



**Giesecke+Devrient**

# **Grundsatzklärung über die Menschen- rechtsstrategie der G+D-Gruppe**

## Unsere Strategie zur Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten

Grundsatzerklärung gemäß § 6 Abs. 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

### 1. **Vorwort**

Als globales SecurityTech Unternehmen, mit dem Anspruch, weltweit Vertrauen durch unsere innovativen Sicherheitslösungen zu schaffen, sind wir davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln einen messbaren Wert für die Gesellschaft und das Unternehmen schafft.

Nachhaltigkeit ist bei Giesecke+Devrient („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.

Unsere Strategie entfaltet sich entlang der drei Säulen: Environment/Umwelt, Social/Soziales, Governance/Unternehmensführung (ESG-Kriterien).

Im Themenfeld Umwelt bündeln wir unser Engagement im Klima- und Umweltschutz sowie bei der Schonung von Ressourcen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dafür haben wir uns klare, messbare Ziele – unter anderem für die Bereiche Klima, Wasser und Abfall – gesetzt. Zusätzlich werden wir unser Produktportfolio in Zukunft noch nachhaltiger und „grüner“ gestalten. Die Entwicklung und Nutzung nachhaltiger Technologien stellt hierbei ein zentrales Handlungsfeld dar. Das Themenfeld Soziales umfasst insbesondere die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit. Wir stellen uns ausdrücklich gegen die Diskriminierung und/oder Belästigung von Personen aufgrund bestimmter Eigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale und Lebensrealitäten. Wir fördern Vielfalt in all ihren Formen und schaffen ein chancengerechtes und inklusives Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen, Diskriminierung und Belästigung ist.

Der Bereich Governance befasst sich mit der verantwortungsbewussten und zukunftsfähigen Unternehmensführung. Neben nachhaltigen Investitionen und Geschäftsmodellen geht es hier um digitale Verantwortung, Datenschutz, ökologisch und sozial nachhaltige Lieferketten sowie die Integrität unseres täglichen Handelns. Unser Anspruch in diesem Bereich ist es insbesondere, die Einhaltung der Menschenrechte und umweltbezogener Pflichten entlang unserer Lieferkette sicherzustellen. Integraler Bestandteil unserer Unternehmens-Governance ist dafür das neu geschaffene Human Rights Management System bei G+D. 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 die 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 Grundsatzerklärung über ihre Menschenrechtsstrategie ab.

## 2. Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und damit einhergehender Umweltstandards

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns bei G+D ein integraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Seit 2010 hat sich G+D als Unterzeichner des UN Global Compact dazu verpflichtet, die Menschenrechte zu wahren, die Rechte von Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen zu achten und die Umwelt zu schonen. Zudem unterstützen wir die 17 UN-Nachhaltigkeitsziele.

Die vorliegende Erklärung nimmt entsprechend die Grundsätze unseres konzernweiten [Verhaltenskodex](#) auf und ergänzt diese.

In unserem Verhaltenskodex werden speziell die Themengebiete der Wertschätzung und des Respekts, der Diversität, Inklusion und Chancengleichheit, sowie dem umfassenden Niveau an Arbeitssicherheit und Gesundheit innerhalb unserer Unternehmenskultur verankert. Unsere G+D-Unternehmensgrundsätze tangieren unter anderem gezielt die Hauptaufgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Spezifisch im Sinne der Sorgfaltspflichten ist ein Kapitel des Verhaltenskodex für diesen erweiterten Pflichtenkreis hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten und Sozialstandards implementiert. Die Achtung und der Schutz der Menschenrechte sowie die Einhaltung globaler Sozialstandards gehören zu unseren Grundwerten.

Wir bei G+D verpflichten uns, die national und international geltenden Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Dazu zählen wir unter anderem

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- die Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie
- den UK Modern Slavery Act

G+D erwartet die Einhaltung der genannten Arbeits- und Sozialstandards auch von seinen Geschäftspartnern, insbesondere seinen unmittelbaren Zulieferern. Daher achtet G+D sowohl bei der Auswahl der Zulieferer als auch im fortlaufenden Geschäftsbetrieb darauf, dass Menschenrechte und Sozialstandards sowie damit einhergehende Umweltrechte eingehalten werden.

### **3. Das Human Rights Management System von G+D**

Zum Schutz der Menschenrechte und Sozialstandards sowie damit einhergehender Umweltrechte hat G+D konzernweit ein Risikomanagementsystem (sog. Human Rights Management System (HRMS)) eingeführt, zur Wahrnehmung der Kontrollfunktion Human Rights Officers<sup>1</sup> benannt und die folgenden Maßnahmen implementiert:

#### **3.1 Risikomanagement und Verantwortlichkeiten**

Die Verantwortlichkeiten im Human Rights Management System sind bei G+D klar geregelt:

Die übergeordnete Verantwortung für das G+D Human Rights Management System und den Aufbau des in der Compliance-Organisation angesiedelten Human Rights Managements trägt die Konzerngeschäftsleitung der Giesecke+Devrient Gruppe. Sie berichtet mindestens jährlich sowie gegebenenfalls anlassbezogen dazu an den Aufsichtsrat der G+D GmbH.

Die globale G+D Compliance-Organisation wird von der Group Chief Legal & Compliance Officer geleitet. Sie trägt zugleich die Rolle Group Human Rights Officer und berichtet direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung.

Die Group Human Rights Officer überwacht, dass im Gesamtkonzern ein angemessenes und effektives HRMS implementiert und an die sich wandelnden gesetzlichen und geschäftsmanenten Anforderungen angepasst wird. Sie berichtet jährlich über das HRMS des G+D Konzerns sowie gegebenenfalls anlassbezogen an die Geschäftsführung der G+D GmbH.

Ihr Corporate Compliance Office in der Holding-Gesellschaft Giesecke+Devrient GmbH hat globale Steuerungsfunktion und wird vom Head of Corporate Compliance geleitet. Der Head of Corporate Compliance führt die G+D Compliance/HRMS-Organisation fachlich und operativ. Die G+D Compliance/HRMS Organisation besteht aus den Compliance Offices der G+D Teilkonzerne und ihren in den weltweit für alle Gesellschaften und Regionen

---

<sup>1</sup> Zur Verbesserung der Lesbarkeit wird soweit möglich auf geschlechtsspezifische Formulierungen verzichtet. Die Verwendung einer geschlechtsspezifischen Formulierung bedeutet keine Einschränkung auf ein bestimmtes Geschlecht.

benannten Local Compliance Officers. Die Compliance Offices der G+D Teilkonzerne werden jeweils von Chief Compliance Officers geleitet, die gleichzeitig die Rolle als Human Rights Officer wahrnehmen.

Die Human Rights Officers der Teilkonzerne sind insbesondere dafür zuständig zu überwachen, dass die Fachbereiche die LkSG-Sorgfaltsanforderungen umsetzen. Daneben stehen sie den Fachbereichen beratend zur Seite und sprechen Empfehlungen aus. Sie berichten jährlich über das HRMS des jeweiligen Teilkonzerns sowie gegebenenfalls anlassbezogen an die jeweilige Geschäftsführung des Teilkonzerns und an den Group Human Rights Officer der G+D GmbH.

Funktionsübergreifende Teams arbeiten eng zusammen, um geeignete Präventiv- und Gegenmaßnahmen zu konzipieren. Diese Teams bestehen aus Compliance/HRMS-Experten sowie den operativen Einkaufsbereichen und — anlass- bzw. themenbezogen — weiteren Fachbereichen.

Die relevanten Fachbereiche tragen die Verantwortung dafür, die menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltsanforderungen gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG-Sorgfaltsanforderungen) einzuhalten und effektiv umzusetzen, sowie Maßnahmen zu implementieren und nachzuverfolgen.

Sofern erforderlich, stimmen sog. „Human Rights Komitees“, bestehend aus dem zuständigen Human Rights Officer und zuständigen Ansprechpartner(n) aus den relevanten Fachbereichen, anlassbezogen weitere Schritte ab.

### **3.2 Risikoanalyse**

G+D versteht die Erfüllung der LkSG-Sorgfaltsanforderungen als einen kontinuierlichen Prozess. Daher werden fortlaufend und anlassbezogen Risikoanalysen durchgeführt, über deren Ergebnisse die Geschäftsführungen mindestens einmal jährlich bzw. ad hoc informiert werden.

### **3.2.1 Fortlaufende Risikoanalysen**

Mindestens einmal jährlich werden Risikoanalysen zur Identifikation potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern von G+D durchgeführt.

### **3.2.2 Im eigenen Geschäftsbereich**

Im eigenen Geschäftsbereich wird die Risikoanalyse von den jeweils verantwortlichen Fachbereichen durchgeführt. Die verantwortlichen Human Rights Officers überwachen die Durchführung der Risikoanalyse und stehen beratend zur Seite.

Die Risikoanalyse erfolgt im Selbstauskunftsverfahren über die Fachbereiche (z. B. Qualitätsmanagement, Human Resources, etc.) unter Zuhilfenahme von themenspezifischen Fragenkatalogen. Dazu verwendet G+D eine ESG-Risikomanagementsoftware, um eine umfassende und tiefgreifende Analyse sicherzustellen. Mithilfe dieser Software werden abstrakte länder- und branchenbezogene Risiken unter Berücksichtigung anerkannter Indikatoren ermittelt. Anhand der themenspezifischen Fragenkataloge werden diese Risiken dann konkret betrachtet. Daneben werden Erfahrungen mit fachbereichsspezifischen Risikoszenarien sowie Erkenntnisse aus durchgeführten Audits und aus Hinweisen aus dem G+D Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren berücksichtigt.

Zudem wird mittels der Softwarelösung für alle Gesellschaften von G+D ein tagesaktuelles Internet-Screening auf potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken durchgeführt (sog. Critical News Monitoring). Dabei wird in Sozialen Medien, Nachrichten und anderen im Internet verfügbaren Informationen überprüft, ob es negative Meldungen betreffend die Gesellschaften von G+D gibt. Die zuständigen Stellen bei G+D werden automatisch über etwaige Meldungen informiert, überprüfen diese und ergreifen soweit erforderlich Folgemaßnahmen.



Die Auswertung der Ergebnisse, Gewichtung und Priorisierung der ermittelten Risiken sowie Dokumentation erfolgt durch die verantwortlichen Fachbereiche.

### **3.2.3 Bei unmittelbaren Zulieferern**

Die Risikoanalyse der unmittelbaren Zulieferer erfolgt durch den Fachbereich Einkauf. Die verantwortlichen Human Rights Officers überwachen die Durchführung der Risikoanalyse und stehen beratend zur Seite.

Aufgrund der Vielzahl der unmittelbaren Zulieferer von G+D ist es notwendig eine Auswahl unter Zugrundelegung eines angemessenen, risikobasierten Ansatzes zu treffen. Dieser Ansatz wird regelmäßig überprüft mit dem Ziel des Bemühens um eine stetige Erhöhung der Transparenz in den Lieferketten.

Für die ausgewählten unmittelbaren Zulieferer wird die Risikoanalyse mit Unterstützung einer ESG-Risikomanagementsoftware durchgeführt, um eine umfassende und tiefgreifende Analyse sicherzustellen. Dabei wird das abstrakte Risiko auf Grundlage des jeweiligen Länder- und Branchenrisikos eines Zulieferers ermittelt. Für die Ermittlung des abstrakten Länder- und Branchenrisikos wird auf verschiedene anerkannte Indikatoren abgestellt. Die Ergebnisse der abstrakten Risikoanalyse werden dann bewertet und Risiken werden gewichtet und priorisiert.

Aufbauend auf den Ergebnissen der abstrakten Risikoanalyse werden bestimmte unmittelbare Lieferanten für eine konkrete Risikoanalyse ausgewählt. Für diesen Prozess werden diese Lieferanten aufgefordert, themenspezifische Fragebögen in einem softwarebasierten Selbstauskunftsverfahren auszufüllen. Daneben werden Erfahrungen aus der bisherigen Geschäftsbeziehung mit dem Zulieferer, relevante negative Medienberichte in Bezug auf potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken durch unser laufendes Critical News Monitoring sowie alle relevanten Informationen aus vergangenen Audits oder unserem Beschwerdeverfahren berücksichtigt. Die Auswertung der Ergebnisse, Gewichtung und Priorisierung der ermittelten Risiken sowie Dokumentation erfolgt durch den Fachbereich Einkauf.

Nach Auswertung der Ergebnisse werden unter Berücksichtigung der Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie des Einflussvermögens und Verursachungsbeitrages gegebenenfalls erforderliche Präventions- und Abhilfemaßnahmen durch den jeweiligen Fachbereich festgelegt. Die verantwortlichen Human Rights Officers bzw. deren Mitarbeitende stehen dabei beratend zur Seite. Sofern erforderlich, werden die weiteren Schritte im Human Rights Komitee abgestimmt.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden für die Aufnahme bzw. weitere Zusammenarbeit mit den Zulieferern berücksichtigt. Zudem dienen sie als Grundlage, um bei Bedarf die internen Vorschriften, Prozesse und Schulungen bei G+D anzupassen. Die Ergebnisse werden im Rahmen späterer Risikoanalysen berücksichtigt.

#### **3.2.4 Anlassbezogene Risikoanalysen**

Zusätzlich werden anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt, wenn G+D mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss (z. B. bei Veränderungen oder Umstrukturierungen der Geschäftstätigkeit von G+D).

### **3.3 Präventions- und Abhilfemaßnahmen**

#### **3.3.1 Präventionsmaßnahmen**

Ziel der Präventionsmaßnahmen ist es, potenzielle Risiken für Menschen und Umwelt zu minimieren bzw. Verletzungen frühzeitig zu erkennen und zu verhindern.

##### **3.3.1.1 Im eigenen Geschäftsbereich**

Im eigenen Geschäftsbereich wurden die LkSG-Sorgfaltsanforderungen in den bereits vorhandenen Prozessen sowie gegebenenfalls in den entsprechenden internen Richtlinien berücksichtigt.

Der G+D Verhaltenskodex ist die G+D-Verfassung, die für alle Beschäftigten von G+D gilt. Er basiert auf den Grundwerten und Prinzipien von G+D und bildet die Leitlinie, an der sich alle Beschäftigten im geschäftlichen Rahmen

orientieren. Alle Beschäftigten von G+D verpflichten sich dazu, alle relevanten Gesetze und rechtlichen Vorschriften, internen Richtlinien und Bestimmungen sowie ethische Geschäftspraktiken und integrires Verhalten einzuhalten. Insbesondere achtet G+D den Schutz der Menschenrechte, toleriert keine Belästigungen oder Diskriminierungen, setzt die Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften um und nimmt seine Verantwortung zum Schutz der Umwelt wahr. Alle Beschäftigten bei G+D wurden und alle neuen Beschäftigten werden im Rahmen des Einstellungsprozesses zum Inhalt des Verhaltenskodex geschult.

Mit regelmäßigen Schulungen der Beschäftigten insbesondere in den Bereichen Human Rights, Einkauf und Sustainability wird eine hohe Qualität bei der Umsetzung der Menschenrechtsstrategie von G+D gewährleistet. Beschäftigte aus dem Bereich Einkauf werden aufgrund der relevanten Stellung im Verhältnis zu den G+D Zulieferern zusätzlich zu Prozessen, Einkaufspraktiken und Beschaffungsstrategien auch zu Menschenrechten geschult und für die Relevanz des Themas sensibilisiert.

Die Einhaltung der Prozesse wird jährlich und anlassbezogen stichprobenartig und risikobasiert überprüft und Gegenstand von internen Audits sein.

### **3.3.1.2 Bei unmittelbaren Zulieferern**

Bei der Auswahl eines unmittelbaren Zulieferers wendet G+D strenge Kriterien an und berücksichtigt hierbei unter anderem spezifische Menschenrechts- und Umweltrisiken.

Bei bestehenden Zulieferern achtet G+D, solange die Geschäftsbeziehung im relevanten Umfang andauert auf die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards durch fortlaufende Risikoanalysen, ein fortlaufendes Critical News Monitoring und Berücksichtigung von Meldungen aus dem G+D Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren.

Die Berücksichtigung von Menschenrechts- und Umweltrisiken im Auswahlprozess und bei bestehenden Zulieferern ist in der Konzernanweisung Einkauf von G+D festgehalten und Beschäftigte aus dem Bereich Einkauf werden dazu entsprechend geschult.

Die Erwartungen von G+D an seine Zulieferer sind zudem im G+D Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) festgehalten. Darunter verpflichten sich die Zulieferer, die nationalen und internationalen Standards hinsichtlich Menschenrechte und Umwelt sowie sonstige Compliance-Anforderungen einzuhalten. G+D erwartet von seinen unmittelbaren Zulieferern auch, dass sie in Bezug auf ihre Untierzulieferer geeignete Maßnahmen ergreifen, damit diese die Grundsätze ebenfalls einhalten. Zudem vereinbaren G+D und die Zulieferer die Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen. Der G+D Verhaltenskodex für Lieferanten wird unter Berücksichtigung von Risikokriterien und Marktposition mit unmittelbaren Zulieferern vereinbart und ist auf der Homepage von G+D auf Deutsch, Englisch, Arabisch und Chinesisch (Simplified) veröffentlicht. Er ist zudem Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen von G+D.

### **3.3.2 Abhilfemaßnahmen**

Sollte sich herausstellen, dass die Verletzung einer LkSG-Sorgfaltsanforderung im eigenen Geschäftsbereich von G+D oder bei einem unmittelbaren Zulieferer unmittelbar bevorsteht oder bereits eingetreten ist, ergreift G+D unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen, um darauf hinzuwirken die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

Der Inhalt der zu ergreifenden Maßnahmen hängt vom jeweiligen Einzelfall ab, wie beispielsweise der Art und Schwere der drohenden oder eingetretenen Verletzung sowie bei Zulieferern dem jeweiligen Einflussvermögen, rechtlichen Limitierungen und einem etwaigen Verursachungsbeitrag von G+D.

#### **3.3.2.1 Im eigenen Geschäftsbereich**

Im eigenen Geschäftsbereich ergreift der jeweilige Fachbereich angemessene Abhilfemaßnahmen, um die Verletzung zu verhindern oder zu beenden.

### **3.3.2.2 Bei unmittelbaren Zulieferern**

Für Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern hat G+D einen nicht abschließenden Katalog von Abhilfemaßnahmen erstellt. Dieser wird zur Hilfe genommen, um zu prüfen, welche Abhilfemaßnahmen im Einzelfall erfolgsversprechend sein können. Grundsätzlich wird zuerst die Kommunikation mit dem Zulieferer aufgenommen, um eine gemeinsame Lösung zu entwickeln. Sollte dies nicht zur Abhilfe führen, wird ein entsprechender Verbesserungsplan aufgestellt, der einen konkreten Zeitplan, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten enthält. Als weitere Maßnahmen kommen die Durchführung von Audits, die temporäre Aussetzung der Lieferbeziehung und als ultima ratio die Beendigung der Geschäftsbeziehung in Betracht.

### **3.3.2.3 Bei mittelbaren Zulieferern**

Sofern G+D substantiierte Kenntnis über Anhaltspunkte erhält, die eine Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflicht bei einem mittelbaren Zulieferer möglich erscheinen lassen, wird G+D diese Anhaltspunkte prüfen und entsprechend den oben beschriebenen Verfahren eine Risikoanalyse durchführen sowie gegebenenfalls angemessene Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen ergreifen.

## **3.4 Wirksamkeitskontrolle**

Die Wirksamkeit des beschriebenen HRMS von G+D wird jährlich und anlassbezogen stichprobenartig und risikobasiert überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Dabei werden unter anderem Ergebnisse der vorangegangenen Risikoanalysen und durchgeführten Audits sowie Erkenntnisse aus dem Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren von G+D und dem Critical News Monitoring berücksichtigt.

## **3.5 Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren**

G+D hat ein Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren eingerichtet, das allen Beschäftigten von G+D sowie externen Personen (z. B. Beschäftigten von Zulieferern) zur Verfügung steht.

Beschwerden können schriftlich oder mündlich über das elektronische G+D Whistleblowing – Tool „Tell G+D“ oder postalisch, per E-Mail oder persönlich bei dem Corporate Compliance Office der G+D GmbH (auch anonym) eingereicht werden. Zudem können Beschäftigte von G+D sich jederzeit auch an ihre Vorgesetzten oder die (Local) Compliance Officer wenden.

Auf diese Weise können Verstöße gegen Menschenrechte, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie sonstige schwerwiegende Verstöße gemeldet werden. Sämtliche Hinweise werden dabei vertraulich behandelt und nur an diejenigen Personen weitergeleitet, die im Rahmen der Untersuchung oder der anschließenden Ergreifung von Folgemaßnahmen Kenntnis haben müssen. Sofern möglich, erhält die hinweisgebende Person spätestens sieben Tage nach Abgabe eines Hinweises eine Eingangsbestätigung. Anschließend wird von der Meldestelle geprüft, ob alle erforderlichen Informationen für die weitere Bearbeitung des Sachverhalts vorliegen und der Sachverhalt wird umfassend untersucht. Wenn nach Einzelfallbetrachtung der zuständigen Meldestelle ein (potenzieller) Verstoß vorliegt, erarbeitet die zuständige Meldestelle angemessene Folgemaßnahmen und bezieht dabei, soweit möglich, die hinweisgebende Person und deren Erwartungen ein.

Die maßgeblichen Entscheidungsträger werden regelmäßig bzw. ad hoc über eingegangene Beschwerden informiert.

Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren werden für die Überprüfung der Wirksamkeit des HRMS sowie für weitere Präventionsmaßnahmen berücksichtigt, um zukünftigen Risiken und Verletzungen präventiv zu begegnen.

### **3.6 Dokumentation und Berichterstattung**

Die verantwortlichen Fachbereiche dokumentieren alle Aktivitäten zu den LkSG-Sorgfaltsanforderungen. Die Dokumentation wird ab dem Datum der Erstellung mindestens sieben Jahre lang aufbewahrt. Die Human Rights Officers überwachen die Einhaltung der Dokumentationspflichten.

G+D berichtet über die Erfüllung der LkSG-Sorgfaltsanforderungen im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen (derzeit § 10 Abs. 2 LkSG bzw.

zukünftig entsprechend der Regelung im Umsetzungsgesetz der CSRD) sowie deren administrativen Umsetzung. Der Bericht wird öffentlich auf der G+D Website verfügbar sein. Dort sind bereits unter anderem der G+D Verhaltenskodex, Erläuterungen zum Beschwerdeverfahren bei G+D (sowie die Möglichkeit der Beschwerde) und der G+D Verhaltenskodex für Lieferanten verfügbar.

Diese Grundsatzklärung wird intern und extern kommuniziert und ist ebenfalls auf der G+D Website öffentlich zugänglich.

#### 4. **Menschenrechte, Sozialstandards und Umweltrechte mit besonderer Relevanz für G+D**

Als produzierendes Unternehmen mit internationalen Standorten und einer Vielzahl von Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern sind mit unserer Tätigkeit immanent Risiken für Mensch und Umwelt verbunden. Wir sind uns dessen bewusst und begegnen ihnen mit risikobasierten Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Konkreten Handlungsbedarf erkennen wir anhand der im Rahmen unserer Risikoanalyse identifizierten und priorisierten Risiken. Im Folgenden beschreiben wir unsere wesentlichen Risiken, ausgehend von der Risikoanalyse für den Zeitraum 2024. Jene aktualisieren wir regelmäßig und berichten an dieser Stelle, sobald sich substantielle Änderungen der Risikolage ergeben.

##### **Arbeitsschutz / Arbeitsbedingungen**

- *Herausforderung:* Aus den Tätigkeiten unserer Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartnern ergeben sich umfassende Anforderungen an Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.
- *Potenziell Betroffene:* Die Mitarbeitenden der G+D Gruppe sowie Mitarbeitende von Lieferanten und Geschäftspartnern.
- *Maßnahmen:* Die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten haben bei G+D höchste Priorität. Es gilt der Grundsatz, dass die Arbeitszeit den jeweiligen lokalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den jeweiligen Branchenstandards entspricht. Im Rahmen des anwendbaren Rechts stellt G+D sicher, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, Arbeitspausen und eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit gewährleistet sind und die geltenden internationalen Standards zu Arbeitszeiten, mindestens jedoch die jeweils am Beschäftigungsort einschlägigen ILO-Übereinkommen eingehalten werden. Dies gilt auch, wenn es zu Lasten der Produktivität bzw. des Umsatzes von G+D geht.
- Diese Vorgaben finden sich auch im G+D Verhaltenskodex und in den jeweils einschlägigen Richtlinien.



- Aus der durchgeführten Risikoanalyse liegen uns keine Hinweise auf Verstöße gegen diese Standards durch unsere unmittelbaren Lieferanten vor. Die überwiegende Mehrheit der im Selbstauskunftsverfahren befragten Lieferanten hat uns die Einhaltung der internationalen Standards im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen bestätigt. Soweit einzelne unmittelbare Lieferanten im Rahmen des Selbstauskunftsverfahrens nicht ausreichend Informationen zur Verfügung gestellt haben, bestehen wir auf die Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten. Dieser umfasst einen speziellen Abschnitt zu vertraglich vereinbarten Standards in den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Insbesondere erwartet G+D von seinen Zulieferern, sicherzustellen, dass die Arbeitszeiten den geltenden Gesetzen, Branchen- und internationalen Standards entsprechen. Bei Nichteinhaltung müssen die Lieferanten G+D unverzüglich informieren. .

## **Menschenrechte**

- *Herausforderung:* Aus den Tätigkeiten unserer Lieferanten und Geschäftspartnern ergeben sich umfassende Anforderungen an die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere im Hinblick auf die Verbote von Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Zwangsarbeit und Kinderarbeit können schwerwiegende Folgen für die betroffenen Individuen sowie die Gesellschaft haben.
- *Potenziell Betroffene:* Die Mitarbeitenden von Lieferanten.
- *Maßnahmen:* Aus der durchgeführten Risikoanalyse liegen uns keine Hinweise auf Menschenrechtsverstöße durch unsere unmittelbaren Lieferanten vor. Die überwiegende Mehrheit der im Selbstauskunftsverfahren befragten Lieferanten hat uns die Einhaltung der internationalen Standards im Bereich Menschenrechte bestätigt. Soweit einzelne unmittelbare Lieferanten im Rahmen des Selbstauskunftsverfahrens nicht ausreichend Informationen zur Verfügung gestellt haben, bestehen wir auf die Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten. Danach sind Lieferanten unter anderem verpflichtet,

sich an die Verbote von Zwangsarbeit und Kinderarbeit zu halten und bei Nichteinhaltung G+D unverzüglich zu informieren.

### Konfliktmineralien beim Einkauf von Chipkarten

- *Herausforderung:* Insbesondere der Einkauf von Chipkarten erfordert die genaue Betrachtung von Konfliktmineralien und der Beschaffung von Kobalt.
- *Potenziell Betroffene:* Die Bevölkerung in den betroffenen Gebieten.
- *Maßnahmen:* Bei G+D erfassen wir die Inhaltsstoffe für die Chipkarten-Produktion und achten darauf, dass die verwendeten Metalle nicht aus Krisenregionen stammen beziehungsweise DRC konfliktfrei 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. Zudem enthält unser Verhaltenskodex für Lieferanten einen speziellen Abschnitt zum verantwortungsvollen Mineralienhandeln. Wir erwarten von Lieferanten, bei denen dies eine Rolle spielt, die Einhaltung dieser Verpflichtungen.

München, Dezember 2024



---

Dr. Ralf Wintergerst  
Group CEO



---

Gabriel von Mitschke-Collande  
Group CDO