarbeitenden weiter intensiv genutzt, wir haben das Angebot um global verfügbare E-Learnings ergänzt. Um mit dem mehrsprachigen Angebot Impulse bei unseren Mitarbeitenden setzen zu können, erweitern wir die Trainingsmöglichkeiten kontinuierlich und passen sie an die lokalen Bedürfnisse der Standorte an. Neben unseren E-Learnings haben wir im Berichtsjahr mit Udemy eine weitere Learning Plattform in verschiedenen Ländern als Pilotprojekt getestet und werden das Angebot 2024 global einführen.

Trainings

		2022	2023
Anzahl der Trainingsstunden pro Jahr und Mitarbeitendem	Stunden	10,8	15,2

Wir haben in den letzten Jahren mit zahlreichen digitalen Formaten positive Erfahrungen gemacht und bieten heute eine noch ausgewogenere Mischung an Präsenz- und Onlineveranstaltungen an, um die Bedarfe und Wünsche unserer Mitarbeitenden abzudecken. Digitale Formate sparen dabei nicht nur Reisezeit und -kosten, sondern tragen dazu bei, unseren Emissionsausstoß zu reduzieren. Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung finden, sofern möglich und sinnvoll, vorzugsweise in Präsenz statt, um die dabei wichtige zwischenmenschliche Komponente zu erhalten.

Vertrauensbasierte Führungskultur weiter stärken

Um erfolgreich zu sein, benötigt ein Unternehmen wie die G+D ein gemeinsames Verständnis davon, wie Zusammenarbeit gestaltet sein soll. Das schließt eine konsistente Führungskultur ein. Hierfür wurde gemeinsam mit einer Vielzahl von Mitarbeiter/-innen aus der ganzen Welt und über zahlreiche Standorte hinweg aus bereits bestehenden Konzepten ein gemeinsamer Ansatz entwickelt, der noch im Jahr 2024 gelauncht werden wird. Es spiegelt die Haltung des Unternehmens mit Blick auf Zusammenarbeit und Führung wider und soll ein gegenseitiges Versprechen aber auch eine gemeinsame Verpflichtung darstellen. Inhalte daraus fließen bereits in die globalen Trainings- und Talentprogramme ein. Zukünftig soll sich diese gemeinsame Haltung auch in weiteren Initiativen wiederfinden. (weitere Informationen hierzu finden sich auch im Abschnitt Working @ G+D ab Seite 43).

Um die Kompetenzen unserer Führungskräfte auszubauen, haben wir unsere 2020 eingeführte Development Journey für das globale Executive Management auch im Berichtsjahr weiter fortgeführt. Dabei haben sich die sogenannten „Learning Fridays“ etabliert, in denen wir regelmäßig mit unseren Executives unterschiedliche aktuelle Führungsthemen bearbeiten. Die Interaktivität der Trainingsformate stärkt dabei den Austausch sowie die Vernetzung unserer Führungskräfte über Ländergrenzen und Unternehmensbereiche hinweg.

Darüber hinaus hat sich inzwischen im Rahmen der globalen Führungskräfteentwicklung ein Programm für sehr erfahrene Führungskräfte etabliert: Das „Personal Growth Program“. 2023 hat eine weitere Gruppe neu mit dem circa 18-monatigen Programm begonnen, das drei Ziele verfolgt: Die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden, den Aufbau eines funktionsübergreifenden multinationalen Netzwerks sowie die weitere Etablierung einer konzernweit einheitlichen und effektiven Führungskultur. Der Kick-off der aktuellen Gruppe erfolgte im Oktober 2023 in Murnau in Oberbayern. Bei der weiteren „Journey of Growth“ treffen sich die Gruppen sowohl in Präsenz als auch virtuell, um an ihrer persönlichen Weiterentwicklung zu arbeiten und ihr internes Netzwerk zu erweitern.

Speziell für Führungskräfte, die erstmalig in einer Führungsrolle sind, haben wir mit unserer Division Payment Technology ein neues Trainingsprogramm entwickelt, das wir Schritt für Schritt auch auf weitere Bereiche von G+D ausrollen. Im Rahmen des Formats „Kickstart – Empowering New Leaders“ erlernen die Führungskräfte in mehreren Modulen in einem Zeitraum von rund drei Monaten fachliche und persönliche Fähigkeiten zu Führungsmethoden, Feedbackkultur und Konfliktmanagement. Die angehenden Führungskräfte werden dabei unterstützt, ihren eigenen Führungsstil zu entwickeln und ihr internes Netzwerk auszubauen. 2024 sollen insgesamt sechs Durchläufe stattfinden, die sich an Mitarbeitende weltweit richten.

Unser Leadership Development Program werden wir 2024 weiter ergänzen: neben den erwähnten Programmen „Personal Growth Program“ und „Kickstart“ planen wir die Einführung eines weiteren Programms: Mit „Catalyst – Accelerating Experienced Leaders“ wollen wir Führungskräfte dabei unterstützen, ihre Führungsqualitäten weiter zu schärfen und zu entwickeln.

Eine lebendige Feedbackkultur mit Performing.Together

Um den Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt begegnen zu können, wollen wir es unseren Mitarbeitenden so einfach wie möglich machen, neue Fähigkeiten zu erlernen. Wichtige Werkzeuge hierbei sind unsere Feedbackmechanismen, die wir mit einer aktiv gelebten Lernkultur sowie einer hohen Lernbereitschaft bei den Mitarbeitenden verbinden. Mit dem von einer internationalen HR-Projektgruppe konzipierten Format „Performing.Together“ wurde 2023 der Startschuss für den neuen Feedback-Dialog gegeben: Performing.Together dient dabei der Etablierung eines kontinuierlichen Feedback-Prozesses zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Alle am Dialog beteiligten Parteien sollen lernen, ihren eigenen Beitrag zum Team beziehungsweise zu Projektzielen besser einordnen zu können, indem sie über ihre erbrachten Leistungen, die Kollaboration mit Kolleginnen und Kollegen und Aspekte von Leadership sprechen. Damit kann die Performance der Mitarbeitenden analysiert werden und zusätzlich auch persönliche Wünsche und Handlungsbedarfe bezüglich weiterführender Qualifikationen der Mitarbeitenden abgefragt werden, um entsprechend zielgerichtete Maßnahmen oder Trainings zu planen. Digital dokumentiert wird der Feedback-Dialog über das neu eingefügte Success Factors Modul „Performance & Goals“ in unserem HR-System. Die Implementierung des Feedback-Dialogs wurde im Januar 2023 mit einer globalen Reihe von Informationsveranstaltungen gestartet, um alle Mitarbeitenden über die neue Feedback-Kultur und die neue Funktion von Success Factors zu informieren.

Der Feedback-Dialog erfüllt zwei wichtige Funktionen: Einerseits ermöglicht er regelmäßiges, anlassbezogenes und gegenseitiges Feedback, andererseits stellt er einen Bezug zwischen der täglichen Arbeit und der zentralen G+D-Strategie her. So wird für jeden Mitarbeitenden deutlich, welcher Beitrag mit der Erfüllung der Aufgabe zur Arbeit von G+D geleistet wird. Der Feedback-Dialog ist damit nicht nur ein HR-Instrument, sondern stellt die Weichen für die Weiterentwicklung unserer Zusammenarbeit und das Schaffen einer zukunftsfähigen Arbeitskultur.

Mit Communities die bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördern

Lebenslanges Lernen wird bei G+D durch den Ausbau weiterer sogenannter Communities of Practice (CoPs) gefördert. 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 üblicherweise 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 Kolleginnen und Kollegen dazu einzuladen. Es gibt derzeit bei G+D unter anderem CoPs in den Bereichen Agile, Projektmanagement, Leadership und Einkauf 4.0.

Talente und deren Entwicklung fördern

„Growing together – developing talents together“ – unter diesem Motto fördern wir die Vernetzung und den Wissensaustausch innerhalb von G+D. Sowohl zwischen den einzelnen Teilkonzernen als auch international ist die Förderung und Weiterentwicklung von „High Potentials“ fester Bestandteil unseres Ansatzes zum lebenslangen Lernen.

Mit dem G+D „Group Wide Talent Program“ bieten wir 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 Aufgabe oder eine Führungsrolle zeigen (siehe auch Fokusthema „Diversität beim Group Wide Talent Program“ auf Seite 36).

Neben dem konzernweiten globalen Talentprogramm gibt es auch Maßnahmen auf lokaler Ebene. Diese richten sich an Mitarbeitende, die sich innerhalb ihres eigenen Geschäftsbereiches weiterentwickeln und weiterführende Aufgaben übernehmen möchten. 2023 wurden auch diese lokalen Programme fortgeführt, so beispielsweise auch „Pa(c)ks AN!“, ein Programm an allen deutschen Produktionsstandorten.

2024 werden wir unser Programm „Development Assignment“ einführen. Im Zuge der Überarbeitung unserer Global Mobility Guideline werden wir es so unseren Mitarbeitenden und insbesondere auch unseren Potentialträgern ermöglichen, drei bis sechs Monate zu Weiterentwicklungszwecken an einem anderen G+D-Standort zu arbeiten.

Talente gewinnen

Wir wollen talentierte Nachwuchskräfte frühzeitig für G+D begeistern und diese in ihrer Entwicklung begleiten. Im Berichtsjahr haben wir den persönlichen Kontakt mit potenziellen Mitarbeitenden auf zahlreichen Karriere- und Hochschulmessen initiiert, um uns als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Dabei waren wir unter anderem bei den Messen Karrieretag für Familienunternehmen, IKOM TU München, herCareer EXPO ITCS, Stuzubi, Traumberuf IT und Technik sowie der Hochschulkontaktmesse vor Ort und haben auch für 2024 schon weitere Aktivitäten geplant. Parallel dazu bauen wir unsere Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen global weiter aus. Wir kooperieren bereits mit Hochschulen und Universitäten in München, Barcelona, Stockholm und Mexico City und haben so einen direkten Zugang zu Talenten. Diese Zusammenarbeit wollen wir 2024 weiter intensivieren und weiterhin (Hochschul-)Messen besuchen, aber auch interne Veranstaltungen anbieten. Wir sind allerdings nicht nur im universitären Umfeld aktiv, sondern bieten jungen Menschen unterschiedliche Optionen, um bei G+D einzusteigen. Als zuverlässiger Ausbildungsbetrieb bildete G+D 2023 111 Jugendliche und junge Erwachsene an den verschiedenen Standorten in 20 verschiedenen Ausbildungsberufen und 13 in dualen Studiengängen aus.



Gesundheit und sicheres Arbeiten

Unser Ansatz

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber haben die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden für uns oberste Priorität. Die Zahl der Vorfälle in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit bewegt sich seit Jahren auf einem konstant niedrigen Niveau. Wir arbeiten dennoch kontinuierlich daran, die Rahmenbedingungen an unseren Arbeitsplätzen zu verbessern und für noch mehr Arbeitsschutz und Gesundheit zu sorgen.

Unsere Ziele

Unsere Ambition: wir wollen arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen auf Null reduzieren. Zusätzlich wollen wir unsere Mitarbeitenden bestmöglich dabei unterstützen, ein gesundes Leben zu führen. Wir setzen dabei vorrangig auf vorbeugende Konzepte, um Gefährdungen erst gar nicht entstehen zu lassen. Wenn wir ein Risiko erkennen, leiten wir konsequent und systematisch nachhaltig wirkende Maßnahmen ein.

Konkret werden wir bis spätestens 2030 alle unsere Produktions- und Operationsstandorte mit mehr als 50 Mitarbeitenden nach der ISO 45001 zertifizieren oder auf einen zertifizierungsfähigen Stand bringen.

Wir sind ein global tätiges Unternehmen mit 123 Tochtergesellschaften und Gemeinschaftsunternehmen in 40 Ländern. Entsprechend gibt es für unsere Standorte eine Vielzahl von unterschiedlichen lokalen rechtlichen Anforderungen im Bereich Gesundheit und sicheres Arbeiten. Diese Ausgangssituation haben wir in unserem übergeordneten Steuerungskonzept berücksichtigt: Unser ESG-Komitee beschließt unter Federführung vom Corporate Sustainability Management und Corporate HR die konzernweiten Rahmenvorgaben und Zielsetzungen für den Themenbereich Gesundheit. Die konkrete Umsetzung der Rahmenvorgaben sowie die Implementierung der standortspezifischen Prozesse erfolgen dann dezentral durch die Geschäftsbereiche und das jeweilige Standortmanagement. Lokale Health & Safety Manager verantworten die Projekte, Aktivitäten und Programme vor Ort.

Arbeitsicherheit durch systematische Prävention

Wir setzen auf Prävention, das heißt wir ermitteln systematisch potenzielle Gesundheitsrisiken und leiten vorbeugende Maßnahmen ein, um diesen entgegenzuwirken. Durch das transparente Monitoring von Vorfällen, das Ableiten von Maßnahmen und die Kontrolle der Wirksamkeit dieser Maßnahmen stärken wir die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Zentraler Bestandteil dieses Ansatzes ist die Implementierung von Prozessen, die den Anforderungen der internationalen Norm ISO 45001 genügen. Dazu gehört es, dass Führungskräfte Gefährdungsbeurteilungen durchführen und risikominimierende Maßnahmen ableiten. Dabei werden sie von der jeweiligen Sicherheitsfachkraft beziehungsweise dem Health & Safety Manager und den Mitarbeitenden unterstützt. Derzeit liegt die Abdeckungsquote unserer Zertifizierungen für die relevanten Standorte bei 68 Prozent der Mitarbeitenden.

Ausgewählte Kennzahlen Arbeitsunfälle/Gesundheit

	2022	2023
Anzahl der Arbeitsunfälle je 100 Mitarbeitende (Work related injuries)	0,7	0,5
Verlorene Arbeitszeit aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (Lost Time Injury Rate LTIR)	0,8	0,6
Quote verlorener Arbeitstage (Lost Workday Rate LWR)	15,0	22,6

Um konzernweit Optimierungspotenziale zu erkennen, erfassen wir alle Vorfälle zu Arbeitssicherheit und Gesundheit in unserer zentralen Nachhaltigkeitsdatenbank. Die Auswertung erfolgt durch das Corporate Sustainability Management.

Folgende Schwerpunkte haben wir im Berichtsjahr 2023 gesetzt:

- Wir haben die Trainings und Sensibilisierungsveranstaltungen für Führungskräfte weitergeführt.
- Wir haben die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsbedingungen, besonders mit Blick auf Flex Office und Mobile Office Abroad, aktualisiert.
- Wir haben eine interne Dokumentationsplattform für Health & Safety auf Basis einer neu erarbeiteten Konzeption im Gemeinschaftsbetrieb München implementiert.
- Wir haben die ergonomische Optimierung der Arbeitsplätze und die moderne Gestaltung des Arbeitsumfelds (beispielsweise mit Ruhezeiten und Kommunikationsbereichen) weiter vorangetrieben.

Mehr Bewusstsein für Gesundheit

Ein wichtiger Baustein für den Schutz der Gesundheit ist es neben dem Aufbau von Strukturen und konkreten Maßnahmen insbesondere, bei den Mitarbeitenden ein entsprechendes Bewusstsein zu schaffen. Die Sensibilisierung der Beschäftigten bildet daher den Kern unserer Maßnahmen, um Wissen aufzubauen und gesundheitsschonendes Verhalten zu fördern. G+D bietet spezielle Trainings und Schulungen zu Themen wie Ergonomie am Arbeitsplatz, Entspannungstechniken und Verbesserung der Work-Life-Balance an. Auch die Prävention von Burn-Outs und Suchtkrankheiten wird dabei thematisiert. 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. Da die mentalen Belastungen in einer komplexen Arbeitswelt zunehmen, legen wir in unserem Schulungsprogramm auch einen besonderen Fokus auf Inhalte zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit.

Mitarbeitenden am Standort München bieten wir 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.



Working @ G+D

Uns ist es wichtig, unseren Mitarbeitenden eine gute Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit ihrer persönlichen Lebenssituation zu ermöglichen. Wir wollen eine Unternehmenskultur gestalten, die den Mitarbeitenden ein starkes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt. So schaffen wir ein modernes Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeitenden motiviert sind und ihr volles Potenzial entfalten können.

Unser Ansatz

Wir schaffen für unsere Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen und eine moderne Arbeitsumgebung. Hierbei fokussieren wir unter dem Programm „Working @ G+D“ die Bereiche mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, -modelle und -orte sowie das Thema New Work mit den wesentlichen Aspekten Führung, Mitarbeitendenengagement 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 unseres Schulungsangebots.

Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten für ein modernes Arbeitsumfeld

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.

Mobil und flexibel arbeiten – auch aus dem Ausland

G+D sieht die Kombination aus Arbeiten im Büro und mobilem Arbeiten als Erfolgsrezept: Wir wollen Arbeiten da ermöglichen, wo es am sinnvollsten ist und auch zur Lebenssituation der Mitarbeitenden passt: ob fokussierte Denkphasen, organisatorische Abstimmungen und kreativer Austausch im Büro oder mobiles Arbeiten von zu Hause oder aus dem Ausland. Um diese maximale Flexibilität zu ermöglichen, hat G+D bewusst auf Quoten oder eine feste Anzahl von Mobil- beziehungsweise Office-Arbeitstagen verzichtet. Wir bieten darüber hinaus 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“).

Immer mehr Menschen möchten in den vergangenen Jahren die Möglichkeit einer „Workation“ (Mischung aus den Worten „work“ und „vacation“; bezeichnet das Arbeiten von einem Urlaubsort aus) nutzen. Seit 2023 bieten wir unseren Mitarbeitenden deshalb nicht nur Modelle zum hybriden Arbeiten, sondern ermöglichen den Mitarbeitenden an unseren deutschen und schwedischen Standorten auch das „Mobile Office Abroad“. Da das Interesse am mobilen Arbeiten im Ausland mit fast 250 eingereichten Anträgen im Berichtsjahr sehr groß war, haben wir das Angebot für die Auslandsoptionen innerhalb der EU erweitert. Bislang ist das „Mobile Office Abroad“ bereits in 18 Ländern möglich. Wir erfüllen dabei alle mit einem grenzüberschreitenden Arbeitseinsatz einhergehenden Bestimmungen mit arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen.

Um potenzielle Gefahren für unsere Angestellten im Flex Office und beim Arbeiten im Ausland neu zu prüfen, haben wir unsere Gefährdungsbeurteilung aktualisiert und entsprechend angepasst (mehr zur Gefährdungsbeurteilung auf Seite 42). Die Anpassung und Erweiterung werden wir 2024 fortführen, um den Standards an neue Arbeitsmodelle gerecht zu werden und unsere Mitarbeitenden effektiv zu schützen.

Zusätzlich zum „Mobile Office Abroad“ bieten wir unseren Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, drei bis sechs Monate an anderen G+D Standorten zu arbeiten. Mehr zum Programm „Development Assignment“ auf Seite 40.

Vertrauensbasierte „menschliche“ Führungskultur weiter stärken

Eine wertebasierte 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 ist die „Trust-Based Human-Centric Leadership“, die mehrere Kernpunkte umfasst:

- Aufbau von Vertrauen und psychologischer Sicherheit innerhalb der Teams
- Übertragung von Entscheidungskompetenzen von der Führungskraft an die Mitarbeitenden
- Flexibilität und Unterstützung, entsprechend der individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden
- Coaching und Entwicklung der Mitarbeitenden
- Fürsorge, Respekt und Sorge um das Wohlergehen der Mitarbeitenden

Wir sehen die Führungskräfte bei G+D dabei als Personalentwickler/-innen und Veränderungsbegleiter/-innen, die neue Entwicklungen in unserem Unternehmen vorantreiben und ihr Team dabei mitnehmen. Diesen Ansatz wollen wir auch im Jahr 2024 nutzen, um gemeinsam noch erfolgreicher zu sein. Mehr zum Thema Führungskultur auf Seite 39.

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 2023 in einem ersten Schritt bei unserem Teilkonzern Currency Technology ein globales 180-Grad-Feedback eingeführt.

Neue Feedbackkultur bei G+D: Performing Together

Die Arbeitswelt fordert von unseren Mitarbeitenden neue Fähigkeiten, Flexibilität und immer wieder die Anpassung an neue Gegebenheiten. Um diese Herausforderungen zu meistern, ist der Austausch innerhalb von G+D eine wichtige Voraussetzung. Wir unterstützen daher proaktiv Feedback-Dialoge zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten. Mehr Informationen zum entsprechenden Programm Performing Together finden Sie im Abschnitt Lebenslanges Lernen auf Seite 39.

Arbeiten und Familie

Den Beruf und die Familie in Einklang zu bringen, stellt Mitarbeitende oft vor große Herausforderungen. Hier unterstützt G+D als attraktiver und moderner Arbeitgeber mit vielfältigen Maßnahmen in Deutschland.

In München konnte G+D auch 2023 Familien bei der Kinderbetreuung während der langen Sommerferien unterstützen und einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Es wurden dabei zahlreiche Ausflüge und Aktivitäten angeboten, beispielsweise haben Kinder von Mitarbeitenden zwischen 5 und 12 Jahren in den ersten beiden Augustwochen an der bereits 16. G+D-Ferienfreizeit in München teilgenommen.

In 2023 konnten wir zusätzlich am Buß- und Betttag eine Betreuung anbieten. Während eines Kreativworkshops haben die Kinder von Mitarbeitenden eigene Geldscheine entworfen.

Unser 2022 gestartetes Pilotprojekt „Parents & Kids“ erfährt weiterhin großen Zuspruch und wird auch 2024 weitergeführt. Hierbei ermöglichen wir berufstätigen Eltern am Standort München, ihr Kind mit ins Büro zu bringen. Dies hilft zum Beispiel in Notsituationen wie einer geschlossenen Kita, bei einem kurzfristig verhinderten Babysitter oder bei Unterrichtsausfall in der Schule.

Wir unterstützen aber auch dort, wo sich die Lebenssituation unserer Kolleginnen und Kollegen ändert, beispielsweise durch die Möglichkeit des so genannten „Tauschsamstags“.

Eine neue Lebenssituation kann beispielsweise aus dem Wunsch heraus entstehen, Familie und Arbeit besser zu vereinbaren, aber auch durch die Pflege von Angehörigen oder eigene Krankheit erforderlich sein. Seit 2004 unterziehen wir in Deutschland unsere lebensphasen-orientierte Personalpolitik einer externen Prüfung durch das Audit „berufundfamilie“. Wir halten das Zertifikat in der höchsten Stufe und haben die Re-Zertifizierung 2023 erfolgreich umgesetzt. G+D gehörte vor 20 Jahren zu den allerersten Unternehmen, die die Zertifizierung erhalten haben. Wir freuen uns, dass wir 2024 nun unser Zertifizierungs-Jubiläum feiern können. Zu diesem Anlass planen wir für den Standort München 2024 deshalb einen großen Familientag, um dem Thema noch mehr Sichtbarkeit zu verleihen.

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 Kundinnen und Kunden und unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie anderen wichtigen Stakeholdern. Erste internationale Standorte haben sich der Initiative angeschlossen. Derzeit wird in der internationalen G+D-HR-Community über weitere Rollouts und Modelle diskutiert.

Wir unterstützen in Not geratene Mitarbeitende

Die Hilfe für Mitarbeitende in sozialen Notlagen hat bei G+D eine lange Tradition. Bereits 1927 haben wir den Unterstützungsverein als eingetragenen Verein ins Leben gerufen. Damals wie heute hat der Verein den ausschließlichen Zweck, unseren Mitarbeitenden, deren Hinterbliebenen sowie 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.

A photograph of three business professionals sitting around a table in a modern office setting. A woman with glasses and a denim jacket is on the left, smiling and gesturing. A man in a sweater and vest is in the middle, also smiling. A man in a suit is on the right, seen from the back. The background features a wood-paneled wall with a large screen and a smaller monitor above it. The scene is overlaid with a blue gradient and a white text box.

Governance: Verantwortungsvolle Unternehmensführung

» **Vertrauen bleibt der Kern des langjährigen Erfolges von G+D**, durch unsere Produkte und in unser Unternehmen. Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Verhalten bilden die Basis dafür. Im G+D Verhaltenskodex verankern wir Integrität und rechtmäßiges Handeln, er ist eine wichtige Leitlinie und Orientierung für unser aller Handeln. «

Martina Seidl

Group Chief Legal & Compliance Officer G+D

GOVERNANCE				
Das Compliance Management System erfüllt ab 2023 auch die Anforderungen des neuen LkSG ¹	Menschenrechte in der Lieferkette: regelmäßige Risikobewertung von Lieferanten	Datenschutz: Jährliche Zertifizierung der Binding Corporate Rules	95% unserer Investitionen unterstützen unsere ESG-Ziele , Zieljahr 2030	ESG-kompatible Finanzierung: Festlegung und Erfüllung jährlicher KPIs für ESG-Ziele
Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen				
 				

¹ Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Seit mehr als 170 Jahren ist Verantwortung der Kern unseres Selbstverständnisses. Grundlage für unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die konzernweite Strategie. Unsere Unternehmenswerte – gemeinschaftlich, zuverlässig und innovativ – sind zentral für unser Handeln gegenüber Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und unseren Mitarbeitenden.

Die Essenz unserer gelebten Werte ist Vertrauen, das auf unserem unternehmerisch verantwortungsvollen Handeln sowie auf unserem Kerngeschäft basiert: G+D macht das Leben von Milliarden von Menschen sicherer. Wir schaffen Vertrauen im digitalen Zeitalter, mit integrierten Sicherheitstechnologien in den Geschäftsbereichen Digital Security, Financial Platforms and Currency Technology. Unsere Verantwortung als Unternehmen stärken und festigen wir durch unsere Governance: dabei verbinden wir unsere effektiven Compliance- und Datenschutz-Managementsysteme mit unseren nachhaltigen ESG-Kriterien.

Unser Ansatz

Die Grundsätze guter Unternehmensführung, das Einhalten nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien, sowie das Handeln nach unseren Werten bilden die Grundlagen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kund/-innen und für unser Ansehen als Unternehmen. Mit unserem Compliance- und unserem Datenschutz-Managementsystem sowie dem G+D-Verhaltenskodex verankern wir Integrität und rechtmäßiges Handeln in unserem Geschäft und unseren Geschäftsbeziehungen. Als wertegetriebenes Unternehmen richten wir unsere Finanzierung, aber auch unsere Investitionen und Geschäftsmodelle nach nachhaltigen Kriterien aus.

Compliance

Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Gesetzestreue und Integrität sind das Fundament unseres Handelns. Unser G+D-Verhaltenskodex dient als Orientierungshilfe für regelkonformes und richtiges Verhalten im Arbeitsalltag. Unser konzernweites Compliance-Management-System (CMS) ist darauf ausgerichtet, dass wir die Gesetze einhalten, Risiken und Probleme erkennen und Regelverstößen nachgehen. 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. So bewahren wir das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden und werden unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen gerecht.



Unser Ansatz

Das Thema Compliance betrifft alle Geschäftsbereiche und -prozesse unseres Konzerns und bedeutet für uns weit mehr als nur die Einhaltung von Gesetz und Recht. Integrität und Compliance sind fest verankert in unseren Unternehmenswerten. In unserer Compliance-Strategie sind alle von uns ergriffenen Maßnahmen beschrieben. So stellen wir sicher, dass unsere globalen Geschäftstätigkeiten stets geltenden Gesetzen, Vorschriften, Standards, Unternehmensrichtlinien und -werten entsprechen. Unsere Compliance-Organisation verantwortet das Compliance-Management-System (CMS) und entwickelt dieses fortlaufend weiter. So reagieren wir proaktiv auf sich wandelnde gesetzliche und geschäftsimmanente Anforderungen. Wir leisten damit einen wichtigen Beitrag zum Kerngeschäft von G+D und minimieren gleichzeitig Risiken für den wirtschaftlichen Erfolg sowie das Image des Unternehmens.

Unsere Ziele

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

Die Maßnahmen unserer Compliance-Strategie helfen uns dabei, die Organisation zu sensibilisieren, Risiken zu vermeiden beziehungsweise 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 (SDG) 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ der Vereinten Nationen bei. Das genannte SDG richtet sich unter anderem an Unternehmen und ruft diese dazu auf, Korruption und Bestechung im Geschäftsverkehr entgegenzuwirken.

Klare Strukturen für konzernweit einheitliche Compliance-Standards

Das aktive Engagement unseres Managements ist eine wesentliche Voraussetzung für die Effektivität unseres 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. Der Head of Corporate Compliance leitet die übergreifende Corporate Compliance-Abteilung und berichtet an den Chief Legal & Compliance Officer.

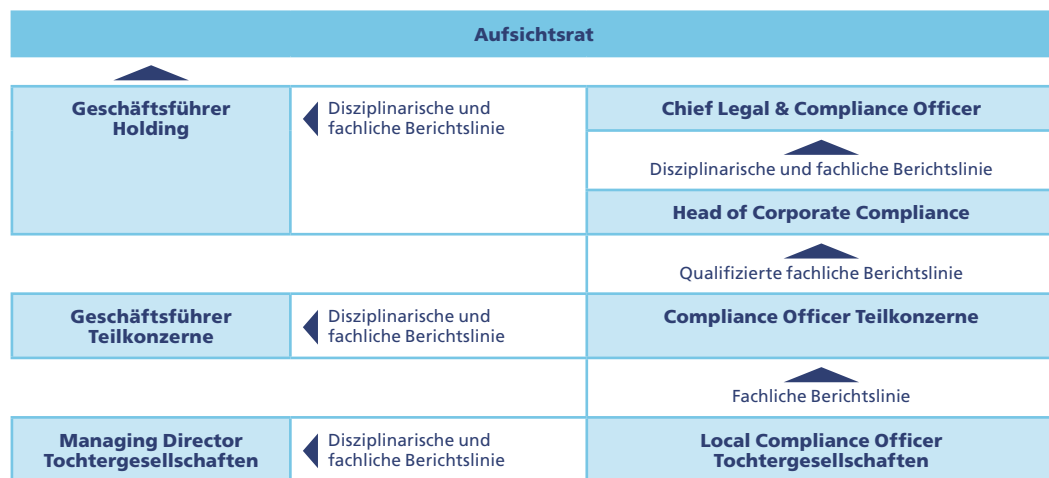
Die Geschäftsbereiche haben eigene Compliance Offices, die der Corporate Compliance-Abteilung fachlich zugeordnet sind. Diese dezentralen Einheiten werden jeweils von einem Compliance Officer geleitet, der zum einen an die Corporate Compliance-Abteilung berichtet, zum anderen an ein verantwortliches Geschäftsführungsmitglied der entsprechenden Gesellschaft.

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 vor Ort zu implementieren und deren Umsetzung sowie Wirksamkeit zu überwachen.

Darüber hinaus gibt es auf der Ebene der Teilkonzerne ein Compliance-Komitee. Unter dem Vorsitz des jeweiligen 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 und Exportkontrolle sind jeweils spezialisierte Fachfunktionen eigenständig verantwortlich.

Compliance-Management-Berichtslinien



Eine offene interne Kommunikation sowie regelmäßige Trainingsprogramme sind eine wichtige Voraussetzung, um im gesamten Konzern 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 Themen wie beispielsweise Compliance-Grundlagen, Anti-Korruption, kartellrechtliche Fragen oder Datenschutz an.

Unsere Compliance-Elemente und Maßnahmen im Überblick:

Das zentrale Compliance-Management-System (CMS)

Wir wägen kontinuierlich Chancen und Risiken in unserem Geschäftsbetrieb ab. Nur so können wir unseren Erfolg nachhaltig sicherstellen. Deshalb ist unser CMS darauf ausgerichtet, dass wir Gesetze und unternehmensinterne Vorgaben 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 erforderlich – entsprechende Maßnahmen zur Ahndung sowie zur künftigen Vermeidung ergreifen. Unser CMS folgt dem Dreiklang Vorbeugen, Erkennen, Reagieren.

Vorbeugen
Risk Assessment, Management Dokumente, Training, Kommunikation, Beratung
Erkennen
Interne/Externe Hinweise, Interne Untersuchung, Reporting
Reagieren
Personelle Maßnahmen, Rechtliche Maßnahmen, Ersatzansprüche, Prozessoptimierung

Unser Compliance-Management-System hat einen hohen Standard, den wir auch extern überprüfen lassen. Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) gibt sogenannte IDW-Verlautbarungen aus, dazu zählen auch Prüfungsstandards (PS). Der IDW PS 980 umfasst die Grundsätze einer ordnungsgemäßen Prüfung von Compliance-Management-Systemen. Wir haben alle G+D-Konzerngesellschaften nach dem Standard IDW PS980 zertifiziert.

Vorbeugen ... Durch unsere Risikobewertung ermitteln wir sowohl Brutto- als auch Nettorisiken und behalten damit interne und 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. Wir führen regelmäßig Maßnahmen durch, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Compliance-Risiken zu schärfen. Im Berichtsjahr 2023 fand nach mehreren pandemiebedingt virtuellen Veranstaltungen erstmals wieder der „G+D-Global Compliance Summit“ als Präsenzveranstaltung statt. An dieser Konferenz unter dem Motto „Leadership & Integrity“ nahmen Vertreter aus den weltweiten Tochtergesellschaften, alle Mitarbeitenden der Compliance Offices sowie Vertreter und Vertreterinnen aus den Geschäftsführungen aller Geschäftsbereiche teil. Zudem wurden konzernübergreifende Awareness-Kampagnen zur Auffrischung des Compliance-Verständnisses durchgeführt, sowie die regelmäßigen Pflichtschulungen für alle relevanten Mitarbeitenden durchgeführt. Zudem wurde eine verpflichtende Schulung zum neuen Verhaltenskodex global ausgerollt.

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, reagieren wir frühzeitig. Wir leiten Korrekturmaßnahmen ein und wenden so möglichen Schaden von G+D ab oder minimieren diesen. Wir tolerieren in keinem Fall, dass im falsch verstandenen Unternehmensinteresse Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten begangen werden. Wenn es zu Rechtsverletzungen kommt, reagieren wir konsequent und mit Nachdruck. Es gilt dabei das Zero Tolerance-Prinzip.



Fokus

Unser neuer Verhaltenskodex

2022 haben wir in einem konzernweiten Prozess einen neuen Verhaltenskodex erarbeitet. Der Verhaltenskodex ist im gesamten Konzern gültig – deshalb war unser Ziel, dass der Kodex für alle Mitarbeitenden weltweit verständlich ist und die Vielfalt der Blickwinkel in unserem Unternehmen widerspiegelt. Um dies sicherzustellen, haben wir in einer internationalen Online-Umfrage Kolleginnen und Kollegen in allen Tochtergesellschaften um Feedback zum Entwurf gebeten. Die zahlreichen Anregungen waren für die Finalisierung enorm wertvoll. Zum Entstehen des neuen G+D-Verhaltenskodex haben insgesamt knapp 100 Kolleginnen und Kollegen aus der weltweiten G+D-Familie beigetragen.

Grundlage für unseren Verhaltenskodex sind seit jeher die Unternehmenswerte von G+D: innovativ, zuverlässig, gemeinschaftlich. Der G+D-Verhaltenskodex umfasst unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte und das Einhalten von lokalen und überregionalen Gesetzen, zudem definiert er die Verantwortung von G+D für die Gesellschaft. Weitere Themen sind die Wahrung des Datenschutzes und des informationellen Selbstbestimmungsrechts, der Schutz der Umwelt, das Ausschließen von Kinder- und Zwangsarbeit, Geldwäscheprävention, Steuerbestimmungen und auch die externe Kommunikation von G+D. Über die fachlichen Inputs und Regelungen hinaus enthält der neue Verhaltenskodex grundlegende Informationen zu den übergreifenden Themen „Führen, Entscheiden, Bedenken äußern“. Ergänzt wird der Kodex durch Erläuterungen zu den Grundprinzipien unseres Handelns und enthält zusätzliche Hinweise, Arbeitshilfen, Erklärungen und Beispiele aus der Praxis. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization der Vereinten Nationen und deren Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sind ebenfalls Bestandteil des Kodexes.

Damit der Verhaltenskodex auch im ganzen Konzern gelebt wird, haben wir im Berichtsjahr eine globale Initiative zur Stärkung der Unternehmenskultur gestartet. Hierbei haben wir den Verhaltenskodex im Rahmen von virtuellen Informationsveranstaltungen und internen „Business Talks“ vorgestellt, ein E-Learning zum Thema aufgesetzt und an den verschiedenen Standorten weltweit Informations- und Diskussionsveranstaltungen angeboten.

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 Mitarbeitenden gültigen Handlungsrahmen ab: An jedem Standort, in jedem Unternehmensbereich, gegenüber allen Geschäftspartner/-innen und im Umgang miteinander. 2022 haben wir einen vollständig neuen Verhaltenskodex erarbeitet und 2023 konzernweit verpflichtende Schulungen für alle relevanten Mitarbeitenden durchgeführt.

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.

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



Globales Hinweisgebersystem für G+D-Mitarbeitende und weitere Stakeholder

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

Mit „Tell G+D“ erfüllen wir alle Anforderungen der entsprechenden EU-Hinweisgeberrichtlinie und geben Hinweisgebenden die Möglichkeit, anonym zu bleiben und sich so zu schützen. Bei G+D können sich Mitarbeitende alternativ aber auch an ihren Vorgesetzten oder den jeweiligen Compliance-Ansprechpartner wenden.

Menschenrechte

Als globales SecurityTech-Unternehmen mit dem Anspruch, weltweit Vertrauen durch innovative Sicherheitslösungen zu schaffen, sind wir davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln einen messbaren Wert für die Gesellschaft und das Unternehmen schafft. Nachhaltigkeit ist bei G+D als zentrale Aufgabe definiert und wir haben uns 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. Unser Anspruch in diesem Bereich ist es, die Einhaltung der Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten entlang unserer Lieferkette sicherzustellen.

Verantwortung in unserer Lieferkette: Fokus Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Unser neu geschaffenes Human Rights-Management-System ist integraler Bestandteil unserer Unternehmens-Governance. Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, haben wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Ziele erarbeitet, deren Erreichung wir anhand ausgewählter, zentraler Kennzahlen messen. Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie uns dabei unterstützen und Umwelt-, Governance- und Sozialstandards einhalten.

Die G+D-Gruppe hat mit dem Human Rights-Management-System eine konzernweit einheitliche Strategie mit den nachfolgend beschriebenen Verfahren zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich und in den eigenen Lieferketten entwickelt. Sie gilt für alle Gesellschaften der G+D-Gruppe, an denen die G+D GmbH direkt oder indirekt mehrheitlich beteiligt ist. Die Strategie und die nachfolgend beschriebenen Verfahren sind konzernweit identisch. Die secunet Security Networks AG gibt eine eigene Grundsatzklärung über ihre Menschenrechtsstrategie ab.

Wir haben verschiedene Aktivitäten durchgeführt und Instrumente installiert, die das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette verankern und weiter vorantreiben. Ein besonderes Augenmerk legen wir darauf, stets den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu entsprechen.

Zu den Aktivitäten gehören unsere im Berichtsjahr 2023 veröffentlichte Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der G+D-Gruppe, unser Human Rights-Management-System, unsere Einkaufsstandards und Nachhaltigkeitsaudits, das Supplier-Management-Portal, unser aktualisierter G+D-Verhaltenskodex für Lieferanten sowie unsere Aktivitäten rund um Konfliktmaterialien.

Die Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie und die Struktur für das Human Rights-Management-System

Wir haben die Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes genutzt, um die Prozesse in unserer Lieferkette zu analysieren und unseren Prozess zur Einhaltung unserer Werte und Normen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette ganzheitlich zu gestalten. Im Berichtsjahr haben wir die Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der G+D-Gruppe veröffentlicht. Die Grundsatzerklärung baut auf den Grundsätzen des konzernweiten Verhaltenskodex (siehe Fokusthema auf Seite 51) auf und ergänzt diese. Wie der Verhaltenskodex enthält auch die Grundsatzerklärung die Verpflichtung zu national und international geltenden Standards. Dazu zählen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation ILO sowie der UK Modern Slavery Act. 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.

Unsere Grundsatzerklärung spiegelt sich in den Strukturen wider, mit denen wir unsere Menschenrechtsstrategie konkret umsetzen:

Unser weltweites Human Rights-Management-System, kurz HRMS, und die neu eingeführte Position des Human Right Officers bilden den konzernübergreifenden Rahmen unseres Engagements für die Menschenrechte bei G+D und in der Lieferkette. Die Position des Human Rights Officer übernimmt bei G+D in Personalunion die Group Chief Legal & Compliance Officer – diese berichtet direkt an die Konzerngeschäftsführung, die auch die übergeordnete Verantwortung für den Themenbereich trägt. Auf dezentraler Ebene übernehmen die Chief Compliance Officer ebenfalls in Personalunion die Rolle der Human Rights Officer. So nutzen wir etablierte Gremien und Berichtswege, um das Thema Menschenrechte und die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes effektiv zu bearbeiten.

Zentrale Aufgaben des HRMS sind die Risikoanalyse und die Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen setzen wir fortlaufend sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch bei unmittelbaren Zulieferern um. Die Abhilfemaßnahmen umfassen zusätzlich auch die mittelbaren Zulieferer. Die Wirksamkeit des HRMS prüfen wir jährlich und auch anlassbezogen mit Stichproben. Wir dokumentieren zudem alle Aktivitäten zu den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Wir werden unser HRMS kontinuierlich weiterentwickeln und stetig – unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen sowie unserer Standards und Vorgaben – anpassen. 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.

Konzernweite Einkaufsstandards

Unser zentrales Steuerungselement für den Bezug von Gütern und Dienstleistungen ist die Konzernanweisung Einkauf. Diese ist für alle Unternehmensbereiche bei G+D verbindlich. In der Konzernanweisung definieren und konkretisieren wir die Rahmenvorgaben für eine nachhaltige Lieferkette unter Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Kriterien. Sie ist zudem die Grundlage für die Auswahl, Überprüfung, Klassifizierung und Weiterentwicklung unserer Lieferanten.

Nachhaltigkeits-Audits

Wir führen bei unseren A- und B-Lieferanten, unter anderem für die Smart Card-Herstellung, regelmäßig Nachhaltigkeit-Audits durch. Der Fokus liegt dabei auf unseren Lieferketten in Asien. Die Auditierung erfolgt nach international anerkannten Standards (wie beispielsweise dem SMETA 4-Pillar Standard). Durch regelmäßige Lieferantenaudits steigern wir die Transparenz in unserer gesamten Lieferkette und erreichen so, dass wir unsere Lieferanten nach Nachhaltigkeitsaspekten bewerten und auswählen können. Neben den Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz 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.

Supplier-Management-Portal

Das 2020 eingeführte Supplier-Management-Portal (SMP) unterstützt unsere Einkäuferinnen und Einkäufer 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 und haben das SMP auch vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes aktualisiert.

G+D-Verhaltenskodex für Lieferanten

Im Berichtsjahr haben wir den G+D-Verhaltenskodex für Lieferanten vollständig überarbeitet, hierbei haben wir besonders die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz berücksichtigt. Der Kodex 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 Konfliktmaterialien. Unsere Lieferanten sichern darüber hinaus zu, geeignete Maßnahmen auch für ihre Unterauftragnehmer zu treffen, damit auch diese die Anforderungen von G+D einhalten. 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. Den neuen Kodex haben wir auch mit Hilfe des Lieferantenmanagementportals 2023 sukzessive global für alle Lieferanten sämtlicher Geschäftsbereiche von G+D ausgerollt.

Konfliktmaterialien beim Einkauf von Chipkarten

Insbesondere der Einkauf von Chipkarten erfordert die genaue Betrachtung von Konfliktmaterialien und der Beschaffung von Kobalt. Deshalb erfassen wir die Inhaltsstoffe für die Chipkarten-Produktion und achten darauf, dass die verwendeten Metalle nicht aus Krisenregionen stammen beziehungsweise DRCKonfliktfrei sind. Zudem sind nur Schmelzhütten direkter oder indirekter Bestandteil unserer Lieferkette, die die Anforderungen des Responsible Minerals Assurance Process oder eines gleichartigen Auditprogrammes erfüllen. Unsere Berichterstattung über Konfliktmaterialien im Jahr 2023 entspricht den Anforderungen des Dodd-Frank Act.

Datenschutz & Datenverantwortung

Wir fühlen uns dem Datenschutz im Sinne einer „Corporate Digital Responsibility“ besonders verpflichtet. Auch unser neuer G+D-Verhaltenskodex hebt diesen Anspruch besonders hervor: Wir schützen personenbezogene Daten und prägen das Vertrauen in der digitalen Welt.

Unser Ansatz

Für unsere Geschäftstätigkeit hat Datenschutz und die Wahrung der Vertraulichkeit höchste Relevanz – und dies auf mehreren Ebenen: Wir behandeln die persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden, unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und insbesondere auch unserer Kundinnen und Kunden mit größter Sorgfalt und in Einklang mit allen geltenden Gesetzen und Verordnungen.

Der sichere und verantwortungsvolle Umgang mit Daten ist unser Kerngeschäft. Unsere Kundinnen und Kunden vertrauen uns Millionen von sensiblen Daten an. Höchste Sorgfalt und Gesetzeskonformität sind in diesem Bereich entscheidend für ihr Vertrauen 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, Kundinnen und Kunden sowie unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern zu entsprechen. Deshalb lassen wir unsere Binding Corporate Rules jährlich zertifizieren.

Klare Strukturen für konzernweit einheitliche Datenschutzstandards

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 weitere effiziente Strukturen und Prozesse im Geschäftsbetrieb verankert. So haben wir ein globales Datenschutz-Management-System installiert. Dadurch legen wir konzernweit einheitliche Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten fest. Das Datenschutz-Management-System wird durch unser Netzwerk von Local Data Privacy Officers und Datenschutzkoordinatoren unterstützt. Diese fungieren dezentral in unseren Tochtergesellschaften als Multiplikatoren und Ansprechpartner. Dieses interne Datenschutz-Netzwerk wird zentral vom Konzerndatenschutz gesteuert und unterstützt.

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
- Einhaltung der gesetzlich geforderten Maßnahmen zur Löschung personenbezogener Daten
- Interne Schulungen und Awareness-Kampagnen

Wir sensibilisieren und informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig zum Thema Datenschutz. Hierbei nutzen wir verschiedene Formate. Im Berichtsjahr wurden unsere Mitarbeitenden zusätzlich zu den regulären Schulungen durch Kampagnen auf wichtige Datenschutzthemen aufmerksam gemacht, unter anderem zum verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten im Büroalltag (zum Beispiel Druckaufträge, E-Mail-Verteiler).



Wir engagieren uns zudem in externen Gremien und Fach-Communities. Ein Beispiel ist unsere Mitarbeit im Arbeitskreis Datenschutz des Bitkom, um das Thema Datenschutz aktiv auch mit externen Impulsen zu begleiten. Zudem war G+D 2023 beispielsweise Gastgeber einer Veranstaltung der GDD (Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.), der größten und wichtigsten Datenschutzorganisation in Deutschland.

Binding Corporate Rules für umfassenden Datenschutz

G+D ist sowohl eigenverantwortlicher Datenverarbeiter (Controller) wie auch Auftragsverarbeiter im Kundenauftrag (Processor). Uns ist es besonders wichtig, dass wir unseren Kunden für beide Rollen ein hohes Datenschutzniveau garantieren 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 beziehungsweise des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR). BCR müssen entsprechend der Datenschutzgrundverordnung alle allgemeinen Datenschutzgrundsätze und durchsetzbaren Rechte enthalten. So gewährleisten sie angemessene Garantien für die Übermittlung von Daten 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 bei konzerninternem Datentransfer dar.

2016 hat 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 2023 wurden alle G+D-Tochtergesellschaften auf die Einhaltung der Binding Corporate Rules erfolgreich geprüft.

Die Binding Corporate Rules sind der höchstmögliche Datenschutzstandard. Darüber hinaus haben wir auch das Thema internationaler Datentransfer weiterentwickelt. So können wir unseren Kunden/-innen wesentliche 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

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 im Berichtsjahr die 2022 ergriffenen Maßnahmen fortgeführt, um eine dauerhafte Verankerung zu gewährleisten. Zusätzlich haben wir Schulungen angeboten sowie die Konzepte weiter in unsere internen Entwicklungsprozesse integriert. Darüber hinaus haben wir das Thema als eigenen Prüfpunkt ins Datenschutzmanagementsystem aufgenommen.

Nachhaltige Finanzierungen und Investments

Wir betten Nachhaltigkeitsaspekte in alle relevanten Geschäftsprozesse und Entscheidungsabläufe ein. Das gilt nicht zuletzt für unsere Finanzierungen und Investments. So achten wir zum einen darauf, dass wir ESG-Gesichtspunkte bei Finanzierungen durch unsere Bankpartner einfließen lassen, zum anderen spielen die ESG-Kriterien auch bei unseren eigenen Investitionen eine gewichtige Rolle. Die nachhaltige Steuerung von künftigen Finanzierungen und Investitionen ist für uns kein Selbstzweck, sondern ein wesentlicher Teil unserer Unternehmensstrategie, mit dem wir die Zukunftsfähigkeit von G+D stärken.

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** verstehen wir eine in die Zukunft gerichtete Investmentstrategie, die auf einen langfristigen, nachhaltigen Erfolg abzielt. Wir orientieren uns deshalb bei unseren Investitionen nicht mehr ausschließlich an klassischen Kriterien wie Sicherheit, Rentabilität und Liquidität, sondern beziehen aktiv nachprüfbare ESG-Kriterien in unsere Entscheidungsfindung ein.

Unsere Ziele

Finanzierungen

Die Akteure des Finanzmarktes berücksichtigen heute nicht mehr ausschließlich wirtschaftliche Kriterien und Kennzahlen eines Unternehmens, sondern verstärkt auch Nachhaltigkeitsaspekte. Wir unterstützen diese Entwicklung und richten unsere Finanzierungsaktivitäten an den ESG-Kriterien aus. Wir wollen 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 KPIs in den Bereichen Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch und Diversität definiert, die jeweils zum Jahresende überprüft werden. Anhand der Überprüfung werden die Konditionen für die Finanzierung angepasst. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes ist die Prüfung dieser drei KPIs durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch nicht abgeschlossen.

Investitionen

Bis 2030 sollen 95 Prozent unserer Investitionen die G+D-Nachhaltigkeitsziele unterstützen. Da es bislang keine allgemeingültige Definition oder bestehende „Best Practices“ bezüglich nachhaltiger Investitionen gibt, haben wir ein Klassifizierungsschema entwickelt, das 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.

Mit Beginn des Jahres 2024 werden wir alle Investitionen aus dem Jahr 2023, die einen Wert von 500.000 Euro übersteigen, analysieren.

Aus jeder Investmentkategorie werden wir dabei konkrete Beispiele anhand unseres Klassifizierungsschemas bewerten. So testen und optimieren wir anhand dieser wichtigen ersten Erfahrungen unser Schema Schritt für Schritt.

Um künftig sicherzustellen, dass im Bereich F&E unsere Investitionen eine nachhaltige Entwicklung unterstützen, haben wir eine Konzernanweisung entwickelt. Diese besagt, dass Nachhaltigkeitsaspekte schon in der Konzeption neuer Entwicklungsvorhaben im Produktentstehungsprozess berücksichtigt werden müssen. Im nächsten Schritt werden wir auch in anderen Kategorien versuchen, die Nachhaltigkeitskriterien bereits im Entscheidungsprozess zu verankern.

Darüber hinaus werden wir künftig 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 zentralen ESG-Komitees. So priorisieren wir nachhaltige Investitionen und treiben mit unserem Engagement Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft voran.

Klassifizierungsschema für nachhaltige Investitionen





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 Partnerinnen und Partnern. Um dem Anspruch nach Wirksamkeit und Nachhaltigkeit ihrer Aktivitäten nachzukommen, unterstützt die Stiftung ihre Projekte meist über viele Jahre.

Die G+D Stiftung ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen, einem Interessensverband der Stiftungen in Deutschland. 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. Darüber hinaus berät und beaufsichtigt er den Vorstand und wacht über die Einhaltung des Stifterwillens. Seit 2021 wird die G+D Stiftung von einem neuen Vorstands-Duo geleitet, das die Stiftung im Rechtsverkehr vertritt. Der Vorstand führt zudem operativ die Geschäfte der Stiftung, sorgt für die Ausführung der Beschlüsse des Stiftungsrats sowie die Erfüllung des Stiftungszwecks und verwaltet das Stiftungsvermögen.

Stiftungsschwerpunkte

Seit der Gründung der Stiftung liegen deren Förderschwerpunkte in den Bereichen Kultur, Kunst und Bildung sowie im internationalen Austausch und der Förderung der interkulturellen Kompetenz junger Menschen. Mit ihren Aktivitäten möchte die Stiftung zum einen dazu beitragen, das kulturelle Erbe der Drucktechnik lebendig zu halten. Zum anderen trägt sie durch Projekte zur interkulturellen Verständigung von Kindern und Jugendlichen dazu bei, dass Menschen einander besser verstehen und sich ihnen neue Horizonte und Perspektiven eröffnen.

Im 13. Jahr ihres Bestehens hat die G+D Stiftung 2023 ihre Arbeit einem Review unterzogen: Nicht zuletzt angesichts einer sich rasant verändernden Welt wurden die bisherigen Schwerpunkte weiter konkretisiert in „Druckkunst“, „Interkultureller Dialog“ und „Persönlichkeitsentwicklung“. Für jeden dieser Förderschwerpunkte wurden spezifische Zielgruppen und Regionen definiert. Diese Präzisierung und Fokussierung sollen dazu beitragen, das Profil der Stiftung zu schärfen – und die Effektivität und Effizienz der operativen Arbeit zu steigern.

Zur **Druckkunst** und insbesondere zu künstlerischen Drucktechniken hat G+D seit der Gründung des Unternehmens eine starke Beziehung. Bereits seit 2011 unterstützt die G+D Stiftung das Museum für Druckkunst in Leipzig. Das Museum bietet neben einer umfangreichen Sammlung an Exponaten auch Kurse, Informationsveranstaltungen und Seminare für Studierende und Schulklassen an. Im Bereich **Interkultureller Dialog** konzentrieren sich die Aktivitäten der Stiftung seit vielen Jahren auf internationale Austauschprogramme. Die Programme sollen zu Verständnis und Toleranz, zu einem friedlichen Miteinander und zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit in einer globalisierten Welt beitragen. Die Projekte des dritten Schwerpunkts **Persönlichkeitsentwicklung** ermöglichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder aus benachteiligten Familien den Zugang zu neuen Erfahrungen. Die Projektteilnehmenden können unbekanntes oder verborgene Interessen und Begabungen entdecken und vertiefen und damit neue Perspektiven für ihr Leben entwickeln.

Die Stiftung fördert Institutionen und entwickelt gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern neue Projekte. So wurde in diesem Jahr z. B. gemeinsam mit little ART ein neues Kreativ-Projekt mit dem Namen „Schein. Schöner Schein. Geldschein!“ erarbeitet, an dem in 43 Workshops bereits 980 Kinder und Jugendliche teilnehmen konnten. Außerdem bündelt die Stiftung das ehrenamtliche Engagement der G+D-Mitarbeitenden am Unternehmenssitz München, indem es mit einem Münchner Erziehungshilfzentrum kooperiert. Für dieses sogenannte Corporate Volunteering spendet G+D die Hälfte der Zeit des Engagements der Mitarbeitenden.

Kooperationspartner



Goethe-Institut

Im Rahmen eines interkulturellen Nachwuchsförderprogramms lädt die Stiftung seit 2011 Jugendliche aus aller Welt nach Deutschland ein. Neben Deutschunterricht im Goethe-Institut erhalten die Stipendiatinnen und Stipendiaten ein vielfältiges Angebot, um die deutsche Kultur und Gesellschaft kennenzulernen.

www.goethe.de

Museum
für
Druckkunst
Leipzig

Stiftung Werkstattmuseum für Druckkunst Leipzig

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 der Gründung der G+D Stiftung das Museum für Druckkunst in Leipzig. Es ist ein lebendiger Ort der Industriekultur und vermittelt diese an eine breite Öffentlichkeit. In partnerschaftlicher Zusammenarbeit haben die G+D Stiftung und das Museum 2020 gemeinsam das Künstlerförderprogramm „Artist in Residence“ ins Leben gerufen. Das Programm ermöglicht vier zeitgenössischen Künstlerinnen und Künstlern einen je vierwöchigen Arbeitsaufenthalt im Museum, um dort an den historischen Maschinen druckgrafische Werke zu schaffen.

www.druckkunst-museum.de



Impro macht Schule e.V.

Seit einigen Jahren unterstützt die G+D Stiftung die Arbeit des Impro macht Schule e.V. Zunächst hat die Stiftung in erster Linie operative Projekte gefördert, seit 2023 unterstützt sie den Verein institutionell. Diese Form der Förderung hat wesentlich dazu beigetragen, die Effizienz und Wirksamkeit der Initiative zu steigern.

www.impro-macht-schule.de



little Art e.V.

little ART e.V. ist eine gemeinnützige Organisation zur Förderung der Kreativität von benachteiligten Kindern und Jugendlichen. Ziel ist die Förderung kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe, Integration, die Verbesserung von Bildungschancen und Lebensperspektiven sowie die Stärkung der Persönlichkeit und Resilienz. Monatlich betreut little ART e.V. rund 1.000 benachteiligte Kinder und Jugendliche. Das Kreativ-Programm des Vereins ist für die Kinder und Jugendlichen kostenfrei. little ART e.V. handelt seit 2006 als gemeinnütziger, eingetragener Verein ausschließlich auf Grundlage von Spendengeldern und Förderleistungen.

www.little-art.org



Modellschulen für Afrika

Das Projekt hat das Ziel, in Afrika Modellschulen aufzubauen. Die Modellschulen fördern soziale Gerechtigkeit im Zugang zu Bildung in afrikanischen Ländern, indem sie zahlreiche Freiplätze für Kinder und Jugendliche aus Familien mit niedrigem Einkommen bereitstellen. Die Grundlage für die Lehre sind dabei neueste Erkenntnisse der Lernforschung: Die Kinder und Jugendlichen lernen durch konsequente Individualisierung entsprechend ihren besonderen Interessen, Begabungen, Fähigkeiten und ihrem Vorwissen. Einen Schwerpunkt der Arbeit vor Ort bildet das interkulturelle Lernen. Das Projekt wird umgesetzt durch das gemeinnützige Institut für interkulturelles und innovatives Lernen.

www.africaschools.net



Kolibri Stiftung

Die Interkulturelle Stiftung Kolibri fördert die Verständigung von Menschen verschiedener Nationalitäten und Kulturen. Sie unterstützt ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger in München mit einer Vielzahl von Projekten und Initiativen, damit Integration gelingen kann. Gefördert werden vor allem Maßnahmen wie Sprachkurse und Berufsausbildung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie Projekte zur kulturellen Verständigung. Traumatisierten Geflüchteten und Folteropfern werden Mittel zur therapeutischen Behandlung zur Verfügung gestellt. Bei der gemeinnützigen Interkulturellen Stiftung Kolibri engagieren sich rund 40 ehrenamtliche Mitarbeitende.

www.Kolibri-stiftung.de



Adelgundenheim

Rund 100 Kinder und Jugendliche leben in der Einrichtung Adelgundenheim. Ab dem Alter von sechs Jahren bis zum Abschluss der Schul- oder Berufsausbildung bietet das Adelgundenheim diesen ein Zuhause, weil sie aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation nicht in der Familie bleiben können. Der feste Platz innerhalb der Wohngruppe soll die Jugendlichen sowohl in der Gemeinschaft als auch als Individuum stärken. Träger des Erziehungshilfenzentrums Adelgundenheim ist die Katholische Jugendfürsorge der Erzdiözese München und Freising e.V.

www.adelgundenheim.de



Besucherguppe und Gastfamilien des Nachwuchsförderprogramms mit dem Goethe-Institut

Ausgewählte Projekte im Überblick

Nachfolgend stellen wir ausgewählte Projekte aus den Bereichen Druckkunst, Interkultureller Dialog und Persönlichkeitsentwicklung 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. Ein Highlight 2023 war der Besuch von 19 Jugendlichen aus Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien, die im Rahmen des Nachwuchsförderprogramms im Juli zu einem dreiwöchigen Kultur- und Sprachaufenthalt nach Deutschland kommen konnten. Die Resonanz der Teilnehmenden war durchweg positiv. Ein Wochenende verbrachten die Jugendlichen bei Gastfamilien von G+D-Mitarbeitenden.

Für 2024 ist geplant, den Deutschlandaufenthalt der Teilnehmenden aus Kenia, Indien und Usbekistan zugunsten einer zusätzlichen Online-Vorbereitungsphase und eines anschließenden Online-Sprachkurses (20 Wochen) von drei auf zwei Wochen zu verkürzen. Ziel des modifizierten Programms ist es, den Teilnehmenden zusätzlich zu der Präsenzerfahrung mehr Raum für das Erlernen der Sprache, das Eintauchen in die unterschiedlichen Kulturen sowie den Austausch und die nachhaltige Vernetzung zu bieten.

Stiftung Werkstattmuseum 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 Künstlerinnen und Künstler für jeweils vier Wochen einen Arbeitsaufenthalt im Museum absolvieren dürfen. Während ihres Aufenthalts können sie die Techniken der Druckgrafik vertiefen und weiterentwickeln. Die Arbeiten der Stipendiatinnen und Stipendiaten sind jeweils im Rahmen einer abschließenden Ausstellung zu sehen. 2023 hat die Stiftung das Programm zum vierten Mal in Folge aufgelegt. Darüber hinaus waren dank einer Kooperation mit dem Radriverein München erstmals ausgewählte Druckgrafiken aus Leipzig in München zu sehen.



Kreativ-Workshop von little ART e.V. „Schein. Schöner Sein. Geldschein!“

little ART e.V.

Seit 2023 engagiert sich die G+D Stiftung für little ART und fördert ausgewählte Projekte. Bei dem gemeinsam entwickelten Kreativ-Workshop „Schein. Schöner Sein. Geldschein!“ waren Kinder und Jugendliche im Alter von sechs bis 16 Jahren eingeladen, neue Geldscheine nach ihren eigenen Vorstellungen zu gestalten. In 43 Workshops sind mehr als 1.000 sehr individuelle Banknoten entstanden, die die Fantasie, aber auch die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmenden widerspiegeln. Am 22. November 2023 haben auch 25 Kinder von G+D-Mitarbeitenden an einem solchen Workshop teilgenommen.

Ein zweites Kunstprojekt unter dem Titel „Abdruck meiner Seele“ schafft mit Mitteln der Kunst ein wirksames Modell zur kulturellen Bildung und kulturellen Teilhabe, zum interkulturellen Austausch sowie zur Verbesserung von Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung. little ART hat hierfür eigens ein pädagogisches Konzept zur Kreativitätsförderung entwickelt. Das Angebot richtet sich sowohl an aus der Ukraine geflüchtete junge Menschen als auch an benachteiligte Kinder und Jugendliche aus Deutschland. Die jungen Geflüchteten bringen Traumata und Integrationsprobleme mit; auch deutsche Kinder aus prekären Verhältnissen leiden oft an seelischen Blockaden. Sie haben ebenso wie die geflüchteten Kinder erschwerten Bildungszugang und damit erschwerte Startbedingungen für ein erfülltes Leben. Das Kreativ-Programm von little ART setzt hier an und schafft für diese Kinder eine emotionale Heimat. Traumata werden verarbeitet und die Selbstwirksamkeit der Kinder gestärkt. Die G+D Stiftung hat das Projekt gemeinsam mit dem Flughafen München unterstützt.

Impro macht Schule e.V.

Im Bereich Bildung hat die Stiftung ihre Zusammenarbeit mit der Initiative Impro macht Schule im Berichtsjahr 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. Seit 2023 ist die G+D Stiftung institutioneller Förderpartner von Impro macht Schule. Dank der Unterstützung konnte die Professionalisierung der Organisation gesteigert und das Portfolio geschärft werden. Im Schuljahr 2022/23 hat Impro macht Schule 31 Kurse an 17 Mittelschulen mit 645 Schülerinnen und Schülern und rund 1.600 Unterrichtseinheiten durchgeführt.

Modellschulen für Afrika

Die G+D Stiftung hat mit ihrer finanziellen Unterstützung 2023 dazu beigetragen, dass an der deutsch-tansanischen Modellschule One World Secondary School Kilimanjaro im Dorf Kisangara eine Deutschlehrerin für zwei Jahre angestellt werden konnte. Dadurch wird es möglich, dass die Schülerinnen und Schüler nun in allen sechs Jahrgangsstufen Deutschunterricht erhalten. Zudem ist die Anstellung der Deutschlehrerin für die Verstetigung wichtig: sie wird ihr Wissen auch an tansanische Lehrkräfte weitergeben, damit diese nach zwei Jahren den Deutschunterricht eigenständig übernehmen können. Neben dem Erlernen der deutschen Sprache gibt es für die Schülerinnen und Schüler interkulturelle Projekte rund um Werte wie Toleranz, Ehrlichkeit, Respekt und Hilfsbereitschaft. Ein weiterer Fokus sind die Bildungschancen und das Selbstbewusstsein der weiblichen Schülerinnen.

Förderung des Projekts „Musik integriert“ der Interkulturellen Kolibri Stiftung

Die Interkulturelle Stiftung Kolibri fördert die Verständigung von Menschen verschiedener Nationalitäten und Kulturen. Für den 5. März 2023 hatte die Stiftung rund 500 Berufsschülerinnen und -schüler aus verschiedenen Herkunftsländern zu einem Konzert der Neuen Philharmonie München in den Herkulesaal eingeladen. Ziel des Projekts ist die Integration, das gemeinschaftliche Erleben sowie die Förderung des Musikverständnisses junger Geflüchteter. Die G+D Stiftung hat sich finanziell beteiligt. Auch 2024 sollen wieder 500 Schülerinnen und Schüler mit Unterstützung der G+D Stiftung die Möglichkeit zur Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung erhalten.

Türkei/Syrien-Spendenaktion

Am 6. Februar 2023 erschütterte ein verheerendes Erdbeben die Türkei und Syrien, rund 60.000 Menschen konnten nur noch tot geborgen werden, mehr als 125.000 wurden verletzt. Direkt nach der Katastrophe hat die G+D Stiftung gemeinsam mit der Geschäftsführung von G+D eine Spendenaktion an den deutschen Standorten initiiert. G+D hat jeden gespendeten Euro der Mitarbeitenden verdoppelt, auch die Eigentümerfamilie von G+D hat sich aktiv an der Aktion beteiligt. Mit den Spendengeldern konnte UNICEF vor Ort mobile Gesundheitseinrichtungen, Hilfstransporte sowie die Unterstützung von Bergungs- und Rettungsarbeiten finanzieren.

Auch unterstützt das Unternehmen gemeinsam mit der G+D Stiftung soziales Engagement. Beispiele dafür sind:

Social Day bei der Initiativgruppe Feuerwache in München

G+D fördert das soziale Engagement seiner Mitarbeitenden, indem es die Hälfte der aufgebrauchten Zeit für soziale Zwecke „spendet“. Dies gilt für bis zu zwei Tage pro Kalenderjahr. Am 22. November 2023 hat die Stiftung in Zusammenarbeit mit der Initiativgruppe Feuerwache (IG-Feuerwache) einen Social Day organisiert. Die Mitarbeiterinnen der Stiftung und zehn Kolleginnen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten der Unternehmensgruppe halfen bei der Vorbereitung und Durchführung eines Festes für bedürftige Familien. Für die rund 80 Gäste war es ein gelungener Abend – mit leckerem Essen, Live-Musik und vielen Aktionen für die Kinder und Jugendlichen. Die Corporate Volunteers bekamen einen Einblick in die vielfältigen Aktivitäten der Initiativgruppe Feuerwache. Besonders beeindruckend war die Tatsache, dass eine ganze Reihe von Mitarbeitenden bereits als Jugendliche mit der IG in Kontakt kamen und ihr bis heute verbunden sind. Ein gelungenes Beispiel für gelebte Nachhaltigkeit – und gelungene Integration.

Giving Tuesday/Wettbewerb Mitarbeiterengagement

Um das vielfältige private ehrenamtliche Engagement der G+D-Mitarbeitenden zu honorieren, hat die G+D Stiftung anlässlich des #givingtuesday am 29. November 2023 einen Wettbewerb zum Engagement von Mitarbeitenden ausgerufen. Die Stiftung wollte mit dem Wettbewerb die selbstlosen Bemühungen derjenigen würdigen, die ihre Zeit und Energie – neben Beruf und Privatleben – investieren, um in der Gesellschaft positive Veränderungen herbeizuführen. In kurzen Pitch-Runden konnten die Teilnehmenden ihr ehrenamtliches Engagement der Jury – bestehend aus Group CEO Ralf Wintergerst, Celia von Mitschke-Collande und Kirsten Peter (Vorständinnen der G+D Stiftung) sowie Thomas Steining (Head of Global Talent Management & Leadership Development) – vorstellen. Drei Siegerinnen und Sieger, die sich für Projekte für medizinische Hilfsmaßnahmen in der Ukraine, für die Deutschförderung von Kindern mit Migrationshintergrund und für Inklusion einsetzen, haben die Jury besonders überzeugt.

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: In unserem Geschäftsbericht dokumentieren wir die finanziellen Kennzahlen und Entwicklungen von G+D. Unser Engagement für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln zeigen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Darüber hinaus berichten wir durch unsere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit über viele weitere unternehmerische Aktivitäten.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist seit dem Berichtsjahr 2022 in die Kategorien Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance (Unternehmensführung) gegliedert. Er referenziert weiterhin auf die für uns relevanten Sustainability Development Goals der Vereinten Nationen, die im Rahmen einer Materialitätsanalyse neu bewertet wurden. Er umfasst alle Teile des Konzerns. Wir informieren mit ihm 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. Wir orientieren uns hierbei grundsätzlich am Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Für die Treibhausgas relevanten Themen verwenden wir zudem das Greenhouse Gas Protocol (GHG) als verbindlichen Standard.

Mit dem Jahr 2022 wurde im Konzern eine neue Datenbasis geschaffen. Diese bildet den Referenzwert für unsere zukünftige Entwicklung. Im Berichtsjahr 2023 haben wir die Methoden für die Datenerhebung und die Datenqualität weiter verbessert. Zusätzlich sind organisatorische Veränderungen (z.B. durch Erhöhung der Beteiligungsquoten oder Zukäufe) berücksichtigt worden. Für die Kennzahlen im Bereich „Umwelt“ haben wir dies auch rückwirkend für das Basisjahr 2022 gemacht (Rebaselining), um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Die Kennzahlen sind in der folgenden Übersicht entsprechend gekennzeichnet.

Übersicht der G+D-Nachhaltigkeitskennzahlen

Kennzahl	Einheit	Jahr 2023	Veränderung zum Vorjahr in %	Jahr 2022 (rebaselined) ¹
Umwelt – Klima: Gesamtübersicht				
Energieverbrauch (gesamt)	kWh	364.881.925	-1,4	370.043.861
Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	30.058	-4,0	31.309
Scope 2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	3.357	-94,2	57.920
Scope 3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen	tCO ₂ e	714.325	5,7	675.914
Gesamtemissionen	tCO ₂ e	747.740	-2,3	765.143
Scope 1 + 2 Emissionen	tCO ₂ e/ Millionen Umsatz	11,2	-68,3	35,3
Umwelt – Klima: Scope 3-Emissionen				
Scope 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	tCO ₂ e	460.253	12,0	410.948
Scope 3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	tCO ₂ e	16.299	-24,0	21.448
Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution	tCO ₂ e	54.400	-27,4	74.888
Scope 3.5 Abfall	tCO ₂ e	2.442	-42,7	4.265
Scope 3.6 Geschäftsreisen	tCO ₂ e	11.887	89,3	6.278
Scope 3.7 Pendeln	tCO ₂ e	19.315	11,6	17.307
Scope 3.9 Nachgelagerter Transport und Distribution	tCO ₂ e	4.896	-27,4	6.740
Scope 3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte	tCO ₂ e	40.310	5,2	38.319
Scope 3.11 Nutzung verkaufter Produkte	tCO ₂ e	40.876	19,8	34.115
Scope 3.12 End of life treatment verkaufter Produkte	tCO ₂ e	63.511	3,3	61.476
Scope 3.15 Investitionen	tCO ₂ e	136	4,4	131
Scope 3-Emissionen gesamt	tCO ₂ e	714.325	5,7	675.914
Umwelt – Wasser				
Wasserentnahme	m ³	3.202.079	-0,2	3.208.690
Wasserrückführung	m ³	3.118.188	-0,5	3.135.267
Wasserverbrauch	m ³	83.891	8,6	77.238
Wiederverwendete Wassermenge	m ³	1.348.739	-8,3	1.470.359
Anteil der wiederverwendeten Wassermenge am Gesamtwasserbedarf	%	29,6	-1,8	31,4
Wassergebrauch ²	m ³	648.382	10,0	589.275
Umwelt – Abfall				
Nicht-gefährliche Abfälle	t	15.045	-3,2	15.547
Gefährliche Abfälle	t	2.311	-40,8	3.904
Abfall (gesamt)	t	17.356	-10,8	19.451
Anteil gefährlicher Abfälle am Gesamtabfall	%	13,3	-33,8	20,1
Deponierter Abfall	t	1.711	-9,1	1.883
Anteil des deponierten Abfalls an der Gesamtabfallmenge	%	9,9	0,2	9,7

Kennzahl	Einheit	Jahr 2023	Veränderung zum Vorjahr in %	Jahr 2022
Soziales – DE&I				
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderungen	#	594	107,0	287
Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen an der Gesamtbelegschaft	%	3,9	1,3	2,6
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden im Executive Management (EM)	%	10,4	0,7	9,7
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden im Linienmanagement (LM)	%	20,4	-1,3	21,7
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden in Führungspositionen (EM + LM)	%	19,7	-1,0	20,7
Anteil von weiblichen Mitarbeitenden in der Gesamtbelegschaft	%	30,3	-0,2	30,5
Soziales – Training & Lernen				
Anzahl der angebotenen Trainingsthemen ³	#	5.586	-	29.196
Anzahl der Trainingsstunden pro Jahr und Mitarbeitendem	Stunden	15,3	25,4	12,2
Soziales – Sicherheit & Gesundheit bei der Arbeit				
Arbeitsbedingte Verletzungen (Work related injuries) pro 100 Mitarbeitenden	#	0,5	-0,2	0,7
Verlorene Arbeitszeit aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (Lost Time Injury Rate LTIR)	#	0,6	-0,2	0,8
Lost Workday Rate (LWR)	#	22,6	7,6	15,0
Total Recordable Cases Rate (TRCR)	#	1,6	0,1	1,5
Total Recordable Injury Rate (TRIR)	#	1,5	0,1	1,4
Anteil aller Mitarbeitenden, die an einem nach ISO 45001 zertifizierten oder als zertifizierbar anzusehenden Standort arbeiten (G+D Gruppe gesamt)	% der Mitarbeitenden	61,5	-14,5	76,0
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	67,8	-9,2	77,0

¹ Alle Werte für das Jahr 2022 rebaselined unter Berücksichtigung des organisatorischen Scopes des Berichtsjahres 2023

² Definiert als Summe der Menge des an Dritte zurückgeführten Wassers und der verbrauchten Wassermenge

³ Keine Vergleichbarkeit zum Vorjahreswert, da inhaltlich ähnliche Themen zusammengefasst wurden

Ergänzende Informationen zum Bericht:

- Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember). Redaktionsschluss war am 27.03.2024.
- Die Ermittlung und Bewertung der Emissionen erfolgt auf der Basis des GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standards
- Für die Bilanzierung findet der operative Kontrollansatz Anwendung
- Datenquellen für die Emissionsfaktoren sind u. a. International Energy Agency (IEA), US EPA4 and GaBi
- Kennzahlen, die eine Verhältnisgröße zu der Anzahl der Mitarbeitenden darstellen, basieren auf der tatsächlichen Anzahl der Personen.
- 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.
- 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.



Giesecke+Devrient

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