



Giesecke+Devrient
Creating Confidence

Leitbild

Diversität, Gleichstellung
und Zugehörigkeit



VORWORT

Gemeinschaftlich, zuverlässig und innovativ: Das sind die Werte, die uns bei G+D antreiben. Gelebte Diversität ist ein wesentlicher Bestandteil davon.

Unser Versprechen „Creating Confidence“ gilt nicht nur für unsere Produkte und Leistungen, sondern auch für unser Diversity, Equity & Inclusion Management.

Bei Giesecke+Devrient 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 als Unternehmen und macht uns erfolgreich. Diversität spiegelt sich nicht nur in äußeren Merkmalen wider – sie bedeutet für uns insbesondere auch die Vielfalt im Denken. Wir fördern eine Zusammenarbeit, die geprägt ist von Vertrauen, gegenseitigem Austausch und konstruktiver Diskussion und streben eine chancengerechte Kultur an, in der alle Personen sich wertgeschätzt, gerecht behandelt und zugehörig fühlen.

Als global agierendes Unternehmen sind Toleranz und Weltoffenheit für uns elementar. Wir sind zudem davon überzeugt, dass Chancengerechtigkeit und das Berücksichtigen verschiedener Perspektiven eine gesteigerte Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität bewirkt.

Diese Leitlinie zeigt unsere Haltung zu Diversität auf und ist Basis unserer globalen Diversity, Equity & Inclusion Policy.



Group CEO
Dr. Ralf Wintergerst



Group CHRO
Dr. Jutta Häusler





UNSERE AMBITION

Wir fördern Vielfalt in all ihren Formen und schaffen ein chancengerechtes und inklusives Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen, Diskriminierung und Belästigung ist und in dem sich alle beschäftigten Personen zugehörig fühlen.

UNSERE HALTUNG

Fairness und Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz bedeutet für uns, dass jede beschäftigte Person – unabhängig von persönlichen Eigenschaften und individueller Lebensrealitäten – nach ihren Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen beurteilt und objektiv fair und gerecht behandelt wird. Anerkennung und Wertschätzung aller Beschäftigten ist oberstes Gebot.

Jede beschäftigte Person kann ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen so einsetzen, dass diese G+D dazu verhelfen, die Kernaufgaben optimal zu erfüllen. Alle haben gleichberechtigt die Chance, sich im Rahmen der betrieblicher Möglichkeit aufgrund ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Leistungen weiterzuentwickeln.

Unseren Führungskräften kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu.

Einwandfreies Verhalten und respektvoller Umgang untereinander sind unabdingbar, um gegenseitiges Vertrauen aufzubauen.

Wir sind uns bewusst, dass unterschiedliche Personen auch unterschiedliche Maßstäbe für akzeptables Verhalten haben können. Was für die eine Person akzeptabel ist, kann für eine andere nicht akzeptabel sein. Deshalb erwarten wir von allen Beschäftigten einen achtsamen und wertschätzenden Verhaltensstandard, der im Allgemeinen als diskriminierungsfrei angesehen wird.

G+D stellt sich ausdrücklich gegen die Diskriminierung und / oder Belästigung von Personen aufgrund bestimmter Eigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale und Lebensrealitäten. Diskriminierung ist immer ungerechtfertigt und hängt nicht davon ab ob sie beabsichtigt oder unbeabsichtigt stattfindet.

Niemand darf im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses diskriminiert werden. Dies gilt bereits bei der Bewerbung für ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis und erstreckt sich über alle seine Phasen. Beförderungen, Versetzungen, Aus- und Weiterbildung, auch z.B. bei einer Projektteilnahme, Urlaubsgewährung etc. aber auch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses müssen frei von Diskriminierung stattfinden.

Auch im Verhältnis zu Externen – beispielsweise bei Geschäftsessen oder der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen – ist Diskriminierung ein absolutes Tabu.

Grundsätzliches Ziel des Diversity, Equity & Inclusion Managements bei G+D ist es, nicht nur Nachteile zu vermeiden oder auszugleichen, sondern aktiv die Vielfalt unserer Belegschaft zu nutzen um die Unternehmensziele zu erreichen und daraus Wert zu schöpfen. Es basiert deshalb auf globaler Steuerung, bei lokalen Lösungen.