



# UNSERE VERANTWORTUNG – UNSER ENGAGEMENT

Der Nachhaltigkeitsbericht  
der tesa Gruppe 2018

# INHALT

- S. 3 VORWORT**
- S. 4 ÜBER DIESEN BERICHT**
- S. 5 DAS tesa GESCHÄFTSMODELL**
- S. 7 UNSERE VERANTWORTUNG**
- S. 12 COMPLIANCE**
  - S. 12 tesa Code of Conduct
  - S. 13 Compliance-Management-System
  - S. 13 Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten
  - S. 14 Korruptionsprävention
  - S. 14 Datenschutz
- S. 15 MITARBEITER**
  - S. 16 Interne Nachbesetzung
  - S. 17 Arbeitssicherheit
  - S. 20 Gute Führung
  - S. 22 Ausbildung, Entwicklung und Förderung
  - S. 24 Feedback und Dialog
  - S. 25 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- S. 26 UMWELT**
  - S. 27 Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Emissionen
  - S. 30 Effizienter Umgang mit Ressourcen
- S. 32 PRODUKTVERANTWORTUNG**
  - S. 33 Verantwortung in der Lieferkette
  - S. 34 Produktsicherheit
  - S. 35 Nachhaltige Produktlösungen
- S. 38 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**
  - S. 39 tesa hilft: Als guter Nachbar für andere da sein
  - S. 40 tesa spendet: Unkomplizierte Hilfe für soziale Projekte
  - S. 40 tesa fördert: Qualifizierten Nachwuchs gewinnen
  - S. 41 tesa schützt: Einsatz für eine intakte Umwelt

**Titelbild:** Auch für die Solarindustrie bietet tesa zahlreiche Anwendungen an, beispielsweise für die Rahmenverklebung.



# VORWORT

**„Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Geschäftsprozesse – und zwar entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Dabei ruhen wir uns auf dem, was wir erreicht haben, nicht aus. Denn Nachhaltigkeit ist kein Projekt, sondern ein zentrales Zukunftsthema.“**

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als eines der weltweit führenden Unternehmen für Klebtechnologie stehen wir bereits seit vielen Jahren für Innovationen und eine hohe Produktqualität. Aber noch etwas hat bei uns Tradition: ökologische und soziale Verantwortung. Sie ist fester Bestandteil unserer Geschäftsprozesse – und zwar entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Denn für uns ist nicht nur wichtig, was wir produzieren, sondern auch, wie wir es tun.

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung konzentrieren wir uns deshalb auf die vier strategischen Handlungsfelder Umwelt, Mitarbeiter, Produkte und Gesellschaft. In diesen Bereichen wollen wir uns mit gezielten Projekten und strategischen Maßnahmen kontinuierlich verbessern. Dabei haben wir bereits viel erreicht: So konnten wir zahlreiche Produktsortimente mithilfe von energieeffizienten, lösemittelfreien Herstellungsverfahren umweltfreundlicher gestalten. Auch die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Endprodukt haben wir bereits deutlich reduziert. Dass unsere Arbeitssicherheitsmaßnahmen greifen, zeigen unsere auch im Branchenvergleich sehr niedrigen Unfallzahlen. Um die interne Nachbesetzung von Stellen zu fördern und unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, investieren wir kontinuierlich in Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte. Und unter dem Motto „tesa verbindet“ engagieren sich zahlreiche tesa-ner weltweit freiwillig für soziale Projekte.

Klar ist aber auch: Wir ruhen uns auf dem, was wir erreicht haben, nicht aus. Denn Nachhaltigkeit ist kein Projekt, sondern ein zentrales Zukunftsthema – weltweit. Das zeigen globale Herausforderungen wie der Klimawandel oder tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen wie der demografische Wandel. Um ihnen zu begegnen, müssen wir soziale, ökologische und ökonomische Belange miteinander in Einklang bringen. Insbesondere als international tätiges Unternehmen sind wir gefordert, Verantwortung zu übernehmen und unsere Geschäftsprozesse auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise auszurichten.

Um diesem Verständnis Ausdruck zu verleihen, sind wir bereits seit 2006 Mitglied beim UN Global Compact und bekennen uns ausdrücklich zu den zehn Prinzipien in den Bereichen Umweltschutz, Menschenrechte, Arbeitsnormen und Korruptionsbekämpfung. Damit hat sich tesa gleichzeitig einem der wesentlichen Ziele des Global Compact angeschlossen: der Durchsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs). Diese 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen bilden das Herzstück der Agenda 2030, eines globalen Aktionsplans für eine nachhaltige Entwicklung.

In diesem Jahr haben wir uns entschieden, die SDGs erstmals in unseren Nachhaltigkeitsbericht aufzunehmen und unseren Beitrag dazu transparent zu machen. Damit bekräftigen wir unsere Überzeugung, dass neben Politik und Zivilgesellschaft auch Unternehmen eine entscheidende Rolle für die Erreichung der ehrgeizigen Ziele spielen.

Mehr über unsere Nachhaltigkeitsarbeit und die Fortschritte, die wir im vergangenen Geschäftsjahr gemacht haben, erfahren Sie in dem vorliegenden Bericht. Wir wünschen Ihnen eine anregende und informative Lektüre.

Dr. Robert Gereke  
Vorstandsvorsitzender der tesa SE



# ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht geben wir unseren Stakeholdern und der Öffentlichkeit einen Einblick in unser weltweites Engagement sowie die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit im Jahr 2018. Auf den folgenden Seiten fassen wir unsere Managementansätze, unsere wesentlichen Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen zusammen, gegliedert in die fünf Felder

- Compliance
- Mitarbeiter
- Umwelt
- Produktverantwortung
- Gesellschaftliches Engagement

Der vorliegende Bericht beschränkt sich auf eine exemplarische, aber repräsentative Auswahl aktueller Maßnahmen, die wir in unseren Tochtergesellschaften weltweit umsetzen. Schwerpunkte bilden sowohl die Themen und Bereiche, die für unser Geschäft von hoher Bedeutung sind, als auch solche, auf die unsere Geschäftstätigkeit starke Auswirkungen hat. Um diese Themenfelder zu ermitteln, haben wir 2017 eine sogenannte Materialitätsanalyse durchgeführt.

Als wesentlich identifiziert haben wir dabei die Themen „Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten“, „Menschenrechte in der Lieferkette“, „Interne Nachbesetzung“, „Arbeitssicherheit“, „Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Emissionen“ sowie „Produktsicherheit“.

## UN Global Compact und CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Mit diesem Bericht kommen wir zugleich unserer Verpflichtung nach, den Global Compact der Vereinten Nationen jährlich über unsere Fortschritte zu informieren. Als Teilnehmer des Global Compact bekennt sich tesa dazu, zehn universelle Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention einzuhalten.

Unser Mutterkonzern Beiersdorf ist gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz verpflichtet, die bestehende Finanzberichterstattung um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten der Geschäftstätigkeit zu ergänzen. Die nichtfinanziellen Informationen für den Geschäftsbereich tesa, die Bestandteil der nichtfinanziellen Konzernklärung von Beiersdorf sind, haben wir in den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht integriert. Diese Angaben sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht seiten- oder absatzweise mit Klammern gekennzeichnet.

## Redaktionelle Hinweise und weitere Informationen

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelnennungen und nutzen die männliche Form.

Dieser Bericht ist in deutscher und englischer Sprache erhältlich und wie sämtliche Vorjahresversionen online unter [www.tesa.de](http://www.tesa.de) / [www.tesa.com](http://www.tesa.com) abrufbar. Maßgeblich ist die deutsche Version.

Weitere Informationen zu den Themen Produkte, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft finden Sie außerdem auf unserer Website unter der Rubrik „Verantwortung“: [www.tesa.de/ueber-uns/verantwortung](http://www.tesa.de/ueber-uns/verantwortung).

in mehr als **100** Ländern



mit **64** Tochtergesellschaften aktiv



über **2500**  
Mitarbeiter  
in Deutschland



~ **4900**  
Mitarbeiter  
weltweit

Forschungs- und Entwicklungszentren  
in Deutschland, den USA und Asien



## DAS tesa GESCHÄFTSMODELL

tesa ist einer der weltweit führenden Hersteller von technischen Klebebändern und Klebesystemlösungen für industrielle und professionelle Kunden sowie für Endverbraucher. Unsere mehr als 7000 Produkte finden in verschiedenen Industriebereichen wie der Automobilindustrie, der Elektronikbranche, der Bauzuliefer- oder der Druck- und Papierindustrie Anwendung. Auf dem Konsumenten- und Handwerkermarkt erleichtern unsere Produkte das Leben zu Hause oder in der Arbeit. Darüber hinaus arbeitet tesa mit der pharmazeutischen Industrie zusammen, um medizinische Pflaster und Filme zu entwickeln.

### Der Konzern und seine Tochtergesellschaften weltweit

Der tesa Konzern ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Beiersdorf AG. Die tesa SE beschäftigt rund 4900 Mitarbeiter (31.12.2018) und ist mit 64 Tochtergesellschaften in mehr als 100 Ländern aktiv. Die Unternehmenszentrale befindet sich seit 2015 in Norderstedt bei Hamburg.

Geografischer Schwerpunkt unserer Geschäftsaktivitäten ist Europa, gefolgt von den Geschäftsregionen Asien,

Amerika, Australien und Afrika. Neben der tesa SE zählen die Tochtergesellschaften in China, den USA, in Italien und in Singapur zu den größten Einzelgesellschaften des tesa Konzerns. Produktionsstandorte betreiben wir in Deutschland, Italien, den USA und in China.

## Strategische Ausrichtung

Wir wollen den Wert des tesa Konzerns im Sinne unserer Mitarbeiter, Kunden und Shareholder langfristig steigern, indem wir weltweit nutzenbringende Produkte anbieten und profitabel verkaufen. Mit unseren hoch qualifizierten Beschäftigten und kontinuierlich optimierten Geschäftsprozessen sind wir in der Lage, schnell und flexibel auf Veränderungen der Märkte zu reagieren und ein breites Angebot an bedarfsgerechten, hochwertigen Produkten zu entwickeln. Zudem verschaffen uns die Kenntnis der Produktionsprozesse sowie die fortlaufende Analyse aktueller Trends und Entwicklungen in der Industrie Wettbewerbsvorteile und sichern den dauerhaften Erfolg des Unternehmens.

Die Übernahme unternehmerischer Verantwortung verstehen wir bei tesa seit vielen Jahren als wichtiges Element unserer Geschäftsprozesse. Sozial und ökologisch verantwortliches Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist für uns Ausdruck unserer Unternehmenskultur und gehört zu unseren geschäftlichen Grundprinzipien. Im Sinne einer guten, verantwortungsvollen Unternehmensführung haben wir in diesem Zusammenhang interne Standards wie den tesa Code of Conduct (s. S. 12) oder unsere Umweltleitlinien entwickelt, auf deren Einhaltung wir konzernweit großen Wert legen. Mit dem Code of Conduct for Suppliers (s. S. 33–34) verpflichten wir auch unsere wesentlichen Geschäftspartner dazu, unsere Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten.

## Lösungen und Produkte für Industrie, Gewerbe und Konsumenten

Im Mittelpunkt unserer Markenphilosophie und Strategie stehen eine zuverlässig hohe Qualität, große Innovationsfähigkeit und der Einsatz modernster Technologien. Wir bieten unseren Kunden effektive Lösungen, hochwertige Produkte und ausgezeichneten Service – vor allem in den Anwendungsbereichen Automobil-, Elektronik-, Bau-, Gesundheits-, Transport- sowie Druck- und Papierindustrie, aber auch im Bereich der erneuerbaren Energien oder in der Haushaltsgerätebranche. Darüber

hinaus bieten wir auch professionellen Handwerkern und privaten Verbrauchern bedarfsgerechte Klebelösungen.

Unser Geschäft unterteilen wir in zwei Segmente: Der Bereich Direct Industries versorgt tesa Industriekunden auf direktem Weg mit spezialisierten Systemlösungen. Etwas mehr als die Hälfte des Umsatzes wird in diesem Geschäftsbereich erwirtschaftet. Das Segment Trade Markets fokussiert sich auf die Märkte, in denen die Kunden ihre Produkte nicht über tesa direkt, sondern über Handelspartner oder handelsähnliche Kanäle beziehen. Hierzu gehören neben den Sortimenten für private Konsumenten und Handwerker auch Klebebänder, die für industrielle und gewerbliche Kunden bestimmt sind und überwiegend über den technischen Handel vertrieben werden.

## Beschaffungsmärkte und externe Rahmenbedingungen

Für die Qualität unserer Produkte – und damit für unseren Geschäftserfolg – ist eine effiziente Wertschöpfungskette von großer Bedeutung. Die tesa Wertschöpfungskette ist global ausgerichtet. Die größten Beschaffungsmärkte sind Europa und Asien mit China als wichtigstem Herkunftsland.

Die Wertschöpfungskette muss so ausgelegt sein, dass sie zukünftige Entwicklungen antizipieren und auf sie reagieren kann. Um diese Voraussetzung zu erfüllen, qualifizieren wir systematisch unsere Lieferanten und arbeiten daran, unsere Lieferketten durch eine regionale Beschaffung in der Nähe unserer Produktionsstätten und lokale Einkaufsteams effizient zu gestalten. Sie kennen und beobachten den Markt vor Ort genau und sind in der Lage, mögliche Risiken, etwa aufgrund politischer Instabilitäten oder Änderungen der örtlichen Gesetzgebung, realistisch einzuschätzen. Darüber hinaus minimieren wir Risiken durch den Aufbau eines Netzes alternativer Lieferanten. Um allgemeinen Entwicklungen in der Beschaffung, wie zum Beispiel steigenden Rohstoffpreisen, veränderten Vertriebswegen oder Verschiebungen in der Wettbewerbssituation, zu begegnen, hat tesa bereichsübergreifende Aktivitäten und Ressourcen im tesa Purchasing Network (tPN) gebündelt, das als zentrale Funktion sämtliche Prozesse konzernweit steuert.



**Der Erfolg** von tesa beruht nicht nur auf innovativen Ideen, Produktqualität und technologischem Fortschritt. Auch ökologische und soziale Verantwortung spielen eine wichtige Rolle.



## UNSERE VERANTWORTUNG

Unternehmerische Verantwortung zu übernehmen ist für tesa der Schlüssel zu einer nachhaltigen Wertschöpfung. Daher sind Nachhaltigkeit und der sorgsame Umgang mit Ressourcen gelebter Bestandteil unserer Unternehmenskultur und in allen Geschäftsprozessen fest verankert. Die Basis dafür bilden die tesa Corporate Values und der tesa Code of Conduct (s. S. 12), die uns im täglichen Handeln klare Orientierung geben. Darüber hinaus bekennen wir uns als langjähriges Mitglied des United Nations Global Compact

ausdrücklich zu den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen. Mit unseren Aktivitäten und Produkten leisten wir unseren Beitrag dazu, diese Ziele zu erreichen.

## Unsere Unternehmenswerte

Als eines der weltweit führenden Unternehmen für Klebtechnologie sehen wir es als unsere Pflicht, unser geschäftliches Handeln an den Grundprinzipien der Nachhaltigkeit auszurichten.

Von der Rohstoffbeschaffung bis zur Wiederverwertung nehmen wir in allen Stufen unserer Wertschöpfungskette unsere Verantwortung wahr. Und auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie verantwortungsvoll wirtschaften. Um diese Einstellung unternehmensweit für alle Mitarbeiter deutlich und verständlich zu machen, haben wir Corporate Values festgelegt. Sie werden regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüft und wurden zuletzt 2017 überarbeitet. Die Unternehmenswerte sind für alle Mitarbeiter im Intranet zugänglich und schaffen ein gemeinsames Bild davon, wie wir Nachhaltigkeit verstehen. Darüber hinaus sind sie auf unserer Unternehmenswebsite [www.tesa.de](http://www.tesa.de) einsehbar.

## Leitlinien unseres Handelns: Global-Compact-Prinzipien und SDGs

Seit 2006 sind wir Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen. Damit unterstreichen wir unseren Anspruch, unsere Geschäftstätigkeit an international anerkannten Sozial- und Umweltstandards auszurichten. Die zehn Global-Compact-Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie zu Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bilden übergeordnete Leitlinien unseres Handelns.

Im Berichtsjahr 2018 haben wir zudem das Ziel bekräftigt, unseren Beitrag zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen zu leisten. Die SDGs bilden das Herzstück der Agenda 2030, eines globalen Aktionsplans für eine nachhaltige Entwicklung. Sie berücksichtigen erstmals alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt, Wirtschaft – gleichermaßen. Neben Politik und Zivilgesellschaft sind auch Unternehmen aufgefordert, ihren Beitrag zur Erreichung der ehrgeizigen Ziele zu leisten.

Aus diesem Grund haben wir 2018 ermittelt, zu welchen der 17 SDGs wir mit unseren Aktivitäten und Produkten einen besonders wirksamen Beitrag leisten können. Um diesen Beitrag so konkret wie möglich zu benennen, haben wir einen Abgleich mit den detaillierten 169 SDG-Unterzielen durchgeführt. Die entsprechenden Unterziele und unser Beitrag dazu sind in dem auf



### tesa Unternehmenswerte

- Die Zufriedenheit unserer Kunden mit den Leistungen und der Qualität unserer Produkte sowie mit unserem Service bestimmen unser Handeln.
- Wir gestalten proaktiv unsere Zukunft und begreifen Veränderung als Chance. Innovationen in Technik, Prozessen und Produkten sind Basis für zukünftiges Wachstum.
- Die Motivation, Kompetenz und Effizienz aller Mitarbeiter sichert unseren dauerhaften Erfolg.
- Wir stellen durch nachhaltige Wertsteigerung unseres Unternehmens die Zufriedenheit der Anteilseigner sicher, damit sie weiter in unser Unternehmen und somit in die Sicherheit der Arbeitsplätze investieren.
- Wir verpflichten uns zur Durchsetzung der Prinzipien des Global Compact: Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsrechten, Schutz der Umwelt und Kampf gegen Korruption.
- Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Unser Fokus liegt auf der Förderung von Jugendlichen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, dem Schutz der Umwelt sowie auf standortnahen Sozialprojekten.

S. 9–10 abgebildeten Index aufgeführt. Darüber hinaus kennzeichnen wir jeweils am Kapitelanfang mit entsprechenden Bildsymbolen, zu welchen SDGs wir mit den beschriebenen Aktivitäten beitragen. In Zukunft werden die SDGs einen wichtigen Handlungsrahmen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit bilden.



Zu folgenden SDGs und ihren entsprechenden Unterzielen leisten wir einen Beitrag:

SDG-Nr.	SDG-Unterziele	Unser Beitrag	Informationen im tesa Nachhaltigkeitsbericht
	<p><b>5.5:</b> Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen</p>	<p>tesa ist seit 2006 Mitglied des UN Global Compact. Die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung des Global Compact stellen auch bei tesa die übergeordneten Leitlinien allen Handelns dar. Mit unserer Mitgliedschaft haben wir uns zu Prinzip 6 „Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung“ verpflichtet. Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Besetzung von Stellen ab.</p>	<p>Leitlinien unseres Handelns: Global-Compact-Prinzipien und SDGs, S. 8</p> <p>Ausbildung, Entwicklung und Förderung, S. 22 – 24</p>
	<p><b>7.3:</b> Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln</p>	<p>Die Konzernzentrale und die Standorte mit den höchsten CO<sub>2</sub>-Emissionen verfügen über ein Umweltmanagementsystem sowie über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001. Mit der Einführung der Energiemanagementsysteme wurde der Weg geebnet, die Energieeffizienz unserer Anlagen weiter zu erhöhen. Ein weiterer strategischer Ansatzpunkt für tesa ist der Einsatz energie- und ressourcensparender Technologien. Dazu zählen die effiziente Eigenerzeugung von Energie durch Kraft-Wärme-Kopplung und der Bezug von Strom aus regenerativen Quellen.</p>	<p>Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Emissionen, S. 27 – 30</p>
	<p><b>8.4:</b> Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen</p> <p><b>8.8:</b> Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.</p>	<p>Unsere Produkte sollen die Umwelt über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg so wenig wie möglich belasten. Bei der Entwicklung und Herstellung achten wir auf Ressourceneffizienz und vermeiden Produktionsabfälle. Entsprechende Maßnahmen sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes. Wo möglich und sinnvoll setzen wir nachwachsende und recycelte Rohstoffe ein.</p> <p>Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sehen wir es als unsere Pflicht, unsere Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten vor Risiken und Gefahren zu schützen. Mit vielfältigen Maßnahmen tragen wir dazu bei, Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern beziehungsweise auf ein Minimum zu reduzieren.</p>	<p>Effizienter Umgang mit Ressourcen, S. 30 – 31</p> <p>Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement, S. 17, 19, 25</p>

SDG-Nr.	SDG-Unterziele	Unser Beitrag	Informationen im tesa Nachhaltigkeitsbericht
	<p><b>12.2:</b> Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen</p>	<p>tesa entwickelt umweltfreundliche, lösemittelfreie Herstellungsverfahren und setzt – wo möglich und sinnvoll – nachwachsende und recycelte Rohstoffe ein. Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte und ihrer Produktionsverfahren achten wir auf die Ressourceneffizienz und vermeiden Produktionsabfälle. Entsprechende Maßnahmen sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes.</p>	<p>Effizienter Umgang mit Ressourcen, S. 30 – 31</p>
	<p><b>12.4:</b> Bis 2020 einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken</p>	<p>Abfälle lassen sich in der Produktion nicht vollständig vermeiden. Unser Abfall- und Rohstoffmanagement zielt darauf ab, Materialien effizient zu nutzen und möglichst wiederzuverwerten. So arbeiten wir kontinuierlich daran, produktionsbedingte Verluste der eingesetzten Rohstoffe zu minimieren. Ungefährliche Abfälle und gefährliche, lösemittelhaltige Abfälle werden von tesa nahezu vollständig verwertet.</p>	
	<p><b>12.5:</b> Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern</p>	<p>Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 das spezifische Abfallaufkommen pro Tonne Endprodukt um weitere zwei Prozentpunkte gegenüber dem Referenzjahr 2015 zu senken.</p>	
	<p><b>16.5:</b> Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren</p>	<p>Wir lehnen jegliche Form von Korruption, Bestechung oder anderweitig rechtswidrigem Verhalten ab. Antikorruption zählt zu den Kern-Compliancefeldern von tesa und nimmt im Compliance-Management-System eine zentrale Rolle ein. Hauptziel ist, Korruptionssachverhalte von vornherein zu vermeiden. Unsere konzernweite Antikorruptionsrichtlinie dient unseren Mitarbeitern als Handlungsleitfaden und erläutert, wie Mitarbeiter sich in entsprechenden Situationen verhalten sollen.</p>	<p>Compliance, S. 12 – 14</p>

## Strategische Handlungsfelder

Um unsere unternehmerische Verantwortung wahrzunehmen, haben wir vier strategische Handlungsfelder festgelegt: Mitarbeiter, Produkte, Umwelt und Gesellschaft. Innerhalb dieser Handlungsfelder überprüfen wir regelmäßig die Schwerpunktsetzung. Mit Blick auf das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) haben wir 2017 unsere wesentlichen Themen mit Vertretern der jeweiligen Fachbereiche von tesa, der Konzernmutter Beiersdorf sowie weiteren relevanten Akteuren bewertet. Bei der Materialitätsanalyse wurden die Themen „Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Emissionen“, „Interne Nachbesetzung“, „Arbeitssicherheit“, „Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten“, „Menschenrechte in der Lieferkette“ und „Produktsicherheit“ als wesentlich identifiziert. Eine solche Wesentlichkeitsanalyse führen wir alle zwei bis drei Jahre parallel zum Wesentlichkeitsprozess der Konzernmutter Beiersdorf durch. Eine erneute Analyse ist für das Jahr 2020 geplant.

# 4

## strategische Handlungsfelder

➤ helfen uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu fokussieren.

## Organisatorische Verankerung

Der tesa Vorstand bekennt sich ausdrücklich zu unserer unternehmerischen Verantwortung. Auf seine Initiative hin wurde Verantwortung als Querschnittsaufgabe im Konzern definiert. Alle relevanten Fachbereiche sind dabei eingebunden, um einen direkten Bezug zu unserer Geschäftstätigkeit und zu den Kerngeschäftsprozessen sicherzustellen. Die Steuerung und operative Umsetzung der Maßnahmen findet in folgenden Fachbereichen statt:

- Legal & Compliance
- Purchasing Network
- Human Resources
- Quality, Environmental, Health & Safety Management
- Corporate Communications

Vertreter dieser Fachbereiche kommen einmal im Quartal in unserer zentralen Corporate-Responsibility-Steuerungsgruppe zusammen. Den Vorsitz hat das Geschäftsführungsmitglied Human Resources. Die Gruppe koordiniert den Austausch aller Bereiche sowie die Berichterstattung nichtfinanzieller Themen. Auch mit dem Mutterkonzern Beiersdorf tauschen wir uns regelmäßig aus und stimmen unsere Aktivitäten miteinander ab.

## Risikomanagement

Zu erfolgsorientiertem und verantwortungsbewusstem Handeln gehört ein konzernweites, integriertes Risiko- und Chancenmanagement. Risiken werden in einem strukturierten Prozess erfasst und gesteuert. Dabei werden operative, funktionale und strategische Risiken hinsichtlich ihrer möglichen finanziellen und reputativen Auswirkungen sowie nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Unser Compliance Management identifiziert und bewertet nach den gleichen Kriterien in einem gesonderten Prozess („Compliance Risk Assessment“) die relevanten Risiken, die sich für uns aus der Nichteinhaltung externer regulatoriver und interner Standards ergeben.

Im Berichtsjahr haben wir darüber hinaus einen standardisierten Prozess für Risiken eingeführt, die im Zusammenhang mit unseren wesentlichen nichtfinanziellen Themen entstehen können. Dazu haben wir alle für tesa wesentlichen nichtfinanziellen Themen betrachtet und alle relevanten Fachbereiche zu ihrer Risikoeinschätzung befragt. Das Ergebnis wurde im Nachgang vom Risikomanagement überprüft. Dabei wurden keine Risiken identifiziert, die gemäß den Vorgaben des CSR-RUG zu berichten sind.



**Fünf Avatare** führen durch das Compliance-E-Learning-Programm.



# COMPLIANCE



**Wir werden auch in Zukunft für unsere Kunden, Anteilseigner, Geschäftspartner und Beschäftigten, ebenso wie für Behörden, Institutionen und die Öffentlichkeit ein vertrauenswürdiger Partner sein. Deshalb ist die Einhaltung aller für tesa geltenden Gesetze und Regelungen von besonderer Bedeutung.**

Denn Compliance-Verstöße können nicht nur kostspielig werden, sondern schaden insbesondere der Reputation. Deshalb müssen sich alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe an klare, schriftlich fixierte Vorgaben halten. Dies wird durch Audits regelmäßig geprüft und durch

Beratung, Schulungen, Maßnahmen und Programme weiter unterstützt. Ziel ist es, unsere Mitarbeiter für entsprechende Fragestellungen zu sensibilisieren und ihnen Handlungssicherheit zu vermitteln.

## tesa Code of Conduct

Der tesa Code of Conduct leitet sich aus den zehn Prinzipien des UN Global Compact ab und dient als übergeordneter, verbindlicher Verhaltensleitfaden für die gesamte Belegschaft. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe dabei, die zentralen Grundsätze und Werte unseres Unternehmens im Arbeitsalltag zu beachten, ihr Verhalten daran auszurichten und diese weiterzuvermitteln.

## Compliance-Management-System

**Durch unser Compliance-Management-System (CMS) wollen wir sicherstellen, dass sich alle tesa Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe an geltende rechtliche Vorgaben und internen Regeln halten. Um dieses Ziel zu erreichen, folgen wir einem geregelten Managementprozess. Er umfasst die Schritte Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, Verbessern.**

Im Jahr 2018 haben wir das tesa CMS konsequent weiterentwickelt. Dabei haben wir unter anderem unsere verpflichtenden Governance- und Compliance-Richtlinien auf Praktikabilität und Akzeptanz überprüft und, wo nötig, angepasst. Mit der Weiterentwicklung tragen wir den dynamischen Veränderungen rechtlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen Rechnung.

Den Schwerpunkt unseres Compliance-Programms bilden derzeit die Kern-Compliancefelder Antitrust (Kartellrecht), Anti-Corruption (Antikorruption) und Data Privacy (Datenschutz). Der tesa Corporate Compliance Officer ist dafür verantwortlich, die Rechtskonformität in den Kern-Compliancefelder bestmöglich sicherzustellen und das Gesamtsystem weiterzuentwickeln. In den tesa Tochtergesellschaften haben wir die jeweiligen ressortzuständigen Geschäftsführer als Compliance Officer benannt. Sie werden von gesondert benannten lokalen Compliance Managern unterstützt. Die lokalen und zentralen (Corporate) Compliance Manager sind für die operative Umsetzung und Weiterentwicklung der tesa Compliance-Standards verantwortlich. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des tesa CMS sind unsere Meldesysteme. Um Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße entgegenzunehmen, hat tesa sowohl interne, als auch externe Meldemöglichkeiten durch sogenannte Ombudsleute implementiert. Dabei gehen wir allen Hinweisen nach, klären die entsprechenden Sachverhalte auf und ergreifen nach sorgfältiger Abwägung und unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit angemessene Maßnahmen.

### Maßnahmen und Ergebnisse

**Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen** Mit regelmäßigen Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen verankern wir die Compliance-Grundsätze im Unternehmen. Zum Beispiel finden unsere Mitarbeiter auf einer eigenen Compliance-Plattform im Intranet Hinweise, Richtlinien, Prozesse sowie kompetente Ansprechpartner für den Arbeitsalltag. Außerdem informieren wir dort zu

relevanten gesetzlichen Entwicklungen. Um Unsicherheiten in Bezug auf Compliance keinen Raum zu lassen, haben wir im Berichtszeitraum darüber hinaus ein Glossar im Intranet veröffentlicht, das Compliance-relevante Begriffe und Abkürzungen eindeutig definiert und erläutert.

Weiterhin haben wir 2018 eine neue „Compliance-Lernwelt“ entwickelt und eingeführt. In diesem Zuge wurden die E-Learnings in allen Kern-Compliancefeldern vollständig überarbeitet.

**Audits** Die Abteilung Internal Audit (Beiersdorf AG) führt regelmäßige Audits durch, in denen auch Compliance-relevante Themen geprüft werden.

# 3

## E-Learnings

➤ zu den Kern-Compliancefeldern werden ab 2019 im Intranet zur Verfügung stehen.

## Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten

**Auch 2018 haben wir bestehende und künftige Compliance-Risiken unserer Geschäftsmodelle analysiert und bewertet. Die daraus resultierende Wesentlichkeitseinschätzung hat die Einordnung des Themas Kartellrecht als Kern-Compliancefeld bestätigt.**

### Managementansatz

Das tesa Antitrust-Compliance-Programm haben wir bereits vor einigen Jahren erfolgreich flächendeckend eingeführt. Es ist ein wichtiger Bestandteil unseres Gesamtprogramms und wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Es informiert über relevante kartellrechtliche Inhalte und klärt über mögliche Risiken auf. Darüber hinaus umfasst es die regelmäßige Überprüfung

und Aktualisierung von Richtlinien sowie die Kontrolle ihrer Umsetzung.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Interne Richtlinien** 2018 haben wir eine neue, übergeordnete Antitrust-Compliance-Richtlinie erstellt und im Unternehmen eingeführt. Diese Richtlinie fasst die bereits bestehenden Regelungen zusammen, legt die generellen Rahmenbedingungen sowie Mindeststandards im Kern-Compliancefeld Antitrust fest und beschreibt diese.

**Schulungen** Alle relevanten Mitarbeiter und Führungskräfte<sup>1</sup> werden in einem zweijährigen Turnus geschult. Unser Schulungskonzept umfasst ein verpflichtendes E-Learning, das die grundlegenden kartellrechtlichen Inhalte vermittelt. 2018 haben wir ein neues E-Learning-Modul zum Thema Antitrust entwickelt. Dieses wird ab 2019 im Intranet zur Verfügung stehen. Im Trainingszyklus 2017/2018 haben wir 1.621 Mitarbeiter in 41 Ländern und 48 verbundenen Gesellschaften zu einem E-Learning in dem Kern-Compliancefeld Antitrust eingeladen. Die Quote der erfolgreichen Teilnahmen lag bei 96,4 Prozent (global<sup>2</sup>).

Ergänzend führen wir Präsenztrainings in besonders risikobehafteten Regionen und ausgewählten Geschäftsbereichen durch. Dies wird ergänzt durch individuelle und geschäftsbegleitende Beratung zu kartellrechtlichen Fragen.

## Korruptionsprävention

**Antikorruption zählt zu den Kern-Compliancefeldern von tesa und nimmt im Compliance-Management-System nach Antitrust eine zentrale Rolle ein. Das Hauptziel ist, Korruptionssachverhalte von vornherein zu vermeiden.**

### Unser Managementansatz

Die kontinuierliche Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter für Korruptionsrisiken, gefahrenträchtige Tätigkeiten und Situationen im geschäftlichen Alltag stehen für uns im Vordergrund. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet die konzernweite Antikorruptionsrichtlinie. Sie dient unseren Mitarbeitern bei Interessenkonflikten sowie bei Einladungen und Zuwendungen von und an Repräsentanten, Vertreter und Mitarbeiter anderer Unternehmen oder Amtsträgern als Handlungsleitfaden und erläutert, wie Mitarbeiter sich in entsprechenden Situationen verhalten sollen.

## Maßnahmen und Ergebnisse

Als Kern-Compliancefeld wird das Thema Antikorruption von den 2018 neu konzipierten E-Learnings abgedeckt. Es wird ebenfalls ab 2019 im Intranet zur Verfügung stehen und ist von allen relevanten Mitarbeitern, Führungskräften und Organen verpflichtend in einem Zweijahresrhythmus zu absolvieren. Präsenzs Schulungen zum Thema Korruptionsprävention erfolgen bei Bedarf und werden von Referenten beziehungsweise Experten zum jeweiligen Thema durchgeführt.

## Datenschutz

**Der vertrauliche, integre, sichere und zweckgebundene Umgang mit den überlassenen Informationen hat für tesa einen hohen Stellenwert. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen aus der europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) stellte das Thema Datenschutz auch 2018 ein Kern-Compliancefeld dar.**

### Managementansatz

Auch im Bereich Datenschutz steht für uns die Prävention durch Sensibilisierung und Aufklärung im Vordergrund. So informieren wir die Mitarbeiter darüber, welche Maßnahmen wir zur Einhaltung der Datenschutzverordnung ergreifen, wer die Ansprechpartner sind und worauf Mitarbeiter im Arbeitsalltag achten müssen. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr die Data Protection Compliance Guideline veröffentlicht. Sie fasst alle gültigen organisatorischen Regelungen zum Thema Datenschutz zusammen und gibt den Mitarbeitern Hilfestellungen und Anweisungen für den Umgang mit Daten.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Information und Schulungen** Neben Veranstaltungen zum Thema Datenschutz nutzen wir für die Information unserer Mitarbeiter auch das Intranet. Dort informieren wir zum Beispiel in Form einer Datenschutzreihe über die wichtigsten Inhalte der DSGVO. Um die Anforderungen der Verordnung und ihre Umsetzung möglichst verständlich und praxisnah zu erläutern, greifen wir dabei Fragen auf, die sich aus dem Tagesgeschäft der Mitarbeiter ergeben, und informieren zum korrekten und rechtssicheren Verhalten. Darüber hinaus haben wir an verschiedenen Trainingsmaßnahmen gearbeitet: Ab 2019 wird es ein neues E-Learning zum Thema Datenschutz geben, das alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe im zweijährlichen Rhythmus durchlaufen.

<sup>1,2</sup> Die Teilnehmerquote bezieht sich auf die Ziel- und Gefährdungsgruppe, die für dieses Kern-Compliancefeld vorab definiert wurde. Dazu zählen sämtliche Mitarbeiter und Führungskräfte, die mit kartellrechtlichen Themen und Anforderungen in Berührung kommen können. Die Kennzahl bezieht sich auf den Stand 31.12.2017. 2018 wurde keine erneute Auswertung erhoben.



**Erfahrene Fachkräfte** und motivierter Nachwuchs prägen mit ihrem Engagement das Unternehmen und bilden die Grundlage unseres Erfolgs.

# MITARBEITER



**Wir möchten für unsere Kunden die bestmögliche Leistung erbringen und unsere Stellung als eines der führenden Unternehmen für Klebetechnologie weiter ausbauen. Dafür sind die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter und ihre Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, von zentraler Bedeutung.**

Qualifizierte Mitarbeiter, die die Weiterentwicklung des Unternehmens aktiv mitgestalten und Innovationen im Bereich Produkte und Prozesse vorantreiben, sind der Schlüssel, um unsere Unternehmensstrategie erfolgreich

umzusetzen. Sie helfen uns, den Erwartungen unserer Kunden gerecht zu werden – und sie immer wieder zu übertreffen.

Dabei verändern sich die Ansprüche der Mitarbeiter stetig, und die Attraktivität eines Arbeitgebers spielt heute eine wichtigere Rolle als früher. Ob Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, eine lebendige Feedback- und Dialogkultur oder Modelle zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – all diese Aspekte gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Wichtige Ziele unserer Personalstrategie sind daher, gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und an uns zu binden sowie unsere

hohe Attraktivität als Arbeitgeber durch entsprechende Maßnahmen zu erhalten. Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, eine Unternehmenskultur zu fördern, die Leistung, Teamwork, funktionsübergreifende Zusammenarbeit und Internationalisierung stärkt. Die Basis hierfür bilden die tesa Key Competencies. Sie beschreiben neun Kernkompetenzen, die das Handeln der Mitarbeiter bei tesa bestimmen und für grundlegende Werte bei tesa stehen: „Set the pace“ (Initiative), „Focus on your customer“ (Kunden-/Marktorientierung), „Team up“ (Bereitschaft und Fähigkeit zur Teamarbeit), „Achieve & improve“ (Ergebnisorientierung), „Challenge yourself“ (persönliche Weiterentwicklung), „Lead to success“ (Teamführung), „Grow talent“ (Mitarbeiterentwicklung), „See the bigger picture“ (konzeptionelles Denken) und „Get buy-in“ (Einfluss).

## Interne Nachbesetzung

**tesa ist mit seinen Produkten in vielen verschiedenen Märkten und Industrien vertreten, die unterschiedliche Anforderungen, Problemstellungen und Bedürfnisse mit sich bringen. Diese Komplexität zu managen ist keine leichte Aufgabe. Die Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrung unserer Mitarbeiter stellen daher für uns einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil dar.**

Ein Kernelement unserer Personalstrategie ist es, zentrale Positionen möglichst mit Mitarbeitern aus dem eigenen Unternehmen zu besetzen. Nur so können wir ihre wertvollen Erfahrungen und Marktkenntnisse bewahren, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten ausbauen und für den langfristigen Unternehmenserfolg nutzen. Aber auch für unsere Mitarbeiter bietet dieses Vorgehen viele Vorteile: Ohne das Unternehmen zu wechseln, sammeln sie vielfältiges Wissen aus unterschiedlichen Bereichen und bekommen attraktive Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Entsprechend ist es unser Ziel, möglichst viele offene Stellen mit internen Mitarbeitern zu besetzen.

### Managementansatz

Das Thema „Interne Nachbesetzung“ ist bei tesa auf höchster Ebene verankert. So berät sich der Vorstand mehrmals im Jahr auf Klausuren zu den Themen Nachfolgeplanung und Talent Management.

Zentral gesteuert wird das Thema durch den Bereich Human Resources (HR). Das eigens für die interne Nachbesetzung eingerichtete Team „Succession Planning and Talent Management“ setzt bei seiner Arbeit auf strukturierte Personalmanagementprozesse und

führt eine Reihe verschiedener Maßnahmen durch. Dazu zählen unter anderem Entwicklungsgespräche und -beratungen mit Mitarbeitern sowie Talent Management Workshops. Außerdem sorgt HR dafür, dass Mitarbeiter regelmäßig von ihren Vorgesetzten Feedback zu ihren Leistungen bekommen. Zu den Aufgaben des Bereichs gehört es auch, den Informationsaustausch zwischen den Regionen und der Unternehmenszentrale sicherzustellen sowie bereichs- und regionenübergreifend Vorschläge für die Nachbesetzung von Stellen zu machen. Damit spielt der HR-Bereich eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, künftigen Führungskräften einen Aufstieg innerhalb der Organisation zu erleichtern und sie dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Im Berichtszeitraum konnten auf diese Weise die meisten Top-Führungspositionen mit internen Kandidaten besetzt werden.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Competencies Review** In den Regionen Europa, Nordamerika, Greater China und Asia/Pacific erhielten Talente die Chance, an berufsrelevanten Rollenspielen und Übungen – vergleichbar mit denen eines Assessment Centers – teilzunehmen. Anschließend erhielten sie Feedback zu ihren Stärken und Entwicklungsfeldern anhand der tesa Key Competencies. Intensive Gespräche mit erfahrenen Führungskräften und Mitarbeitern aus dem HR-Bereich gaben den Nachwuchskräften weitere Impulse für ihre zukünftige Karriere bei tesa. Die Competencies Reviews ermöglichen uns, Talente zielgerichtet weiterzuentwickeln. Auf diese Weise stehen sie uns für interne Nachbesetzungen zur Verfügung.

**Karrieremodell tesa X-perience** 2018 haben wir das Karrieremodell tesa X-perience konzipiert. Ziel ist es, im gesamten Unternehmen ein einheitliches Verständnis zu sinnvollen Entwicklungs- und Karriereschritten aufzu-



### X-perience

**> Das neue Karrieremodell bietet Mitarbeitern internationale oder funktionale Jobrotationsmöglichkeiten.**

bauen. Außerdem sollen Mitarbeiter dazu motiviert werden, nicht nur international oder funktional nach Jobrotationsmöglichkeiten zu suchen, sondern auch aktiv funktionsübergreifende Schritte zu gehen. Dies trägt dazu bei, eine breitere Expertise aufzubauen, und bildet die Grundlage für einen Aufstieg innerhalb des Unternehmens. Eingeführt wird das Modell ab 2019 zunächst in Deutschland. Anschließend soll es Schritt für Schritt weiter ausgerollt werden.

**Management-Development-Programm** Auch 2018 ist eine Gruppe internationaler Führungskräfte in das Management-Development-Programm (MDP) gestartet. In diesem Rahmen beschäftigen sich die Teilnehmer intensiv mit der Unternehmensstrategie und der Ausrichtung der unterschiedlichen Funktionen des Unternehmens. Um das Programm aktuell zu halten und noch früher mit der Management-Ausbildung zu beginnen, haben wir 2018 ein Projekt zur Überarbeitung des MDP ins Leben gerufen. Erste Anpassungen sollen 2019 umgesetzt werden.

## Arbeitssicherheit

**Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sehen wir es als unsere Pflicht, unsere Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten vor Risiken und Gefahren zu schützen. Ein sicheres Arbeitsumfeld ist die Voraussetzung für eine motivierte und engagierte Belegschaft. Es trägt wesentlich dazu bei, dass unsere Mitarbeiter bestmögliche Leistungen erbringen und zur Weiterentwicklung des Unternehmens sowie zur Zufriedenheit der Kunden aktiv beitragen können.**

Darüber hinaus fördert eine hohe Arbeitssicherheit auch eine gute Unternehmensreputation und steigert die Arbeitgeberattraktivität. Sie hilft, Krankenstände und Ausfallzeiten zu senken und die Mitarbeiterfluktuation niedrig zu halten. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Kosten aus. Vor diesem Hintergrund ergreifen wir vielfältige Maßnahmen, um Unfälle und Krankheiten zu verhindern beziehungsweise auf ein Minimum zu reduzieren. Unser strategisches Ziel ist es, die Zahl der Unfälle auf null zu senken.

### Managementansatz

Wir möchten Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und daraus entstehende Berufskrankhei-

ten von vornherein vermeiden. Daher stehen Prävention und die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter für potenzielle Gefahren – zu ihrem eigenen Schutz, aber auch zum Schutz ihrer Kollegen – für uns im Vordergrund.

Unsere konzernweit gültigen Richtlinien (Occupational Safety Guidelines) bilden die Grundlage unseres internen Managementsystems im Bereich Arbeitssicherheit. Im Rahmen eines jährlichen Management-Reviews bewertet die Unternehmensführung zusammen mit dem Bereich Arbeitssicherheit das Unfallgeschehen des jeweiligen Jahres. Auf dieser Grundlage initiieren sie neue Maßnahmen, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter weiter zu verbessern und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu reduzieren.

Im Rahmen unseres Arbeitsschutzmanagements legen wir unseren Fokus auf die Produktionswerke: Dort besteht im Vergleich zu unseren Bürostandorten das größere Risiko für Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen.

An allen nach ISO 14001 zertifizierten Standorten beschäftigen wir eigene Sicherheitsfachkräfte. Sie sind sowohl mit den globalen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsleitlinien von tesa als auch mit den lokalen Gegebenheiten vertraut. Wir fördern gezielt den internationalen Austausch dieser Fachkräfte untereinander: Bei jährlich stattfindenden Treffen diskutieren die Sicherheitsfachkräfte wesentliche Arbeits- und Gesundheitsrisiken. Außerdem initiieren sie in diesem Rahmen gemeinsame Projekte, legen Standards fest und tauschen sich über Erfolge und Erfahrungen aus. Dieses Vorgehen trägt dazu bei, die Prävention bei tesa kontinuierlich zu optimieren.

Umfassende Gefährdungsbeurteilungen bilden bei tesa die Grundlage dafür, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so auszuwählen oder zu gestalten, dass technische und organisatorische Mängel vermieden werden und Mitarbeiter sich sicherheitsgerecht verhalten. Aber auch Veränderungen an Maschinen, Anlagen oder Arbeitsräumen sowie Neuanschaffungen und Prozessanpassungen können sich auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter auswirken. Deshalb erfolgen beispielsweise schon bei der Beschaffung und Inbetriebnahme von Anlagen sicherheitstechnische Abnahmen sowie eine systematische Gefahrenermittlung und Risikobewertung. Erkennen wir in diesem Zusammenhang ein Risiko für die Mitarbeiter, ergreifen wir geeignete Gegenmaßnahmen. Wesentliche Ergebnisse der Beurteilungen werden im Rahmen der Arbeitsschutzausschüsse mit der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern diskutiert und adäquate



Maßnahmen definiert. Eine große Rolle bei der Risikovermeidung spielt aber auch das verantwortungsvolle und vorausschauende Handeln der Mitarbeiter. Dazu gehört beispielsweise das konsequente Tragen der persönlichen Schutzausrüstung und geeigneter Arbeitskleidung.

Sollte sich trotz aller Präventivmaßnahmen ein Betriebsunfall ereignen, führen wir eine Unfalluntersuchung durch. Dabei werden die technischen, organisatorischen und persönlichen Ursachen für den Unfall ermittelt. Geeignete Unfallverhütungsmaßnahmen helfen, einen ähnlichen Vorfall zukünftig zu vermeiden.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Schulungen** Bereits 2017 haben wir am Standort der tesa SE Schulungsfilme rund um Arbeitssicherheit und Notfallprävention entwickelt und allen Mitarbeitern zugänglich gemacht. Die Filme zeigen in kompakter Form, wie sich Mitarbeiter in der Unternehmenszentrale sowie im Forschungs- oder Technologiezentrum verhalten sollten, um Risiken für ihre eigene Sicherheit bestmöglich zu vermeiden. 2018 wurden die Filme auch in ein E-Learning eingebunden, das alle Mitarbeiter am Standort der Firmenzentrale durchlaufen mussten. Das E-Learning sowie die Filme stehen sowohl in Deutsch als auch in Englisch zur Verfügung. Im Berichtsjahr haben wir zudem die Schulungskonzepte für Mitarbeiter und Fremdfirmen verbessert und die Risikobeurteilung von Maschinen optimiert.

**Kampagnen** Wie in den Jahren zuvor fanden auch 2018 Kampagnen zur Mitarbeitersensibilisierung statt. Erneut standen dabei die Themenschwerpunkte „Vermeidung von Unfällen im innerbetrieblichen Verkehr“ und „Training von Atemschutzträgern“ im Fokus. Im tesa Werk Hamburg wurden Mitarbeiter aus den Bereichen Beschichtung und Masseherstellung gemäß den Anforderungen der freiwilligen Feuerwehren als Atemschutzträger qualifiziert. Im Falle einer Gaslöschung bilden die Mitarbeiter einen wichtigen Sicherheitsbaustein zur Rettung von eventuell eingeschlossenen Personen, solange die Feuerwehr noch nicht eingetroffen ist. Eine der Ursachen für Arbeitsunfälle ist die Nichtbenutzung der persönlichen Schutzausrüstung. Als Abstellmaßnahme wurde im Berichtsjahr mit Beteiligung aller Sicherheitsfachkräfte eine weltweite Kampagne unter dem Motto „It’s in your hands! Always wear your safety gear.“ entwickelt. Sie soll Mitarbeiter sowohl in der Produktion als auch in den Laboren dafür sensibilisieren, wie wichtig es ist, bei der Arbeit die richtige Schutzausrüstung zu tragen.

**Brandschutz** Im Rahmen unseres Brandschutzkonzepts 2020 setzten wir im tesa Werk Offenburg im Berichtsjahr Maßnahmen im Bereich technischer Brandschutz um. Im Fokus stand auch hier die Prävention. So haben wir wie im Vorjahr einen Brandschutztag durchgeführt mit dem Ziel, alle Beschäftigten für das Thema vorbeugender Brandschutz zu sensibilisieren. Die Einführung des Brandschutzkonzepts 2020 zeigt bereits erste Erfolge, zum Beispiel haben wir durch organisatorische und technische Maßnahmen die Brandfrüherkennung verbessert. Im tesa Werk Suzhou, China, fand im Berichtsjahr zum siebten Mal eine „Safety Week“ statt. Sie umfasste unterschiedliche Schulungen und Trainings – zum Beispiel zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten, Explosions- und Brandschutz und zum Umgang mit dem Feuerlöscher.

Zum **7.** Mal  
 > fand 2018 im tesa  
 Werk Suzhou eine  
 „Safety Week“ statt.

**Zertifizierungen** Das Werk Concagno in Italien, einer der größten tesa Produktionsstandorte, wurde 2018 erstmals erfolgreich nach ISO 45001, dem Nachfolger von OHSAS 18001, zertifiziert. Bei der Norm handelt es sich um einen der bekanntesten und wichtigsten Standards für Managementsysteme im Bereich Arbeitsschutz. Eine Zertifizierung anderer Standorte ist aktuell nicht geplant.



### ISO-Zertifizierung

> 2018 wurde das Werk Concagno erstmals nach ISO 45001 zertifiziert.



Schutzbrillen sind in allen tesa Laboren unbedingter Bestandteil der persönlichen Schutzausrüstung.

### Leistungsindikator

Unser Ziel ist es, die Zahl der Unfälle mit einem oder mehr Ausfalltagen kontinuierlich zu senken. Das betrifft insbesondere Unfälle mit längerer Arbeitsunfähigkeit, bei denen der jeweilige Mitarbeiter mehr als drei Tage ausfällt. Darüber hinaus überwacht tesa standortspezifisch die Ausfallzeit in Kalendertagen pro eine Million Arbeitsstunden (Lost Day Rate).

Die Unfallhäufigkeit der Unfälle > 3 Tage bei tesa lag 2018 mit 1,9 pro eine Million Arbeitsstunden weltweit leicht oberhalb des Vorjahreswertes (2017 bei 1,3), jedoch deutlich unter dem deutschen Branchendurchschnitt (BG RCI) von 11,6. Dies verstehen wir als Beleg für die Qualität unseres Managementsystems im Bereich Arbeitsschutz.

### Kennzahlen Arbeitssicherheit

	Einheit	Gesamtjahr 2016	Gesamtjahr 2017	Gesamtjahr 2018
Arbeitsunfälle ≥ 1 Tag	Anzahl	22	14	21
Unfallhäufigkeitsrate ≥ 1 Tag	Anzahl/1 Mio. Arbeitsstunden	4,9	2,9	4,1
Ausfalltage ≥ 1 Tag	Anzahl	539	261*	326
Ausfallrate ≥ 1 Tag	Anzahl/1 Mio. Arbeitsstunden	118,9	54,6*	63,2
Arbeitsunfälle > 3 Tage	Anzahl	14	6	10
Unfallhäufigkeitsrate > 3 Tage	Anzahl/1 Mio. Arbeitsstunden	3,1	1,3	1,9

\* Anpassung gegenüber dem Vorjahr

## Gute Führung

Für ein Technologieunternehmen wie tesa ist es wichtig, dass Unternehmenskultur und Arbeitsumfeld so gestaltet sind, dass sie die Mitarbeiter zu Kreativität und Innovation motivieren und die Umsetzung neuer Ideen unterstützen. Dafür ist gute Führung entscheidend. Sie hilft, ein gutes Betriebsklima und leistungsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen Mitarbeiter sich optimal entfalten können und ihre Potenziale erkannt und gefördert werden. Darüber hinaus sind wir davon überzeugt, dass Leadership ganz wesentlich dazu beiträgt, engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und die Fluktuation zu senken.

Eine gemeinsame Vision, klare Wertvorstellungen und einheitliche Führungsleitlinien haben in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung. Denn nur auf dieser Basis können die Führungskräfte ihre Mitarbeiter so führen und fördern, dass sich das Unternehmen als Ganzes weiterentwickelt und die Unternehmensziele erreicht werden. Dieser Anspruch spiegelt sich auch in den tesa Key Competencies wider: Vier der neun Schlüsselkompetenzen beziehen sich auf die Themen Leadership und Management.

# 4 von 9

➤ tesa Schlüsselkompetenzen beziehen sich auf die Themen Leadership und Management.

## Managementansatz

Führungskräfteentwicklung ist bei tesa im Bereich Training und Learning in der Abteilung Human Resources (HR) verankert und wird von dort aus gesteuert. Die Grundlage des Führungsverständnisses bei tesa bildet das Flow Leadership Model, das sich der Positiven Psychologie bedient. Es sieht eine Arbeitsatmosphäre vor, in der Mitarbeiter Spaß an ihrer Tätigkeit haben und in einen sogenannten „Flow“-Zustand kommen, also ein Gefühl der energetischen Fokussierung, des vollständigen Engagements und Erfolgs. Eine solche Arbeitsatmosphäre führt dem Modell zufolge zu Glücksgefühlen und steigert dementsprechend die Motivation, das Engagement und die Leistung der Mitarbeiter. Auf diese Weise trägt das Modell dazu bei, dass Mitarbeiter zufriedener sind und sich dem Unternehmen verbunden fühlen.

Im Zentrum der Führungskräfteentwicklung bei tesa steht eine weltweit einheitliche zweistufige Leadership-Ausbildung. Sie besteht aus den Modulen Essential und Advanced Leadership. Essential Leadership ist ein Angebot für alle Führungskräfte bei tesa, die erstmals Personalverantwortung übernommen haben. Dabei soll vor allem das Verständnis für die eigene Rolle als Führungskraft geschärft werden. In diesem Zusammenhang spielen Themen wie Kommunikation und Feedback, Ansätze der situativen Führung und Teamentwicklung eine wichtige Rolle. Das Advanced-Leadership-Programm richtet sich an Mitarbeiter, die schon länger Führungsverantwortung tragen. Es umfasst zum Beispiel Themen wie Umgang mit schwierigen Führungssituationen, Mitarbeiterentwicklung oder Coaching als Führungstool. Das Programm gibt den Teilnehmern die Möglichkeit, Situationen aus dem eigenen Führungsalltag zu besprechen und hierzu wertvollen Input von anderen Führungskräften und den Trainern zu erhalten.

Um der Matrix-Organisationsstruktur bei tesa Rechnung zu tragen, wurde zudem ein Matrix-Leadership-Programm, bestehend aus drei Trainingsmodulen (Leading without Authority, Get buy-in, Virtual Teams), entwickelt. Es steht allen Mitarbeitern offen, die keine direkte Weisungsbefugnis, aber Projektverantwortung haben. Die internationale Einführung des Matrix-Leadership-Programms, zum Beispiel in den Regionen Asia/Pacific, Greater China oder Osteuropa, ist derzeit in Planung. Bis 2020 soll das Leadership-Programm durch ein Strategic Leadership für die oberste Führungsebene und ein überarbeitetes Management-Development-Programm abgerundet werden.





**Strategische Personalentwicklung** hat bei tesa einen hohen Stellenwert, um Nachfolgetalente für Schlüsselpositionen auf internationaler Ebene aufzubauen.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Essential Leadership** tesa Führungskräfte in den Regionen Deutschland, Europa, Asia/Pacific, Greater China, Nordamerika und Lateinamerika durchliefen im Rahmen der weltweit einheitlichen Leadership-Ausbildung ein bis zu sechstägiges, modular aufgebautes Trainingsprogramm zur Mitarbeiterführung. Mit insgesamt vier Trainingsdurchläufen wurde das Essential-Leadership-Programm auch in Deutschland sehr erfolgreich ausgerollt. Damit ist die internationale Einführung für

diesen Teil des Leadership-Programms abgeschlossen. Wo nötig, wird das Training in einigen Regionen um kurze Trainingseinheiten zu Leadership Tools ergänzt.

**Advanced Leadership** Erfahrenen Führungskräften möchten wir die Möglichkeit geben, sich unter professioneller Anleitung mit schwierigen Führungssituationen auseinanderzusetzen. Nachdem das Advanced-Leadership-Training 2017 erfolgreich getestet wurde, wird es seit dem Frühjahr 2018 international angeboten, zum Beispiel in den Regionen Nordamerika und Greater China.

2018 wurden drei Trainings in der Unternehmenszentrale angeboten. Eines davon fand auf Englisch statt und richtete sich an Führungskräfte aus anderen Regionen.

**Teamroom** 2018 hat der HR-Bereich einen gemeinsamen digitalen Informationsraum für Führungskräfte im Intranet geschaffen. In dem Teamroom finden Führungskräfte schnell und übersichtlich alle Werkzeuge und Informationen für die tägliche Führungsarbeit.

**Feedbacktool** Wie erleben Mitarbeiter ihre Vorgesetzten, und wie empfinden sie deren Führung? Um diese Fragen zu beantworten, haben wir 2017 ein digitales Feedbacktool auf Basis der tesa Key Competencies entwickelt. Das Tool ist seit Anfang 2018 im Einsatz und global verfügbar. Mithilfe des Feedbacktools werden Mitarbeiter zu verschiedenen Aspekten der Führung befragt. Anschließend erhalten die Vorgesetzten eine anonymisierte Auswertung und können gemeinsam mit ihren Mitarbeitern das weitere Vorgehen besprechen. Außerdem haben die Führungskräfte die Möglichkeit, auf Basis der Ergebnisse einen Teamworkshop mit ihren Mitarbeitern durchzuführen. Der Workshop soll ihnen den geeigneten Rahmen bieten, um potenzielle Entwicklungsfelder im Team zu diskutieren. Seit der Einführung haben 15 Führungskräfte weltweit das Feedbacktool eingesetzt.

# 100 %

➤ **betrug die Auszubildenden-Übernahmequote im tesa Werk Offenburg 2018.**

## Ausbildung, Entwicklung und Förderung

**Der Wettbewerb um Arbeitskräfte aus dem naturwissenschaftlichen und technischen Bereich nimmt innerhalb unserer Branche stetig zu. Außerdem führen die voranschreitende Digitalisierung und Internationalisierung zu veränderten Arbeitsanforderungen und -methoden. Gleichzeitig wollen wir unseren Kunden herausragende Produkte, innovative Lösungen und den besten Service bieten.**

Mit unseren umfassenden und speziell auf unsere Anforderungen ausgerichteten Aus- und Weiterbildungsprogrammen stellen wir uns auf diese Herausforderungen ein. Denn hochqualifizierte, engagierte und leistungsorientierte Mitarbeiter sind für uns ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten steigern außerdem unsere Attraktivität als Arbeitgeber und tragen dazu bei, dass Potenzialträger gern auch langfristig bei uns arbeiten.

### Managementansatz

Um angemessen auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes und des Wettbewerbsumfelds zu reagieren, haben wir eine tesa spezifische Ausbildung entwickelt. Sie hilft jungen Menschen, einen Einstieg ins Arbeitsleben zu finden, und bietet uns die Chance, Mitarbeiter gezielt in den für uns relevanten Bereichen auszubilden. Neben technischen Ausbildungsinhalten stehen zunehmend auch Soft Skills im Fokus, die das Miteinander positiv beeinflussen und die Zusammenarbeit fördern. Zum Beispiel vermitteln wir den Auszubildenden von Anfang an unser Qualitäts- und Serviceverständnis sowie die Schlüsselkompetenzen, die bei tesa von Bedeutung sind.

Um langfristig erfolgreich zu sein, müssen wir unseren Mitarbeitern zudem attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten – und zwar fachlich wie persönlich, auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Um das Potenzial unserer Mitarbeiter zu identifizieren und voll auszuschöpfen, haben wir zielgruppen- und kompetenzorientierte Weiterbildungsprogramme etabliert. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Beschäftigten, neue Erfahrungen in anderen Fachbereichen oder Regionen zu sammeln. Das tesa Trainingsportfolio umfasst Programme, die spezifisch auf die Bereiche Sales & Marketing, Research & Development, Purchasing und das tesa Supply Network zugeschnitten sind. Weiterhin gibt es eine Reihe „offener“ Kursprogramme. Hierzu ge-

hören zum Beispiel Methodentrainings wie Zeit- und Projektmanagement oder Kommunikationstrainings wie Konfliktmanagement, Sprachkurse, Moderations- oder Präsentations-Skills. Darüber hinaus gibt es Leadership- und Managementprogramme, die ausgewählten Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Ausbildung** Im technischen Bereich haben wir in den vergangenen sechs Jahren fünf verschiedene Ausbildungsberufe eingeführt: Chemikant, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriemechaniker, Maschinen- und Anlagenführer und Mechatroniker. Ende 2018 hatte das tesa Werk Hamburg-Harburg 43 Azubis, die größte Gruppe stellen die Maschinenführer dar (16). Das tesa Werk Offenburg hatte 42 Azubis, davon absolvieren vier ein Duales Studium. Dass wir die Azubis langfristig beschäftigen wollen, zeigt die hohe Übernahmequote: In Hamburg wurden 2018 acht von neun Azubis übernommen, das entspricht 87,5 Prozent. In Offenburg lag die Übernahmequote 2018 sogar bei 100 Prozent.

**Qualifizierungsprogramme** Die Qualifizierungsprogramme beinhalten Basisqualifizierungen für neue Mitarbeiter sowie spezielle Formate, die auf die Anforderungen einzelner Geschäftsbereiche zugeschnitten sind. Das Sales & Marketing-Qualifizierungsprogramm für Vertriebsmitarbeiter beispielsweise umfasst eine



**454 Teilnehmer**

**> haben an 61 Trainingstagen an unseren Qualifizierungsprogrammen teilgenommen.**

Kombination aus technischen Trainings und Verkaufsfähigkeiten. Im Berichtsjahr wurde es an die neuesten Entwicklungen im Markt und die sich verändernden Bedürfnisse des Vertriebs angepasst. Für die Trainings im Bereich Sales bedeutet das unter anderem die Einführung eines „Blended Learning“-Ansatzes, der Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert. Dieser wurde 2018 erstmals erfolgreich angewendet und hat die Anzahl an Präsenztagen stark reduziert. Insgesamt haben 275 Teilnehmer mit 44 Trainingstagen am Sales & Marketing-Qualifizierungsprogramm teilgenommen. Das Qualifizierungsprogramm für Mitarbeiter der tesa Forschung und Entwicklung beinhaltet Themen wie Patente oder Qualitätsmanagement. Dieses Programm zählte im Berichtszeitraum insgesamt 179 Teilnehmer mit 17 Trainingstagen.

Insgesamt verzeichneten wir in unseren Qualifizierungsprogrammen im Berichtsjahr 454 Teilnehmer an 61 Trainingstagen.

**E-Learnings** Neben Präsenzs Schulungen und -trainings bietet tesa seinen Mitarbeitern ein breites Angebot an E-Learnings, zum Beispiel aus Bereichen wie Compliance, Forschung und Entwicklung oder dem tesa Supply Network. 2018 wurde das E-Learning-Angebot erneut ausgebaut. Hinzu kam unter anderem ein E-Onboarding, das alle neuen Mitarbeiter durchlaufen müssen. Darüber hinaus erhalten die Fachbereiche nun mehr Unterstützung, um eigene E-Learnings zu erstellen. 1056 Mitarbeiter haben 2018 ein E-Learning abgeschlossen.

**Offenes Kursprogramm** Das Angebot steht nach Absprache mit den Führungskräften allen Mitarbeitern offen und umfasst beispielsweise Sprachtrainings und IT-Schulungen. 243 Teilnehmer mit 74 Trainingstagen haben 2018 an offenen Kursen teilgenommen.

**Learn-Management-System (LMS)** Mithilfe des LMS können sich Beschäftigte über alle Weiterbildungsangebote bei tesa informieren und sich dafür anmelden. Dem HR-Bereich dient die Plattform dazu, das Gesamtangebot an Schulungen zu dokumentieren. Zukünftig soll das System ausgebaut werden. Ziel ist es, die Trainingsadministration und -organisation im Bereich der Präsenzs Schulungen, der E-Learning-Programme sowie des Blended Learnings länderübergreifend zu automatisieren und zu vereinheitlichen – und dabei dennoch jeder Region eine eigenständige Steuerung zu ermöglichen. 2018 haben wir mit der internationalen Einführung des LMS begonnen. In einem ersten Schritt wurden die Trainingshistorien der Belegschaft gesammelt und einheitlich aufbereitet. 2019 soll die Einführung fortgesetzt werden.

**HR-Marktplatz** Im September 2018 fand in unserer Zentrale in Norderstedt der zweite HR-Marktplatz statt. In diesem Rahmen konnten wir zeigen, welche Fortschritte wir seit der Mitarbeiterbefragung 2016 in den Bereichen berufliche Weiterentwicklung und persönliche Weiterbildung gemacht haben. Außerdem haben wir damit den Wunsch der Mitarbeiter umgesetzt, umfassender über Weiterbildungs- und Karriereöglichkeiten informiert zu werden. Bei der Veranstaltung hatten Mitarbeiter und Führungskräfte die Möglichkeit, sich mit Vertretern des HR-Bereichs auszutauschen, Fragen zu stellen und Feedback zu geben. Zu den zentralen Themen des HR-Marktplatzes zählten „Compensation & Benefits“ und das betriebliche Gesundheitsmanagement.

## Feedback und Dialog

**Wichtige Bestandteile einer modernen Unternehmens- und Führungskultur sind ein regelmäßiges Feedback und ein offener Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Fragen, Vorstellungen, Erwartungen, Ziele und auch Probleme besprechen zu können schafft ein Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitern und Führungskräften und stärkt das Teamgefühl. Außerdem trägt es zur Weiterentwicklung beider Seiten bei.**

Gerade vor dem Hintergrund einer herausfordernden Arbeitsmarktsituation ist eine starke Feedbackkultur ein entscheidender Faktor, um Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und die Arbeitgeberattraktivität zu steigern.

## Managementansatz

In den vergangenen Jahren hat tesa seine Feedbackkultur kontinuierlich verbessert, etwa mithilfe von Mitarbeiterbefragungen. Diese führen wir in regelmäßigen Abständen in der Zentrale sowie in den Regionen durch. Weltweit betrachtet finden jährlich Befragungen statt. Auf der Ebene der einzelnen Standorte werden die Mitarbeiter in einem Rhythmus von zwei bis drei Jahren befragt. Damit stellen wir sicher, dass die Umsetzung entsprechender Maßnahmen auch wirklich nachgehalten wird. Die Mitarbeiterbefragungen dienen dazu, das Engagement unserer Mitarbeiter, ihre Motivation und ihre Bindung an das Unternehmen zu messen sowie die Stellschrauben zu identifizieren, die diese Aspekte maßgeblich beeinflussen. Die Regionen können darüber hinaus Fragen zu regionsspezifischen Themen ergänzen. Um den Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten zu fördern, finden im Anschluss an die anonymisierten

Befragungen gemeinsame Workshops statt. Dort werden die Ergebnisse diskutiert und konkrete Maßnahmen erarbeitet. Wirksamkeit und Akzeptanz der Maßnahmen überprüfen wir in den nachfolgenden Mitarbeiterbefragungen. Generell belegen die Ergebnisse der Umfragen das hohe Engagement unserer Mitarbeiter und eine starke Bindung an tesa.

Dialogformate im Rahmen der Weiterentwicklung umfassen Mitarbeitergespräche, 360°- und 180°-Feedback und das Competencies Review. Alle Formate beruhen auf den tesa Key Competencies, die auch im Bereich „Succession Planning and Talent Management“ genutzt werden. Für die Durchführung des Mitarbeitergesprächs gibt es einen Leitfaden. Zudem werden die Führungskräfte darin geschult, diese Gespräche zu führen. Grundsätzlich finden die Gespräche einmal im Jahr statt, in manchen Regionen auch zweimal. Die Teilnahmequote liegt bei 90 bis 100 Prozent.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Kompetenzbasierte Mitarbeitergespräche** Auch 2018 haben wir in den tesa Regionen kompetenzbasierte Mitarbeitergespräche durchgeführt. Dieses international einheitliche Format basiert auf dem Modell der tesa Key Competencies, das das Handeln der Menschen bei tesa bestimmt. Mit dem Format sorgen wir dafür, dass Mitarbeiter und Führungskräfte miteinander ins Gespräch kommen. Es erlaubt neben dem Feedback an den Mitarbeiter auch die Möglichkeit eines freiwilligen Feedbacks an die Führungskraft.

> 90 %

> beträgt die Teilnahmequote an jährlichen Mitarbeitergesprächen.



**Mitarbeiterbefragung** Nachdem wir im Jahr 2017 Mitarbeiterbefragungen in den Regionen Osteuropa, Asia/Pacific und Lateinamerika durchgeführt hatten, gab es 2018 keine Befragung. In den genannten Regionen sind die Gesellschaften nun dabei, die aus den Befragungsergebnissen abgeleiteten Maßnahmen umzusetzen. Die nächsten Befragungen finden 2019 in der Zentrale und in Westeuropa statt.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

**Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ist ein wichtiges Anliegen von tesa. Denn wir wollen unsere Verantwortung als Arbeitgeber auch über ein gutes Betriebsklima, Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten hinaus wahrnehmen. Zudem ist Gesundheitsförderung für uns ein Ausdruck von Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern. Sie betrachten Angebote in diesem Bereich als Merkmal eines modernen Arbeitgebers und messen betrieblichem Gesundheitsmanagement eine immer größere Bedeutung zu.**

### Managementansatz

Um die Gesundheit von Mitarbeitern proaktiv zu fördern und zu ihrer Erhaltung beizutragen, verfügt tesa über ein breit angelegtes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Unter der Dachmarke „It's for you“ entwickelt ein interdisziplinäres Team vielfältige Maßnahmen. Dazu gehören Vertreter von Human Resources als koordinierende Stelle, Betriebsrat, Gesundheitsförderung, „tesa sport club“, Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztlicher Dienst und Arbeitssicherheit. Ziel ist es, Belastungen zu minimieren und gleichzeitig die persönlichen Ressourcen zu stärken.

Der „tesa sport club“ bietet tesa Mitarbeitern in Norderstedt ein umfangreiches Angebot für Fitness und Entspannung. Dazu zählen ein Gerätepark für Ausdauer- und Krafttraining, verschiedene Kurse wie Spinning, Yoga oder Rückenpower sowie individuelle Fitness-Checks. Die Mitarbeiter der Standorte in der Metropolregion Hamburg können sowohl die Angebote unseres eigenen BGMs nutzen als auch die des Mutterkonzerns Beiersdorf. Dazu zählen etwa Autogenes Training, Progressive Muskelentspannung sowie Workshops für einen gesunden Rücken und Entspannungstechniken.

Eine weitere Säule der Gesundheitsförderung ist das umfangreiche Angebot an Vorsorgeuntersuchungen wie etwa Venenscreening, Hautkrebsvorsorge und Darmkrebsvorsorge.

Weitere Maßnahmen umfassen die Ausstattung aller Büroarbeitsplätze mit rückschonenden und höhenverstellbaren Schreibtischen sowie eine hauseigene Ergonomieberatung, die bei der korrekten Höheneinstellung von Schreibtisch und Bürostuhl unterstützt und über kleine Sportübungen direkt am Arbeitsplatz informiert. Auch die Förderung einer gesunden Ernährung durch entsprechende Angebote im Betriebsrestaurant gehört dazu.

Das Angebot des BGMs wird hinsichtlich Akzeptanz und Wirksamkeit fortlaufend überprüft.

### Maßnahmen und Ergebnisse

**„tesa sport club“** Im Berichtsjahr haben wir die Öffnungszeiten des Sportclubs und das Kursangebot nochmals erweitert, um der großen Nachfrage gerecht zu werden. Nach dem erfolgreichen Start 2017 haben wir außerdem das Angebot an physiotherapeutischen Behandlungen im Hause ausgeweitet.

#### Psychologische Gefährdungsbeurteilungen

2018 haben wir in drei weiteren Bereichen Psychologische Gefährdungsbeurteilungen in Anlehnung an das Arbeitsschutzgesetz vorgenommen. Damit ist der Zyklus der Psychologischen Gefährdungsbeurteilung zu 90 Prozent abgeschlossen. Er sieht vor, dass die Befragungen alle drei bis fünf Jahre in allen Bereichen stattfinden.

„Einfälle statt Abfälle“ Die 2018 im tesa Werk Offenburg initiierte Kampagne soll dazu beitragen, den Energie- und Ressourceneinsatz kontinuierlich zu reduzieren.



# UMWELT



Als Chemiekonzern und produzierendem Unternehmen kommt tesa im Umweltbereich eine große Verantwortung zu. Ein sorgsamer Umgang mit der Umwelt sowie natürlichen Ressourcen und Rohstoffen ist eines unserer erklärten Unternehmensziele. Er trägt dazu bei, das Vertrauen in die Marke zu stärken und die Grundlage unseres Geschäftserfolgs zu sichern.

Vor diesem Hintergrund ist Umweltschutz bereits seit Jahren Kernbestandteil der nachhaltigen Geschäftsstrategie von tesa und über unsere Umweltleitlinien im gesamten Konzern verankert. Die Leitlinien geben allen Mitarbeitern den Maßstab unseres Handelns vor und sollen das Umweltbewusstsein im Unternehmen weiter erhöhen.

Umweltauswirkungen entstehen bei tesa vor allem durch den Energieverbrauch an den Produktionsstandorten. Entsprechend legen wir einen besonderen Fokus auf Klimaschutz und die Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen. Aber auch Ressourceneffizienz hat für uns einen hohen Stellenwert. Grundlage unserer Arbeit im Bereich Umweltschutz sind die geltenden Vorgaben des Gesetzgebers, die wir an sämtlichen Standorten umsetzen. Um

unsere Umweltleistung wirkungsvoll zu steuern, nutzen wir zudem Umweltmanagementsysteme. Sie kommen an allen Standorten zum Einsatz, die signifikante Auswirkungen auf die Umwelt haben. Mittlerweile verfügen sieben Produktionsstandorte und die Konzernzentrale über ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. An allen Standorten arbeiten Umweltexperten. Sie sind mit den globalen Umweltleitlinien von tesa vertraut und kennen zudem die lokale Gesetzgebung und den Stand der Technik vor Ort. Die Experten erheben Vergleichswerte, initiieren Projekte und arbeiten an der laufenden Verbesserung unserer Umweltleistungen.

Ein wichtiges Element unseres Umweltmanagements ist auch der vorausschauende Umgang mit Risiken. Er hilft uns, rechtzeitig auf Veränderungen zu reagieren, Reputationsschäden und Kosten abzuwenden und die Chancen zu nutzen, die sich uns bieten. Im Rahmen unseres Umweltrisikomanagements ermitteln und bewerten wir Chancen und Risiken in Bezug auf Umweltaspekte – sowohl auf der Ebene der einzelnen Produktionsstandorte als auch übergreifend. Dies erleichtert uns die Auswahl geeigneter Umweltschutzmaßnahmen und trägt dazu bei, die Risikosituation von tesa positiv zu beeinflussen. Das Umweltrisikomanagement ist damit ein wichtiger Faktor für unseren nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Mit unserem Umweltprogramm konkretisieren wir unser Umweltengagement und setzen uns regelmäßig ambitionierte, konzernweite Ziele. Zum Ablauf der letzten Zielperiode im Jahr 2015 konnten wir auf diese Weise bereits viele unserer Umweltauswirkungen reduzieren. So haben wir beispielsweise unseren spezifischen Energieverbrauch pro Tonne Endprodukt um 24 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2001 gesenkt und die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Endprodukt um 19 Prozent reduziert. Außerdem konnten wir den spezifischen Einsatz von Lösungsmitteln (-41 Prozent) und das Aufkommen nicht verwertbarer Abfälle (-77 Prozent) verringern. Auch der spezifische Ausstoß von sogenannten flüchtigen organischen Verbindungen (-91 Prozent) ist deutlich zurückgegangen.

## Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Emissionen

**Um unserer Verantwortung im Umweltbereich gerecht zu werden, analysieren wir konsequent alle Entwicklungen und Herausforderungen, die sich aus dem Klimawandel für unser Geschäft ergeben können und stimmen unsere**

**Maßnahmen darauf ab. Für tesa als Industrielieferer ist es in diesem Zusammenhang besonders wichtig, sich auf künftige Entwicklungen der regulatorischen Rahmenbedingungen einzustellen: Klimaschutzpolitische Maßnahmen, Effizienzziele und der weitere Ausbau erneuerbarer Energien können sich auf die Geschäftstätigkeit von tesa auswirken. Auch Grenzwerte, technische Standards und Zulassungsverfahren für Energieerzeugungs- und Produktionsanlagen entwickeln sich dynamisch und erfordern einen vorausschauenden Ansatz. Darüber hinaus rückt der Klimaschutz immer weiter in den Fokus der Öffentlichkeit.**

Wir möchten diesen Entwicklungen Rechnung tragen und gleichzeitig unserem eigenen Anspruch an wirkungsvollen Klimaschutz gerecht werden. Denn daraus können sich für uns auch Chancen und Wettbewerbsvorteile ergeben: Indem wir proaktiv über unser Engagement für den Klimaschutz kommunizieren oder hervorheben, wie unsere Produkte auf Kundenseite zu mehr Nachhaltigkeit beitragen, können wir das Interesse an unseren Produkten steigern. Hier kommt uns auch unsere Innovationskraft zugute: Sie hilft uns, unsere Produkte und Produktionsprozesse kontinuierlich zu verbessern. So stellen wir beispielsweise immer mehr Produkte in energieeffizienten, lösungsmittelfreien Fertigungsverfahren her.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Endprodukt (location based) im Vergleich zum Referenzjahr 2015 um weitere zehn Prozent zu senken. Zum Berichtsstichtag lagen wir bei -8,3 Prozent.

## Managementansatz

Klimaschutz ist ein wesentlicher Bestandteil des Umweltmanagements bei tesa. Für das kontinuierliche Management des betrieblichen Umweltschutzes nutzen wir an mittlerweile acht Standorten nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsysteme. Zertifiziert sind unter anderem alle Produktionsstandorte mit angeschlossener Beschichtung und/oder Klebmassenproduktion; davon ausgenommen sind die Produktionsstätten der 2017 und 2018 akquirierten Unternehmen. Sie haben vergleichsweise hohe Energieverbräuche, zum Beispiel aufgrund von Trocknungs- oder Abluftreinigungsprozessen. Dementsprechend fallen dort auch höhere CO<sub>2</sub>-Emissionen an. Ebenfalls zertifiziert sind die Konzernzentrale, das tesa Converting Center und die tesa scribos GmbH. Berechnungen zufolge entfallen 95 Prozent unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf die Standorte mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem.

Um unsere Umweltleistungen stetig zu verbessern, berücksichtigen wir die Ergebnisse der Umweltaudits. Auf diese Weise identifizieren wir weitere Einsparmöglichkeiten, optimieren energieintensive Prozesse und senken Kosten und CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die tesa Unternehmensführung wird jedes Jahr über einen Management-Review in diesen Prozess einbezogen. Die operative Verantwortung liegt bei den Umweltexperten, die an allen Standorten tätig sind. Sie sind mit den globalen Umweltleitlinien von tesa vertraut und kennen zudem die lokale Gesetzgebung und den Stand der Technik vor Ort. Die Experten erheben Vergleichswerte, initiieren Projekte und sorgen damit für eine laufende Verbesserung unserer Umweltleistungen.

Die Konzernzentrale und die Standorte mit den höchsten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Hamburg und Offenburg) verfügen zusätzlich zu dem Umweltmanagementsystem über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001. Sie emittieren circa 60 Prozent der CO<sub>2</sub>-Emissionen aller tesa Standorte mit Umweltmanagementsystem. Dies lässt sich damit begründen, dass die Konzernzentrale der mitarbeiterstärkste Standort ist und über den größten Forschungs- und Entwicklungsbereich verfügt; Hamburg und Offenburg sind die größten Produktionsstandorte.

Mit der Einführung der Energiemanagementsysteme wurde die Grundlage geschaffen, um die Energieeffizienz an den Standorten weiter zu erhöhen. Bestandteil der Energiemanagementsysteme sind moderne Monitoring-Verfahren. Diese werden kontinuierlich erweitert und verbessert. Zudem werden Mitarbeiter und externe Beschäftigte, die Einfluss auf die energetische Leistung des Unternehmens haben, dafür sensibilisiert und qualifiziert, im Sinne des Energiemanagements zu handeln. Ein weiterer strategischer Ansatzpunkt für

# 3

## Standorte

› verfügen über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem.

tesa ist der Einsatz energie- und ressourcensparender Technologien. Dazu zählen die effiziente Eigenerzeugung von Energie durch Kraft-Wärme-Kopplung und der Bezug von Strom aus regenerativen Quellen.

Mit unserem tesa Umweltprogramm, das bereits seit 2001 existiert, setzen wir uns konzernweite Ziele, um unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu verringern. Die aktuelle Zielperiode gilt für die Jahre 2016 bis 2020. Für diesen Zeitraum haben wir uns vorgenommen, die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Endprodukt (location based) um zehn Prozent zu senken. Die Energieverbräuche sind hierbei die wichtigsten Steuerungsgrößen. Sie gilt es mit unserem Umweltprogramm und unserem kontinuierlichen Verbesserungsprozess kontinuierlich zu senken. Die Ziele, die wir uns im Rahmen einer Zielperiode setzen, werden regelmäßig überprüft und erneuert. Über unser internes Planungs- und Berichtswesen erfassen, bewerten und überwachen wir Risiken und Maßnahmen zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf der Ebene der Zentrale und der einzelnen nach ISO 14001 zertifizierten Standorte. Die Risikobeurteilung für klimabezogene Risiken wird durch das Environmental Management Team erstellt und jährlich aktualisiert. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir, indem wir monatlich die standortspezifischen Energieverbräuche erheben. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Scopes 1 und 2 ermitteln wir in Anlehnung an die Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols.

Umweltauswirkungen entstehen jedoch nicht nur in unserer eigenen Produktion, sondern auch in unserer Lieferkette und bei unseren Geschäftspartnern. Der tesa Code of Conduct for Suppliers (S. 33–34) fordert von unseren Lieferanten deshalb, die Prinzipien des UN Global Compact und damit grundlegende Standards im Umweltschutz einzuhalten.

# 8

## Standorte

› verfügen über ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem.



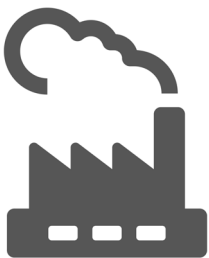
Alle Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, die nicht unter Scope 1 und Scope 2 fallen, werden den sogenannten Scope-3-Emissionen zugeordnet. 2018 haben wir begonnen, die Daten für die wesentlichen Emissionen entlang der Wertschöpfungskette zu ermitteln. Dabei haben wir die Bereiche Verpackungen, Rohstoffe, Fertigwarenlieferanten und Produkttransporte als wesentliche Scope-3-Kategorien identifiziert.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Umweltmanagementsysteme** Im Berichtszeitraum wurden die Umweltmanagementsysteme an allen Standorten, die nach ISO 14001 zertifiziert sind, auf die revidierte Norm ISO 14001:2015 umgestellt und erfolgreich zertifiziert.

**Energiemanagementsysteme** Im Berichtszeitraum haben Hamburg und Offenburg ihre Energiemanagementsysteme weiterentwickelt und wurden zum vierten Mal nach ISO 50001 zertifiziert. Die neue tesa Zentrale in Norderstedt durchlief die ISO-50001-Zertifizierung 2018 zum dritten Mal erfolgreich.

**Umweltaudits** Externe Umweltaudits werden jährlich im Rahmen der Matrixzertifizierung der ISO-14001-Standorte durchgeführt. Darüber hinaus finden zusätzlich an allen ISO-14001-Standorten interne Systemaudits statt. Aufgrund der Revision der Umweltmanagementnorm lag das Hauptaugenmerk unter anderem auf Performance Management, Risiken und Chancen sowie der Bestimmung von Erwartungen interessierter Anspruchsgruppen.



## Die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Endprodukt

➤ konnten wir 2018 um 8,3 Prozent gegenüber 2015 reduzieren (location based method).

**Klimaschutzmaßnahmen** In den Werken Offenburg (seit 2014) und Hamburg (seit 2016) setzen wir Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungs- beziehungsweise Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK) für eine klimafreundliche Eigenstromerzeugung ein. Hierbei wird neben der elektrischen Energie auch die entstehende Wärme genutzt – etwa zum Heizen oder für Produktionsprozesse. Beide Anlagen lieferten 2018 zusammen rund 41 Prozent des weltweiten Strombedarfs der nach ISO 14001 zertifizierten Standorte. Am Standort Offenburg wird seit 2018 ein neuer Kessel zur Dampfversorgung des Produktionswerks eingesetzt. Er hat einen höheren Wirkungsgrad und senkt den Verbrauch an Erdgas sowie die damit verbundenen CO<sub>2</sub>- und NO<sub>x</sub>-Emissionen. Im Berichtsjahr wurden die Machbarkeitsstudien für KWK-Anlagen im tesa Werk Concagno und der tesa SE in Norderstedt mit positiver Entscheidung zur Investition abgeschlossen.

Neben der Eigenerzeugung bezogen wir 2018 an fünf europäischen Standorten Strom aus regenerativen Quellen. Damit konnten wir rund 30 Prozent unseres globalen Strombedarfs für die nach ISO 14001 zertifizierten Standorte decken. Im Berichtszeitraum haben wir mit Investitionen in LED-Beleuchtung in der Zentrale sowie an den Standorten Hamburg, Sparta und Suzhou zudem weitere Energieprojekte abgeschlossen.

## Leistungsindikator

Im Berichtszeitraum konnten wir die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Tonne Endprodukt nach der marktorientierten Methode unter Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Energien (market based) um 0,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr reduzieren. Im Vergleich zum Referenzjahr 2015 liegen wir 2018 insgesamt bei -8,3 Prozent nach der standortbezogenen Methode (location based) und befinden uns im Zielkorridor der von uns angestrebten Reduktion von 10 Prozent im Jahr 2020.

## Kennzahlen Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Emissionen

### Energieverbrauch

	Einheit	2015 <sup>2,6</sup>	2017	2018
Erdgas	GWh	204	262	275
Erdöl		0	0	0
Fernwärme		0	0	0
Strom aus erneuerbaren Energien	GWh	0	24	26
Strom aus konventioneller Erzeugung	GWh	60	26	26
Summe Energieverbrauch	GWh	265	311	327

### Treibhausgasemissionen location based<sup>3,7</sup>

	Einheit	2015 <sup>2</sup>	2017	2018	Ziel 2020
CO <sub>2</sub> direkt (Scope 1)	1000 t	41	53	56	
CO <sub>2</sub> indirekt (Scope 2)	1000 t	28	23	24	
CO <sub>2</sub> Summe	1000 t	69	76	79	
Veränderung 2018 versus 2015 <sup>5</sup>	%	-	-	-8,3	-10,0

### Treibhausgasemissionen market based<sup>4,7</sup>

	Einheit	2015 <sup>2</sup>	2017	2018
CO <sub>2</sub> direkt (Scope 1)	1000 t	41	53	56
CO <sub>2</sub> indirekt (Scope 2)	1000 t	41	14	14
CO <sub>2</sub> Summe	1000 t	83	67	70
Veränderung 2018 versus 2015 <sup>5</sup>	%	-	-	-32,7

<sup>1</sup>CO<sub>2</sub>-Umrechnungsfaktoren vor 2015: 0,47 t CO<sub>2</sub> / MWh electricity und 0,18 t CO<sub>2</sub> / MWh gas; <sup>2</sup>Referenzjahr; <sup>3</sup>Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Quelle CO<sub>2</sub>e Faktoren: GHG Protocol / IEA; <sup>4</sup>Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Quelle CO<sub>2</sub>e Faktoren: Stromanbieter bzw. Residualmix: RE-DISS (07/2017); Emissionsfaktor für Strom aus regenerativen Quellen wird gleich null gesetzt; <sup>5</sup>Bezogen auf Produktionsmenge; <sup>6</sup>Annahme zum Gas-/Stromverbrauch im tesa Werk Hamburg wurde im Berichtsjahr 2018 durch reale Werte ersetzt; <sup>7</sup>Umstellung von CO<sub>2</sub> auf CO<sub>2</sub>e im Berichtsjahr 2018

## Effizienter Umgang mit Ressourcen

**Bei der Produktion von Waren entstehen immer auch Abfälle. Unser Anspruch ist es, Abfälle wirksam zu reduzieren und natürliche Ressourcen zu schonen. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für die Vermeidung von unnötigen Abfällen und fachgerechtes Recycling zu schaffen.**

Orientierung in diesem Bereich bietet unsere verbindliche Umweltleitlinie. Sie besagt, dass wir Produkte so herstellen, verwenden und entsorgen, dass die Umwelt so wenig wie möglich Schaden nimmt. Zusätzlich zu gesetzlichen Vorschriften, die wir konsequent einhalten,

übernehmen wir auch proaktiv Verantwortung. Unsere Umweltmanagementsysteme entwickeln wir laufend weiter und tauschen uns zu diesem Zweck auch mit externen Experten aus. Zudem informieren wir unsere Stakeholder offen und transparent über unsere Ziele und Erfolge in diesem Bereich. So konnten wir unsere Umweltauswirkungen im Bereich Ressourceneffizienz bereits signifikant verringern. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2020 das spezifische Abfallaufkommen pro Tonne Endprodukt um weitere zwei Prozentpunkte gegenüber dem Referenzjahr 2015 zu senken. Materialverluste im Produktionsprozess sind hierbei eine wichtige Steuerungsgröße.

### Managementansatz

Wir wollen unseren Kunden Produkte anbieten, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg die Umwelt so wenig wie möglich belasten. Dazu entwickeln wir umwelt-

freundliche, lösemittelfreie Herstellungsverfahren und setzen – wo dies möglich und sinnvoll ist – nachwachsende und recycelte Rohstoffe ein.

Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte und ihrer Produktionsverfahren achten wir auf die Ressourceneffizienz und vermeiden Produktionsabfälle. Entsprechende Maßnahmen sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes. Außerdem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig für die Themen Abfallvermeidung und -trennung.

Abfälle lassen sich in der Produktion nicht vollständig vermeiden. Unser Abfall- und Rohstoffmanagement zielt darauf ab, Materialien effizient zu nutzen und möglichst wiederzuverwerten. So arbeiten wir kontinuierlich daran, produktionsbedingte Verluste der eingesetzten Rohstoffe zu minimieren – bei der Klebmassenherstellung genauso wie beim Beschichten und Rollenschneiden. Die Abfallmengen, die während des Produktionsprozesses entstehen, werden standortspezifisch nach verschiedenen Abfallfraktionen erhoben. Für die Berichterstattung werden sie unter den Kategorien ungefährliche beziehungsweise gefährliche Abfälle sowie Abfälle zur Beseitigung und zur Verwertung zusammengefasst. Ungefährliche Abfälle und gefährliche, lösemittelhaltige Abfälle werden von tesa nahezu vollständig verwertet. Durch laufende Verbesserungen des Maschinenparks und der Fertigungsprozesse – auch auf Anregung unserer Mitarbeiter – können wir unsere Abfallmengen kontinuierlich reduzieren.

Zur Herstellung doppelseitiger Acrylat-Klebebänder für hochfeste Verbindungen setzen wir seit Jahren die weltweit einzigartige und patentierte ACX-Technologie ein. Das ACX-Verfahren entzieht der Klebmasse das verwendete Lösungsmittel und macht eine energieaufwendige Trocknung überflüssig. Gleiches gilt für die Anwendung der NRE-Technologie zur Herstellung und Beschichtung von Naturkautschuk-Haftklebern. Das Verfahren ersetzt lösungsmittelbasierte Klebstoffe durch lösungsmittelfreie, extrudierte Kautschuksysteme.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Mitarbeiterereinbindung** Um das Know-how unserer Mitarbeiter für abfallsparende Maßnahmen zu nutzen, führten wir 2018 im tesa Werk Offenburg die erfolgreiche Kampagne „Einfälle statt Abfälle“ fort. Dahinter steht ein langfristiges Projekt, mit dem wir den Energie- und Ressourceneinsatz kontinuierlich reduzieren wollen. Beteiligt sind Mitarbeiter aus Produktion, Prozessentwicklung und Technik. Ein Baustein des Projekts sind regelmäßige abteilungsinterne und abteilungsüber-

greifende Projektbesprechungen. Sie dienen dazu, die konkrete Umsetzung von Verbesserungspotenzialen abzustimmen. Zu dem Projekt gehören außerdem Kommunikationsmaßnahmen, die bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein für die Thematik schaffen sollen.

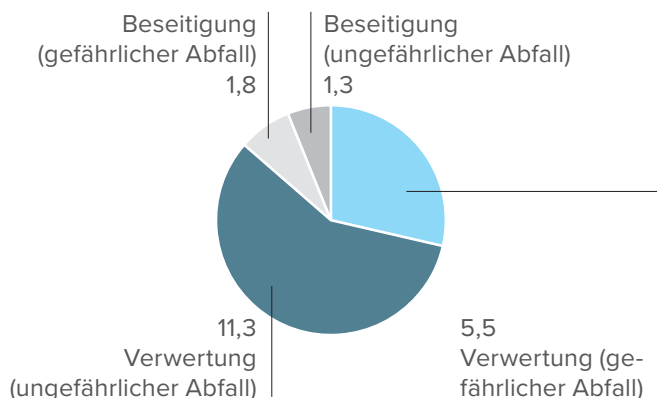
**Ausbau der ACX-Technologie** Im Jahr 2018 haben wir weitere Produkte auf diese Technologie umgestellt, was zu weiteren Energie-, Material- und Lösungsmittelsparungen führte.

**Optimierung des Anlagenbetriebs** Die 2017 in Sparta, USA, in Betrieb genommene neue Produktionsanlage haben wir im Berichtsjahr unter anderem in Bezug auf die entstehenden Produktionsabfälle optimiert. Sie ermöglicht es, lösungsmittelbasierte durch wasserbasierte Klebstoffe zu ersetzen und so die Lösungsmittelbilanz zu verbessern.

## Leistungsindikatoren

Die Abfallmenge pro Tonne Endprodukt konnte im Vergleich zum Basisjahr, bereinigt um Mixeffekte, die aus der Gewichtung der unterschiedlichen Standorte resultieren, um -2,5 Prozent gesenkt werden (durch das Herausrechnen von Mixeffekten können wir die Leistungen unserer Standorte und unsere Fortschritte transparenter darstellen). Damit liegen wir konzernweit auf Zielniveau. Alle deutschen Produktionsstandorte konnten ihre Einzelziele gegenüber dem Referenzjahr 2015 bereits erfüllen. Im Berichtsjahr wirkten sich neben Mixeffekten insbesondere Sondereffekte aus dem „Ramp Up“ einer neuen Fertigungslinie in den USA negativ auf die Abfallbilanz aus.

## Abfallmengen nach Art und Entsorgungsweg [1000 t] 2018



Unter der Submarke tesa ecoLogo® bietet tesa Produkte an, die aus überwiegend recycelten oder natürlichen Materialien hergestellt werden.



## PRODUKTVERANTWORTUNG



**Wir sehen es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, unseren Kunden sichere, langlebige und unbedenkliche Produkte anzubieten.**

Unsere Produktverantwortung beginnt schon bei der Beschaffung unserer Rohstoffe. Diese beziehen wir, soweit möglich, regional und arbeiten daran, die Transparenz zur

Herkunft der eingesetzten Stoffe weiter zu erhöhen. Darüber hinaus achten wir auf die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Arbeitsstandards in unserer Lieferkette. Den Einsatz von Rohstoffen gestalten wir so verbrauchseffizient wie möglich, um natürliche Ressourcen zu schonen. Zu unserer Produktverantwortung gehört auch, unseren Kunden innovative Dienstleistungen anzubieten und die Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten. Außerdem gestalten wir unsere Produkte möglichst umweltfreundlich. Konkret bedeutet das: Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser Produktdesign zu verbessern, um die Umweltauswirkungen unserer Produkte zu minimieren.



Geltende Gesetze und Regulierungen bilden das Fundament, auf dem unsere Produktverantwortung fußt. Unser Anspruch geht jedoch noch weiter: Unsere Umweltleitlinie und die Produktsicherheitsrichtlinie enthalten strenge interne Vorgaben, die die Sicherheit und Umweltverträglichkeit unserer Produkte gewährleisten sollen. Damit geben wir allen Mitarbeitern einen klaren Handlungsrahmen für die Entwicklung, Herstellung und Marktbeobachtung von Produkten.

Unser Ziel ist es, unseren Kunden Produkte anzubieten, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg die Umwelt so wenig wie möglich belasten und sicher im Gebrauch sind.

## Verantwortung in der Lieferkette

**Für unsere Produktion benötigen wir Rohstoffe und Chemikalien, die wir bei zahlreichen Lieferanten weltweit einkaufen und an unsere Standorte transportieren.**

Aufgrund unserer internationalen Wertschöpfungskette sind wir einem gewissen Risiko im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt. Unser Ziel ist es, die Herkunft der von uns bezogenen Roh- und Zwischenprodukte zu kennen und nachvollziehbar zu machen. Unsere Beschaffungsstrategie setzt deshalb vor allem auf räumliche Nähe: Wir versuchen, die in den Werken benötigten Rohstoffe verstärkt in Standortnähe zu beschaffen.

### Managementansatz

Die Verantwortung für unsere Aktivitäten in der Lieferkette trägt der Head of tesa Supply Network, der Teil der tesa Geschäftsleitung ist. Er wird von den regionalen Supply Chain Organisationen unterstützt. Unsere Einkaufsorganisation hat Standorte in Deutschland, China, Korea, Malaysia und den USA. Unsere globalen Einkaufsprozesse sind in der Purchasing Compliance Guideline definiert und beschrieben. Die Richtlinie enthält verbindliche Verhaltensregeln für tesa als Einkäufer. So besagt sie beispielsweise, dass die tesa Mitarbeiter, die eine Einkaufstätigkeit ausführen, die wesentlichen Lieferanten zur Unterzeichnung des Code of Conduct for Suppliers (CoCfS) verpflichten müssen.

Der CoCfS bildet die Grundlage für eine verantwortungsvolle Gestaltung unserer globalen Beschaffungsprozesse und gilt verbindlich für alle wesentlichen Lieferanten, die



**Kautschuk** ist einer der wichtigsten Rohstoffe für Klebmassenherstellung.

tesa direkt beliefern. Er beschreibt grundlegende Regeln und Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsprävention. Als Basis dienen auch hier die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Verstößt ein solcher Lieferant gegen unsere Regeln, fordern wir ihn auf, die Missstände zu beheben. Sollte er dieser Aufforderung nicht folgen, streben wir eine Beendigung der Geschäftsbeziehung an.

### Maßnahmen und Ergebnisse

#### Erstellung eines Konzepts zur Integration von Menschenrechtsaspekten in Lieferantenaudits

In neuen genauso wie in laufenden Geschäftsbeziehungen führt tesa bei wesentlichen Lieferanten neben Lieferantenbesuchen auch regelmäßige Audits durch. Die Auswahl der zu überprüfenden Lieferanten erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien, zum Beispiel ihrer strategischen Bedeutung oder im Falle von Qualitätsmängeln. Die Audits haben zum Ziel, die Leistungsfähigkeit des jeweiligen Lieferanten zu beurteilen. Auffälligkeiten werden in Besuchs- oder Auditberichten festgehalten. Standardmäßig prüfen wir dabei, ob Umweltstandards sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen eingehalten werden; diese sind auch Bestandteil des CoCfS. 2018 hat tesa begonnen, ein Konzept zur Integration von

Menschenrechtsaspekten in Lieferantenaudits zu entwickeln. Im Fokus stehen dabei die Überprüfung von Auffälligkeiten oder Verstöße gegen den CoCfS. 2019 planen wir, im Rahmen von Pilotprojekten zu evaluieren, ob externe Audits der Business Social Compliance Initiative (BSCI) oder das Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) eine sinnvolle Ergänzung zu den tesa eigenen Audits darstellen können.

Innerhalb des tesa Konzerns kontrolliert die Konzernrevision regelmäßig die weltweit gültigen Einkaufsstandards und die damit verbundenen Prozesse in den Tochtergesellschaften: Dazu werden sogenannte Purchase-to-pay-Audits durchgeführt, in denen alle Prozesse von der Beschaffung bis zur Rechnungslegung geprüft werden. Dabei prüft die Konzernrevision auch, ob die entsprechenden Verpflichtungen wesentlicher Lieferanten zum CoCfS vorhanden sind. Wenn nötig, fordert die Abteilung Korrekturmaßnahmen ein.

**Schulungen** 2017 haben wir damit begonnen, Prozessverantwortliche in der Anwendung der Purchasing Compliance Guideline zu schulen. In einer eigens dafür entwickelten Onlineschulung wird die Rolle des CoCfS im Rahmen unserer Beschaffungsprozesse erläutert. Seither wurden über 300 Mitarbeiter erfolgreich geschult. Diese Schulungen werden auch 2019 fortgesetzt.

## Produktsicherheit

**Für die Zufriedenheit unserer Kunden und damit für unseren wirtschaftlichen Erfolg ist die Sicherheit unserer Produkte entscheidend. Denn sie trägt wesentlich dazu bei, Vertrauen in unsere Produkte zu schaffen und zu erhalten.**

Weisen die Produkte Sicherheitsmängel auf, kann dies negative Auswirkungen haben – für die Menschen, die mit ihnen umgehen, ebenso wie für die Natur. Aber auch unser Unternehmen kann durch Produktvorfälle schweren Schaden nehmen. So können Ereignisse wie Rückrufaktionen finanzielle Einbußen mit sich bringen oder unserer Reputation schaden. Auf der anderen Seite profitieren Unternehmen, die eine hohe Produktsicherheit und Qualität gewährleisten, von Wettbewerbsvorteilen – zum Beispiel indem sie dadurch ihr Markenprofil schärfen oder schneller neue Märkte erschließen.

Unser Ziel sind Produkte, die höchste Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen.



## Der tesa CoCfS

**> gilt verbindlich für alle wesentlichen Lieferanten, die tesa direkt beliefern.**

### Managementansatz

Wir möchten Produkte und Prozesse so gestalten, dass sie den vielfältigen Erwartungen unserer Stakeholder entsprechen und niemand bei ihrer Herstellung oder Anwendung zu Schaden kommt.

Um unseren Kunden sichere und qualitativ hochwertige Produkte anzubieten, halten wir uns an geltende Gesetze und Richtlinien. Eine zentrale Rolle hierfür spielt zudem unsere interne Produktsicherheitsrichtlinie (Product Safety Guideline), die die strengen gesetzlichen Vorgaben ergänzt. Sie beschreibt verpflichtende Maßnahmen, mit denen wir die Sicherheit unserer Produkte weiter erhöhen. Außerdem legt sie die Rollen und Verantwortlichkeiten der Produktsicherheitsbeauftragten fest. Die tesa Product Safety Guideline ist im Intranet verfügbar.

Das Produktsicherheitsmanagement ist bei tesa ein wesentlicher Bestandteil des Qualitätsmanagements und wird im Rahmen der Organisationsstruktur auch durch die Geschäftsführung mit gesteuert. Für die Bewertung von Inhaltsstoffen sind die Abteilungen für Produktsicherheit und Produktentwicklung zuständig. Für ihre Beurteilung werten sie die jüngsten wissenschaftlichen Erkenntnisse aus und betrachten Angaben zu sicherheitsrelevanten Substanzeigenschaften sowie zum sicheren Umgang mit Stoffen oder Gemischen. Um Produktfehler zu vermeiden, führen die Bereiche Produktentwicklung und Produktion unter anderem Fehlermöglichkeits- und -einflussanalysen (FMEA) durch. Auf diese Weise identifizieren sie bereits im Entstehungsprozess der Produkte potenzielle Fehler in der Konstruktion, Fabrikation oder der Instruktion, wie zum Beispiel eine fehlerhafte Gebrauchsanleitung.

Sind die Produkte auf dem Markt, werden sie von unseren Geschäftseinheiten weiter beobachtet. Erkennen die Einheiten dabei, dass eine erneute Risikoanalyse und -bewertung sowie entsprechende Maßnahmen erforderlich sind, leiten sie die notwendigen Schritte

ein, um die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden und Mitarbeiter zu gewährleisten. Im Berichtsjahr gab es keine Rückrufaktionen von Endkunden.

Wichtig für unsere Arbeit in diesem Bereich sind die Produktsicherheitsbeauftragten (PSB). Weltweit verfügt jedes wesentliche Werk über einen lokalen PSB, der an den zentral zuständigen „Corporate PSB“ berichtet. Alle Produktsicherheitsbeauftragten haben eine von der Automobilindustrie anerkannte externe Schulung durchlaufen. Sie sind in der Regel auch die Qualitätsbeauftragten der Werke. Für 2019 ist geplant, ein weltweites PSB-Berichtswesen aufzubauen.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Schulungen** Im Berichtsjahr haben wir erneut ausgewählte Mitarbeiter im Chemikalienrecht, im Bereich Produkthaftung und dem Product Issues Management geschult. Dazu zählten Mitarbeiter aus den Bereichen Forschung & Entwicklung, Verfahrensentwicklung, Marketing, Controlling sowie die Produktsicherheitsbeauftragten. Für die weltweiten Schulungsmaßnahmen nutzen wir zukünftig neben Präsenztrainings auch ein E-Learning, das 2018 entwickelt wurde. Bei Gesetzesänderungen überarbeitet der „Corporate PSB“, der zentrale Produktsicherheitsbeauftragte, die Trainings. Für 2019 ist geplant, das E-Learning um neue Inhalte zu ergänzen und die Zielgruppe zu erweitern.

**Audits** Um die Sicherheit unserer Produkte und Prozesse zu überprüfen, führten wir auch im Berichtsjahr interne Audits durch. Zuständig dafür sind das Qualitätsmanagement und die Produktsicherheitsbeauftragten. Es finden sowohl anlassbezogene als auch jährlich geplante Audits statt. Überprüft werden dabei nicht nur die Forschung und Entwicklung oder die Produktion, sondern bei Bedarf beispielsweise auch das Marketing.

## Nachhaltige Produktlösungen

**tesa Produkte stehen für höchste Qualität, Sicherheit und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Industriepartner unterstützen wir dabei, ihre Prozesse zu optimieren und ihre Produkte zu verbessern. Professionellen Handwerkern helfen wir, auf effiziente Weise optimale Ergebnisse zu erzielen. Und Privatanwendern ermöglichen wir, ihre täglichen Aufgaben und Projekte zu Hause oder im Büro einfach zu erledigen.**

Unabhängig vom Anwendungsbereich stehen für uns die Ressourceneffizienz, die Langlebigkeit und die Umweltverträglichkeit unserer Produkte im Vordergrund. Darüber hinaus wollen wir mit unseren Produkten auch in der Anwendung bei unseren Kunden zum Klima- und Umweltschutz beitragen, indem wir ihre Produkte haltbarer, effizienter, energiesparender und emissionsärmer machen.

## Managementansatz

Wir möchten, dass unsere Produkte Mensch und Umwelt über ihren gesamten Lebenszyklus so wenig wie möglich belasten. Bestandteil unserer Unternehmensstrategie ist es daher, die Energieeffizienz zu erhöhen, den Einsatz von Lösungsmitteln bei der Produktion von Klebmassen zu reduzieren und einen möglichst hohen Anteil nachwachsender oder recycelbarer Rohstoffe einzusetzen.

Zu diesem Zweck entwickeln wir beispielsweise umweltfreundliche, lösemittelfreie Herstellungsverfahren. Außerdem analysieren wir im Rahmen des ganzheitlichen Lebenszyklusansatzes die Ökobilanz ausgewählter Produkte. Der Ansatz ist fester Bestandteil unseres Umweltmanagementsystems. Er hilft uns dabei, herauszufinden, welche Umweltauswirkungen unsere Produkte haben und wie sich diese Auswirkungen reduzieren lassen.

# 50 %

➤ **weniger Lösungsmittel und Energie werden bei der Herstellung von tesa® ACX<sup>plus</sup>-Klebebändern im Vergleich zu herkömmlichen Produktionsverfahren eingesetzt.**





**Automobilherstellern** ermöglicht tesa mit seinen Lösungen, ihre Fahrzeuge leichter und damit energiesparender zu produzieren.

## Maßnahmen und Ergebnisse

**Lösungen für Industriekunden** Die Produkte tesa® ACX<sup>plus</sup> für hochfeste Permanentverklebungen kommen unter anderem in der Automobil-, Elektronik-, Wind- und Solarindustrie oder im Baugewerbe zum Einsatz. Sie zeichnen sich nicht nur durch ihre Klebekraft aus, sondern auch durch die umweltverträgliche Herstellung: Im Vergleich zu herkömmlichen Produktionsverfahren werden dabei 50 Prozent weniger Lösungsmittel und Energie eingesetzt. Möglich ist dies durch eine hochmoderne und von tesa selbst entwickelte Technologie, die durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit gefördert wurde.

Die Elektronikindustrie verwendet Klebebänder als eine der wichtigsten Schlüsselkomponenten in elektronischen

Geräten. Sie helfen, diese haltbarer zu machen und ressourcenintensive Neuanschaffungen zu vermeiden.

Auf Kundenwunsch bieten wir nun bei einzelnen Produkten für die Elektronikindustrie alternative Rohstoffe für die Herstellung an. Mit dem sogenannten Biomassenbilanz-Ansatz lässt sich der Anteil nachwachsender Rohstoffe in der Wertschöpfungskette unserer Kunden erhöhen. Denn dabei wird der Einsatz von nachwachsenden Rohstoffen in der Lieferkette bestehenden Produkten zugeordnet. Darüber hinaus können mit diesem Ansatz fossile Rohstoffe eingespart und Treibhausgasemissionen reduziert werden. Produktqualität und Produkteigenschaften bleiben dabei unverändert. 2018 haben wir uns verpflichtet, diesen Ansatz ab 2019 bei zunächst zwei Produkten zu nutzen.



Der Automobilindustrie bieten wir Lösungen an, um die Lithium-Ionen-Battereelemente klimaschonender Hybrid- und Elektromobile zu fixieren und zu isolieren. Außerdem ermöglichen wir den Herstellern, ihre Fahrzeuge leichter und damit energiesparender zu produzieren, indem sie Nieten oder Schrauben durch leichte und hochfeste Klebeverbindungen von tesa ersetzen oder mit unseren Produkten Löcher wasser-, luft- und staubdicht abdecken. Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden zwei umwelt- und gesundheitsfreundliche Segmente für Verklebungen im Fahrzeuginnenraum. Um die Luftqualität in Fahrzeugen zu verbessern, steigt die globale Nachfrage nach Lösungen mit geringem Ausstoß an sogenannten flüchtigen organischen Verbindungen (Volatile Organic Compounds – VOCs). VOCs werden durch bestimmte Weichmacher und Klebstoffe schon bei Raumtemperatur freigesetzt und tragen beispielsweise zu dem typischen „Neuwagengeruch“ bei. Da einige VOCs in der Vergangenheit mit Gesundheitsproblemen in Zusammenhang gebracht wurden, sind die Emissionsgrenzwerte in Fahrzeuginnenräumen weltweit streng reguliert, wenn auch nicht einheitlich. Neben Klebebändern mit geringen VOC-Werten führen wir daher auch das Segment Ultra Low VOC. Unsere Klebebänder sind so ausgelegt, dass sie die Grenzwerte erfüllen – in jedem Land und auf jedem Automobilmarkt. 2018 konnten wir das Angebot im Bereich der Lochverklebung sowie der Ultra Low VOC-Klebebänder weiter ausbauen.

Auch in der Papierproduktion und der Druckindustrie tragen unsere Produkte zu mehr Nachhaltigkeit bei. Zum Beispiel bieten wir unseren Kunden ein Sortiment an repulpierbaren Ansatzbändern für ressourceneffiziente Prozesse in der Papierherstellung. Zu unserem Portfolio gehören auch die tesa EasySplice® Klebebänder für den Papierdruck. Sie erleichtern das Deinking und Recycling. Beim Deinking werden die Tinte und andere Fremdstoffe im Papier entfernt, bevor das Altpapier erfolgreich recycelt werden kann. Unsere tesa EasySplice® Klebebänder für den Deinking-Prozess sind von der „International Association of the Deinking Industry“ zertifiziert.

Betreiben von Solar- und Windenergieanlagen bieten wir ebenfalls ein breites Spektrum an Lösungen. Als Mitglied im Bundesverband für Solarwirtschaft entwickeln wir für unsere Kunden in der Solarindustrie unter anderem UV- und feuchtigkeitsbeständige Produktlösungen. Die Wetterbeständigkeit prüfen wir gemeinsam mit dem TÜV Rheinland gemäß dem internationalen Standard IEC 61215. Eingesetzt werden tesa® Lösungen beispielsweise bei der Rahmen- und Dosenverklebung oder der Zellen- und Kabelfixierung. Bei Windkraftanlagen kommen unter anderem

verschiedene Klebebandlösungen bei der Herstellung von Rotorblättern zum Einsatz – beispielsweise für den dauerhaften Schutz der Vorderkanten durch eine besonders witterungsbeständige Folie. Darüber hinaus leisten tesa® Produkte mit UV- und salzwasserbeständiger Anti-Rutsch-Beschichtung auf oder in der Gondel einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit des Wartungspersonals.

**Lösungen für Konsumenten** Im Papier-, Büro- und Schreibwarenbereich bauen wir unser Sortiment für umweltbewusste Verbraucher kontinuierlich aus. Unter der Submarke tesa ecoLogo® bieten wir unter anderem Kleberoller, Klebefilme, Packbänder, Klebstifte und Korrekturroller an, die aus überwiegend recycelten oder natürlichen Materialien hergestellt werden. Das Sortiment tesa ecoLogo® erfüllt die anspruchsvolle Norm ISO 14021 für ökologische Produkte, da für die Herstellung komplett auf Lösungsmittel verzichtet wird und überwiegend biobasierte Materialien und recycelte Verpackungen zum Einsatz kommen. tesamoll® Produkte zum Abdichten von Fenster- und Türspalten sowie das tesa® ISO SYSTEM für unkomplizierte Dach-Innenisierungen unterstützen Anwender beim Energiesparen und reduzieren somit den Ausstoß von CO<sub>2</sub>. Außerdem verhindern sie das Eindringen von Feuchtigkeit und verbessern das Raumklima.



**2018 haben wir**

**> das Angebot im Bereich der Ultra Low VOC-Klebebänder weiter ausgebaut.**

**Als Technologieunternehmen** fördert tesa Jugendliche in den MINT-Fächern und gibt ihnen an Projekttagen Einblicke in verschiedene Berufsfelder.

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Auf freiwilliger Basis gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen ist Teil der tesa Unternehmensphilosophie und über unsere Corporate-Citizenship-Strategie fest in unseren Unternehmenswerten verankert. Für unser bürgerschaftliches Engagement als Unternehmen – international Corporate Citizenship genannt – haben wir eine klare Vision: Über unser Kerngeschäft hinaus

möchten wir als Unternehmen einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten.

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement schlagen wir zudem eine Brücke zu den tesa Kernkompetenzen und den Stärken des Unternehmens – Ideenreichtum und Erfindergeist, Lösungsorientiertheit, praktische Hilfestellung und Teamgeist.

Wir sind überzeugt, dass bei gesellschaftlichem Engagement alle Seiten gewinnen – die unterstützten Organisationen und Projekte ebenso wie tesa selbst. Deshalb engagieren wir uns weltweit in Form

von Spenden, Fördermitgliedschaften sowie durch ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitern.

## Managementansatz

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement möchten wir, genau wie mit unseren Produkten, tragfähige Verbindungen schaffen – zu unserem Umfeld, aber auch durch das Miteinander im Team. Unsere Corporate-Citizenship-Strategie haben wir deshalb unter das Leitmotiv „tesa verbindet“ gestellt. Ergänzt wird die Strategie durch eine Spendenrichtlinie (Corporate Giving Policy) sowie eine Richtlinie für Marken- und Produktsponsorings.

Zur Umsetzung der Strategie haben wir drei strategische Kernbereiche definiert, denen sich alle Projekte, die wir unterstützen, zuordnen lassen: soziales Engagement, Bildungsförderung und Umweltschutz. Auf Projektebene gliedern sich diese in die vier Säulen „tesa hilft“ und „tesa spendet“ (Soziales) sowie „tesa fördert“ (Bildung) und „tesa schützt“ (Umwelt). Alle Projekte passen zudem zur Identität der Marke und des Gesamtunternehmens sowie zu unseren Regionen.

Die übergeordnete Verantwortung für das Thema gesellschaftliches Engagement trägt der Bereich Corporate Citizenship, der in der Unternehmenskommunikation angesiedelt ist. Er entscheidet über alle Förderaktivitäten der Zentrale und übernimmt deren Koordination. Einmal im Jahr können sich Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit einen Tag lang für einen gesellschaftlichen Zweck engagieren und gemeinsam mit Kollegen aktiv werden. Der Bereich Corporate Citizenship und Kooperationspartner wie tatkräftig e. V., eine Initiative für Freiwilligenengagement, unterstützen sie bei der Auswahl der Projekte.

Der Vorstand unterstützt und begrüßt bürgerschaftliches Engagement explizit – nicht nur in der Zentrale, sondern auch in den Regionen. Zum Beispiel sind die Tochtergesellschaften vom Vorstand angehalten, einen Teil des lokalen Umsatzes für gesellschaftliche Projekte zu spenden und sich im Rahmen von Freiwilligenarbeit und Teambuilding-Maßnahmen sozial zu engagieren. Gemäß dem Prinzip „Globale Strategie, lokale Umsetzung“ setzen die regionalen Gesellschaften ihr gesellschaftliches Engagement selbstständig um. Bei Bedarf werden sie vom Corporate-Citizenship-Bereich auf Basis der Corporate-Citizenship-Strategie und der Spendenrichtlinie zu geeigneten Förderprojekten beraten. Unsere Tochtergesellschaften handhaben die ehrenamtlichen Einsätze je nach Mitarbeiterzahl individuell unterschiedlich. So veranstalten beispielsweise Tochtergesellschaften, die mit einer Initiative bereits viele Jahre verbunden sind, jährlich wiederkehrende Aktionstage wie Sommer-

festen, Renovierungstage oder Bastelnachmittage zur Weihnachtszeit. Sie kennen die lokalen Gegebenheiten am besten und können so dazu beitragen, dass die jeweiligen Maßnahmen die gesellschaftlichen Herausforderungen effektiv lösen. Einmal jährlich berichten die regionalen Gesellschaften an den Bereich, welche Fortschritte sie in den lokalen Projekten erzielt haben.

## tesa hilft: Als guter Nachbar für andere da sein

Nachbarschaftshilfe leisten, die in der unmittelbaren Umgebung unserer Standorte benötigt wird, ist der Kerngedanke von „tesa hilft“. Viele unserer Beschäftigten wohnen im näheren Umkreis der Standorte und möchten sich für soziale Belange in ihrem Umfeld einsetzen. Auf allen Kontinenten packen tesa Teams vor Ort projektweise an und engagieren sich für die lokale Gesellschaft.

**Engagement in Deutschland** Mitarbeiter der tesa SE sowie des tesa Werks Hamburg können sich freiwillig bei verschiedenen Projekten in der Region einbringen. Angeboten werden die Projekte vom Bereich Corporate Citizenship in Kooperation mit dem Verein „tatkräftig – Hände für Hamburg“. Nach dem Motto „1 Tag, 1 Team, 1 Ziel“ vermittelt die Initiative ehrenamtliche Helfer an mehr als 150 Einrichtungen im Hamburger Raum. Alternativ können die Mitarbeiter nach Absprache auch selbst gewählte Initiativen in der Nachbarschaft unterstützen. Für die Auszubildenden aus dem tesa Werk Hamburg ist die Teilnahme an einem „tesa hilft“-Projekt mit „tatkräftig“ inzwischen fester Bestandteil des ersten Ausbildungsjahres. Im Berichtszeitraum haben 58 Mitarbeiter insgesamt fünf Projekte unterstützt – darunter Spiel- und Bastelaktionen oder auch Garten-, Handwerks- und Renovierungsarbeiten in sozialen und gemeinnützigen



### In Kooperation

➤ mit „tatkräftig“ haben 58 Mitarbeiter 2018 bei „tesa hilft“-Projekten angepackt.

Einrichtungen wie Kinder- und Jugendhäusern, Kitas oder Flüchtlingsunterkünften.

**Engagement weltweit** Auch die Tochtergesellschaften weltweit leisteten 2018 aktive Hilfe in ihrem Umfeld. Dazu zählten ehrenamtliche Einsätze der Mitarbeiter bei Spiel- und Bastelnachmittagen oder Ausflügen mit zum Teil schwerkranken Kindern, aber auch Renovierungsarbeiten in Schulen und Kindergärten. Die Kollegen in der Slowakei unterstützen zum Beispiel seit 2010 die Stiftung „Deti Slovenska“ (Children of Slovakia). Sie betreut Kinder, die an der Bluterkrankheit leiden. Jedes Jahr organisiert eine Gruppe von tesa Mitarbeitern einen Spiele-Nachmittag für die Kinder. 2018 haben die Mitarbeiter eine Reihe von Spielständen für die Kinder aufgebaut, an denen sie ihr Geschick, ihre Geduld, aber auch ihre logischen Fähigkeiten sowie ihr Erinnerungsvermögen unter Beweis stellen konnten.

## tesa spendet: Unkomplizierte Hilfe für soziale Projekte

Im Rahmen von „tesa spendet“ unterstützen wir mit gezielten Geld- und Produktspenden Menschen und ausgewählte Institutionen im Alltag. tesa Produkte stellen wir für unterschiedliche Zwecke und Gruppen zur Verfügung – von Schulen und Kindergärten bis hin zu Hilfsaktionen bei Naturkatastrophen und in anderen Notfällen, in denen etwa Fliegengitter oder Packbänder von Nutzen sein können. Finanzielle Unterstützung kommt vor allem Organisationen zugute, die sich um benachteiligte oder kranke Kinder kümmern.

**Spende für die Norderstedter Tafel** 2018 kam die jährliche Rest-Cent-Spende dem Norderstedter Tafel e. V. zu Gute. Dahinter steht ein einfaches Prinzip: Mitarbeiter an den Standorten Norderstedt, Hamburg

und Langenfeld spenden monatlich die Cent-Beträge ihres Nettoentgelts (0,01 bis 0,99 Euro), also maximal 11,88 Euro pro Mitarbeiter und Jahr, für gemeinnützige Einrichtungen in ihrem Umfeld. 2018 betrug die Gesamtsumme der Spenden 3784,45 Euro. Diese wurde von der Geschäftsleitung auf 7568,90 Euro verdoppelt.

**Geschenkaktion zu Weihnachten** Auch die weihnachtliche Geschenkeaktion wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Insgesamt 185 neuwertige Präsente haben tesa Kollegen unter dem Weihnachtsbaum in der Unternehmenszentrale für Kinder abgelegt, die sonst zu Weihnachten kein Geschenk bekämen. Die gemeinnützige Partnerorganisation „ToysCompany“ verteilte diese rechtzeitig vor dem Fest an sozial schwache Familien. Darüber hinaus haben wir die Hamburger Stiftung „Chancen für Kinder e. V.“ sowie die KinderHelden gGmbH mit einer Spende in Höhe von jeweils 10.000 Euro unterstützt. Auch an den verschiedenen Standorten weltweit wurden Organisationen, die sich um benachteiligte Kinder kümmern, mit Geld- und Sachspenden unterstützt.

## tesa fördert: Qualifizierten Nachwuchs gewinnen

Ob Digitalisierung, Klimawandel oder Energiefragen – Kenntnisse in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) helfen, aktuelle Herausforderungen zu lösen, und sind wichtig für den Erhalt unserer Lebensgrundlagen und für den gesellschaftlichen Fortschritt. Als Technologieunternehmen möchte tesa Jugendliche in diesen Fächern fördern und auf diese Weise qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen. Darum unterstützen wir gemeinsam mit verschiedenen Initiativen Bildungsprojekte, die Jugendlichen Zukunftsperspektiven in diesen Bereichen eröffnen. In Deutschland und zahlreichen internationalen Tochtergesellschaften sind damit konkrete Projekte und Kooperationen verbunden.

**Initiative Naturwissenschaft & Technik** Seit 2014 kooperiert die tesa SE mit der Initiative Naturwissenschaft & Technik (NAT). In Hamburg und der umliegenden Metropolregion vernetzt NAT Schulen mit Universitäten, Hochschulen und technologiegetriebenen Unternehmen. Ziel ist es, Jugendlichen abwechslungsreiche Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu geben. tesa engagiert sich als Fördermitglied mit Spenden und ehrenamtlichen Einsätzen durch Mitarbeiter. Dabei unterstützen wir insbesondere die NAT-Initiativen mint:pink, ein „Mutmach“-Programm für Mädchen, sowie „90 Minuten MINT“, ein Schnupperkurs, der Einblick in die Arbeit von Naturwissenschaftlern gibt. 2018 ha-

# 7568,90

Euro

➤ betrug die Gesamtsumme der Rest-Cent-Spende 2018.





„tesa hilft“: tesa Mitarbeiter aus den Niederlanden haben Kindern mit körperlichen und geistigen Behinderungen zu einem ganz besonderen Tag im Indoor-Snowcenter Rucphen verholfen.

ben drei MINT-Tage bei tesa stattgefunden. Darüber hinaus hat tesa die beiden Programme auch wieder in Form einer größeren Jahresspende gefördert.

**Bildungsprojekte weltweit** Auch an den internationalen Standorten spielt Bildungsförderung eine wichtige Rolle. Zum Beispiel engagiert sich das tesa Werk Suzhou, China, mit dem Programm „tesa Sunshine Education Assistance“ seit zehn Jahren für eine bessere Grundschulbildung von Kindern aus Wanderarbeiterfamilien. Insgesamt haben schon rund 630 Kinder ein Stipendium („tesa Sunshine Scholarship“) erhalten. In Indien unterstützt tesa die Organisation „Nanhi Kali“, die benachteiligten jungen Mädchen eine Grundschulbildung ermöglicht.

## tesa schützt: Einsatz für eine intakte Umwelt

Umweltschutz ist Teil der tesa Unternehmensphilosophie. Unsere Maßnahmen auf Produktions- und Produktebene ergänzen wir durch konkrete Projekte, um die Natur zu erhalten und die Lebensqualität in unseren Regionen zu verbessern.

**Zusammenarbeit mit Umweltzentrum** 2018 haben wir begonnen, eine mögliche Kooperation mit dem Hamburger Umweltzentrum Gut Karlshöhe zu

prüfen. Das Zentrum wird seit 2008 von der Hamburger Klimaschutzstiftung betrieben und ist ein Lern- und Erlebnisort. Menschen aus der Metropolregion Hamburg können hier bei Konferenzen, Workshops, Ausstellungen oder Märkten erfahren, wie Leben im Rahmen der natürlichen Ressourcen gelingen kann. Das Gelände befindet sich in der Nähe der Unternehmenszentrale in Norderstedt und bietet verschiedene naturbelassene Flächen, die gepflegt und erhalten werden müssen. Dies bietet die Möglichkeit für ehrenamtliche Aktionen, die mit Umweltbildung und Denkanstößen für eine nachhaltigere Lebensweise kombiniert werden können. Im Frühling 2019 wollen wir im Rahmen eines Pilotprojekts herausfinden, auf welche Resonanz die Kooperation unter tesa Mitarbeitern stößt. Bei guter Resonanz nehmen wir Projekte mit dem Umweltzentrum gegebenenfalls fest in das Corporate-Citizenship-Angebot auf.

„The Million Tree Project“ Chinesische Kollegen engagieren sich seit 2015 für den Klima- und Umweltschutz, indem sie das „The Million Tree Project“ unterstützen – eine Baumpflanzaktion in der Inneren Mongolei. 2018 waren sechs tesa Mitarbeiter für das Projekt aktiv: Sie haben ältere Bäume beschnitten und neue gepflanzt.



## **Herausgeber**

tesa SE  
Hugo-Kirchberg-Straße 1  
D-22848 Norderstedt

## **Kontakt**

tesa SE  
Corporate Communications & Responsibility  
Tel.: +49(0) 40 88899-7480  
responsibility@tesa.com

[tesa.de/ueber-uns/verantwortung](https://tesa.de/ueber-uns/verantwortung)  
[tesa.de](https://tesa.de)

## **Mitarbeit**

Text  
tesa SE  
Stakeholder Reporting, Hamburg

Übersetzung  
EnglishBusiness AG, Hamburg

Gestaltung  
Grafik Design Kloth, Hamburg