



UNSERE VERANTWORTUNG – UNSER ENGAGEMENT

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019
der tesa Gruppe

S. 3	Vorwort
S. 4	Über diesen Bericht
S. 5	Das tesa Geschäftsmodell
S. 7	Unsere Verantwortung
S. 13	COMPLIANCE
S. 14	tesa Code of Conduct
S. 14	Compliance-Management-System
S. 16	Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten
S. 17	Korruptionsprävention
S. 17	Datenschutz
S. 18	MITARBEITER
S. 19	Interne Nachbesetzung
S. 22	Arbeitssicherheit
S. 26	Gute Führung
S. 27	Ausbildung, Entwicklung und Förderung
S. 29	Feedback und Dialog
S. 31	Betriebliches Gesundheitsmanagement
S. 32	UMWELT
S. 34	Klimaschutz und CO ₂ -Emissionen
S. 38	Effizienter Umgang mit Ressourcen
S. 41	Sorgsamer Umgang mit Wasser
S. 42	PRODUKTVERANTWORTUNG
S. 43	Verantwortung in der Lieferkette
S. 44	Produktsicherheit
S. 46	Kunden Nachhaltigkeit ermöglichen
S. 50	GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
S. 51	tesa hilft: Als guter Nachbar für andere da sein
S. 52	tesa spendet: Unkomplizierte Hilfe für soziale Projekte
S. 54	tesa fördert: Qualifizierten Nachwuchs gewinnen
S. 55	tesa schützt: Einsatz für eine intakte Umwelt

Titel: Das komplexe Design moderner Smartphones macht ihre Demontage schwierig. tesa® Bond & Detach-Produkte leisten einen Beitrag dazu, einerseits die Lebensdauer der Geräte zu verlängern und andererseits ihre Recyclingfähigkeit zu verbessern (s. S. 47).

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

erfolgreich zu sein bedeutet für tesa schon lange mehr, als nur wirtschaftliche Ergebnisse zu steigern und in unseren Fokusbereichen zu wachsen. Den Erfolg unseres Unternehmens bemessen wir bereits seit vielen Jahren nicht zuletzt an unserer ökologischen und sozialen Leistungsbilanz. Auch sie wollen wir kontinuierlich verbessern. Um dies zu erreichen, haben wir Nachhaltigkeit zu einer tragenden Säule unserer neuen Geschäftsstrategie gemacht.

Dabei haben wir nicht nur uns, sondern immer auch unsere Kunden im Blick: Indem wir ihnen innovative, ganzheitliche Lösungen anbieten, die ihre Prozesse effizienter, ihre Produkte besser und ihre Projekte erfolgreicher machen, gelingt es uns vielfach auch, die Nachhaltigkeitsziele unserer Kunden aktiv zu unterstützen. So tragen wir beispielsweise mit unseren Anwendungen zur Weiterentwicklung nachhaltiger Technologien wie E-Mobilität, Leichtbau oder Windkraft bei. Darauf sind wir stolz.

Gleichzeitig treiben wir unsere unternehmensinternen Aktivitäten zum Schutz des Klimas und der Umwelt weiter voran. Nur wenn wir unseren eigenen ökologischen Fußabdruck kontinuierlich reduzieren, können wir aktiv zur Bekämpfung von globalen Herausforderungen wie Klimawandel, wachsendem Abfallaufkommen und Ressourcenknappheit beitragen.

2019 haben wir erneut Fortschritte auf unserem Weg zu einem nachhaltigeren Geschäftsbetrieb gemacht: Unsere CO₂-Emissionen pro Tonne Endprodukt konnten wir nach der standortbezogenen Methode nochmals um fast zwei Prozentpunkte senken. Auch die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir weiter verbessert: Die Häufigkeit der Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen lag 2019 mit 1,6 pro eine Million Arbeitsstunden weltweit erneut unterhalb des Vorjahreswertes. Beides ist Beleg dafür, dass unsere Managementsysteme greifen. Zu unserem Nachhaltigkeitsverständnis gehört aber auch, über unsere Unternehmensgrenzen hinauszublicken. Deshalb freut es mich umso mehr, dass sich im vergangenen Jahr wie-



der so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit für soziale Projekte engagiert haben und im Umfeld der Standorte einen positiven Beitrag leisten konnten.

2019 wurde unsere gute Nachhaltigkeitsleistung auch von offizieller Seite bestätigt: Bei unserer ersten Teilnahme am Nachhaltigkeitsrating EcoVadis erhielten wir eine Silbermedaille für unsere Nachhaltigkeitsleistungen, mit der wir über dem Branchendurchschnitt liegen. Wir haben den Ehrgeiz, dieses Ergebnis in den kommenden Jahren nicht nur zu halten, sondern es mit gezielten Maßnahmen und einer transparenten Berichterstattung weiter zu verbessern.

Viele Entscheidungen, die wir als Konzernleitung treffen, haben weltweit Auswirkungen. Deshalb ist es uns wichtig, unser Handeln an übergeordneten Leitlinien auszurichten. Besonders verpflichtet fühlen wir uns den Prinzipien des Global Compact, in dem wir bereits seit 2006 Mitglied sind, sowie der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Über die gesetzlichen Erfordernisse hinaus veröffentlichen wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, um transparent aufzuzeigen, wo wir stehen und wie wir weiter vorankommen wollen.

Unsere Fortschritte sind auch in diesem Jahr dem großen Engagement und den Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken. Ihnen möchte ich hiermit – auch im Namen des gesamten Vorstandes – sehr herzlich für ihren Einsatz danken.

Wie diese Fortschritte genau aussehen, lesen Sie in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

A blue ink handwritten signature, appearing to read 'N. Goldberg', written in a cursive style.

Dr. Norman Goldberg
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 in die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit im Jahr 2019. Im Mittelpunkt steht dabei die Verantwortung, die tesa als internationales Unternehmen global übernimmt. 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 diejenigen Themen und Bereiche, die für unser Geschäft von hoher Bedeutung sind, als auch jene, auf die unsere Geschäftstätigkeit starke Auswirkungen hat. Die hierfür wesentlichen Themenfelder haben wir 2017 in einer sogenannten Materialitätsanalyse bestimmt. Sie sind auch im Berichtsjahr 2019 noch gültig und lauten: „Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten“, „Interne Nachbesetzung“, „Arbeitssicherheit“, „Klimaschutz und CO₂-Emissionen“, „Menschenrechte in der Lieferkette“ sowie „Produktsicherheit“. Eine erneute Durchführung der Materialitätsanalyse ist für das Berichtsjahr 2020 geplant.

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 seiten- oder absatzweise mit Klammern gekennzeichnet.

Redaktionelle Hinweise und weitere Informationen

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir im Bericht auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung wie beispielsweise „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Selbstverständlich gelten entsprechende Begriffe und Formulierungen für alle Geschlechter.

Dieser Bericht ist in deutscher und englischer Sprache erhältlich. Maßgeblich ist die deutsche Version. Wie sämtliche Vorjahresversionen ist auch dieser Bericht online unter www.tesa.de/verantwortung abrufbar.



DAS tesa GESCHÄFTSMODELL

tesa ist einer der weltweit führenden Hersteller von technischen Klebebändern und selbstklebenden Systemlösungen für Industrie- und Gewerbekunden sowie für Endverbraucher. Unsere mehr als 7.000 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 sowohl zu Hause als auch bei der Arbeit. Darüber hinaus entwickelt und produziert tesa als Partner der Pharmaindustrie medizinische Pflaster und Filme.

Der Konzern und seine Tochtergesellschaften weltweit

Seit 2001 ist die tesa SE eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Beiersdorf AG. tesa beschäftigt weltweit 4.926 Mitarbeiter (31.12.2019) und ist mit 63 Tochtergesellschaften in mehr als 100 Ländern aktiv. Etwa drei Viertel des Umsatzes der tesa Gruppe (2019: 1.378,7 Mio. Euro) entfallen auf Anwendungen für unterschiedliche Industriebranchen.

tesa agiert weltweit, mit Schwerpunkt in Europa, gefolgt von den Geschäftsregionen Afrika, Asien, Australien und Amerika. 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 Europa (Deutschland und Italien), in den USA und in Asien (China). Die Unternehmenszentrale mit integriertem Forschungs- und Technologiezentrum hat ihren Sitz seit 2015 in Norderstedt bei Hamburg.

Strategische Ausrichtung

Zuverlässige Qualität, exzellenter Service, eine hohe Innovationskraft und die Nutzung überlegener Technologien sind Kernelemente der Markenphilosophie und des Erfolgs von tesa. Im Vordergrund unseres Handelns steht unser Ziel, mit dem profitablen Verkauf weltweit nutzbringender Produkte den Wert des tesa Konzerns im Sinne unserer Mitarbeiter, Kunden und Shareholder langfristig zu steigern. 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.

Ein wichtiges Element unserer Geschäftsprozesse ist, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen: So ist die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unserer geschäftlichen Grundprinzipien. Im Sinne einer guten, verantwortungsvollen Unternehmensführung haben wir in diesem Zusammenhang interne Standards wie den tesa Code of Conduct (s. S. 14) oder unsere Umweltleitlinien entwickelt, auf deren Einhaltung wir konzernweit großen Wert legen. Mit dem Code of Conduct for Suppliers (s. S. 43) verpflichten wir auch unsere wesentlichen Geschäftspartner dazu, unsere Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten.

Lösungen und Produkte für Industrie, Gewerbe und Konsumenten

Unser Geschäft unterteilen wir in zwei Segmente: Der Bereich Direct Industries versorgt tesa Industriekunden auf direktem Weg mit spezialisierten Systemlösungen. Damit bieten wir unseren Kunden effektive Lösungen, hochwertige Produkte und ausgezeichneten Service für die Automobil-, Elektronik-, Bau-, Gesundheits-, Transport- sowie die Druck- und Papierindustrie. Aber auch im Bereich der erneuerbaren Energien oder in der Haushaltsgerätebranche finden unsere Produkte Anwendung. Etwas mehr als die Hälfte des Umsatzes erwirtschaften wir in diesem Geschäftsbereich.

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. Sie werden überwiegend über den technischen Handel vertrieben.



Das tesa Headquarter mit integriertem Forschungs- und Technologiezentrum hat ihren Sitz seit 2015 in Norderstedt bei Hamburg.

UNSERE VERANTWORTUNG

Wachstum und wirtschaftlicher Erfolg sind bei tesa untrennbar mit unternehmerischer Verantwortung verbunden. Wir sehen in der nachhaltigen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit eine große Chance, jedoch zeigen auch globale Herausforderungen wie der Klimawandel, die Ressourcenknappheit und tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen wie der demografische Wandel, dass es notwendig ist, soziale, ökologische und ökonomische Belange miteinander in Einklang zu bringen.

Dieses Verständnis haben wir mit den tesa Corporate Values und dem tesa Code of Conduct (s. S. 14) fest in unseren Unternehmenswerten und Geschäftsprozessen verankert. 2018 legten wir außerdem ein klares Bekenntnis zu den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen ab.

Unsere Unternehmenswerte

Insbesondere als international tätiges Unternehmen sind wir gefordert, Verantwortung zu übernehmen und unsere Geschäftsprozesse auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise auszurichten. Von der Rohstoffbeschaffung bis zur Wiederverwertung nehmen wir dementsprechend in allen Stufen unserer Wertschöpfungskette unsere Verantwortung wahr und verlangen auch von unseren Lieferanten, verantwortungsvoll zu wirtschaften. Um diese Einstellung unternehmensweit für alle Mitarbeiter deutlich und verständlich zu machen, haben wir die tesa 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 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.

2018 haben wir außerdem unseren festen Willen bekräftigt, unseren Beitrag zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen zu leisten. Die SDGs bilden das Herzstück der Agenda 2030, eines globalen Aktionsplans für

tesa Unternehmenswerte





- Die Zufriedenheit unserer Kunden mit den Leistungen und der Qualität unserer Produkte sowie mit unserem Service bestimmt 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.

eine nachhaltige Entwicklung. Sie stellen einen wichtigen Orientierungsrahmen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit dar. Denn neben Politik und Zivilgesellschaft sind auch wir als Unternehmen aufgerufen, uns für die Erreichung der SDGs einzusetzen. Um möglichst konkret zu benennen, zu welchen SDGs wir mit unseren Aktivitäten und Produkten einen Beitrag leisten können, haben wir einen Abgleich mit den 169 SDG-Unterzielen durchgeführt.

Das Ergebnis ist im folgenden Index zu finden. Darüber hinaus haben wir jeweils am Kapitelanfang mit entsprechenden Symbolen gekennzeichnet, zu welchen SDGs wir mit den im jeweiligen Kapitel beschriebenen Maßnahmen beitragen.

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

SDG	SDG-Unterziele	Unser Beitrag	Informationen im tesa Nachhaltigkeitsbericht
 <p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	<p>5.5: 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. 27–29</p>
 <p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>	<p>7.3: Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln</p>	<p>Die Konzernzentrale sowie sieben unserer Produktionsstandorte verfügen über ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001. Zusätzlich haben zwei Produktionsstandorte und die Konzernzentrale 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 zählt die effiziente Eigenerzeugung von Energie durch Kraft-Wärme-Kopplung. Auch der Bezug von Strom aus regenerativen Quellen stellt einen wichtigen Hebel zur Reduktion der CO₂-Emissionen dar.</p>	<p>Klimaschutz und CO₂-Emissionen, S. 34–37</p>
 <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p>8.4: 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>8.8: 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, soweit möglich, Produktionsabfälle. Entsprechende Maßnahmen sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes. Wo möglich und sinnvoll, setzen wir nachwachsende und recycelte Rohstoffe ein. Auch die Reduktion und Vermeidung von Verpackungsmaterial tragen dazu bei, Abfall und somit negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.</p> <p>Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sehen wir es als unsere Pflicht an, 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. 38–40</p> <p>Arbeitssicherheit, S. 22–25, Betriebliches Gesundheitsmanagement, S. 31</p>

SDG	SDG-Unterziele	Unser Beitrag	Informationen im tesa Nachhaltigkeitsbericht
	<p>12.2: Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen</p> <p>12.4: 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>12.5: Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern</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 Ressourceneffizienz und vermeiden Produktionsabfälle. Entsprechende Maßnahmen sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes.</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>Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2020 das spezifische Abfallaufkommen pro Tonne Endprodukt um weitere zwei Prozentpunkte gegenüber dem Referenzjahr 2015 zu senken.</p>	<p>Effizienter Umgang mit Ressourcen, S. 38–40 </p>
	<p>16.5: 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. 13–17 </p>

Strategische Handlungsfelder

Um unsere unternehmerische Verantwortung im Rahmen der Führung unseres Unternehmens umfassend wahrzunehmen, arbeiten wir in vier strategischen Handlungsfeldern: Mitarbeiter, Produkte, Umwelt und Gesellschaft. In jedem von ihnen setzen wir Schwerpunkte und überprüfen regelmäßig deren Aktualität. Unsere als wesentlich identifizierten Themen lauten derzeit: „Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten“, „Interne Nachbesetzung“, „Arbeitssicherheit“, „Klimaschutz und CO₂-Emissionen“, „Menschenrechte in der Lieferkette“ sowie „Produktsicherheit“. Diese Themen wurden 2017 im Rahmen einer Materialitätsanalyse mit Vertretern relevanter Fachbereiche von tesa (s. rechts), der Konzernmutter Beiersdorf sowie weiteren relevanten Akteuren identifiziert und bewertet. Die Analyse findet alle zwei bis drei Jahre parallel zum Wesentlichkeitsprozess der Konzernmutter Beiersdorf statt und soll voraussichtlich 2020 erneut durchgeführt werden.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr begonnen, an einer Nachhaltigkeitsagenda als Teil der neuen Geschäftsstrategie, die ab 2020 gilt, zu arbeiten. Sie soll noch konsequenter unsere Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette abbilden: von den Rohstoffen und der Lieferkette über die Produktion und unsere Mitarbeiter bis hin zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks sowie zur weltweiten Unterstützung sozialer Initiativen und Projekte. Damit einhergehen werden außerdem neue Schwerpunkte und Initiativen sowie aktualisierte Zielsetzungen. Im nächsten Geschäftsjahr werden wir ausführlicher über die Neuerungen berichten.

Organisatorische Verankerung

Der Vorstand bekennt sich ausdrücklich zur unternehmerischen Verantwortung von tesa. Auf seine Initiative hin wurde Verantwortung als Querschnittsaufgabe im Konzern definiert. Alle relevanten Fachbereiche sind dabei eingebunden, um einen direkten Bezug zu unse-

4

strategische Handlungsfelder helfen uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu fokussieren.

rer Geschäftstätigkeit und zu den Kerngeschäftsprozessen sicherzustellen. Die Steuerung und die operative Umsetzung der Maßnahmen findet derzeit in folgenden Fachbereichen statt:

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

Vertreter dieser Fachbereiche kommen an ausgewählten Terminen zusammen, koordinieren 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 Nicht-

einhalten externer regulativer und interner Standards ergeben. Darüber hinaus gibt es einen standardisierten Prozess für Risiken, 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.



**Mit einem B-Rating
liegt tesa im CDP
über dem
Branchendurchschnitt.**

Ratings und Auszeichnungen

Bereits seit 2014 beteiligt sich tesa am CDP, das qualitative und quantitative Angaben zu den Themen Klimawandel, Wasser und Wälder erhebt und bewertet. Die kontinuierliche Reduktion der CO₂-Emissionen sowie die Umsetzung von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen an den ISO-14001-zertifizierten Standorten machen sich bemerkbar: 2019 wurde tesa mit einem B-Rating im Bereich Klima ausgezeichnet.

2019 hat tesa erstmalig am Nachhaltigkeitsrating EcoVadis teilgenommen. EcoVadis ist eine Nachhaltigkeits-Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten und bewertet Unternehmensgrundsätze, Maßnahmen und Ergebnisse in den Themenfeldern Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte, Ethik sowie verantwortungsvolle Beschaffung. tesa wurde mit einer Silbermedaille ausgezeichnet.





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

COMPLIANCE



Unser Beitrag zu den SDGs

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.

Compliance-Verstöße können nicht nur kostspielig werden, sondern schaden insbesondere auch 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, ergänzende Maßnahmen und zielgerichtete Programme unterstützt. Ziel ist es, unsere relevanten Mitarbeitergruppen für entsprechende Fragestellungen zu sensibilisieren und ihnen sowohl Handlungs- als auch Entscheidungssicherheit zu vermitteln.

tesa Code of Conduct

Der tesa Code of Conduct (CoC) 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 darin, die zentralen Grundsätze und Werte unseres Unternehmens im Arbeitsalltag zu beachten, ihr Verhalten daran auszurichten und sie weiterzuvermitteln.


Neue Mitarbeiter erhalten den CoC an ihrem ersten Arbeitstag per E-Mail, darüber hinaus steht er Mitarbeitern und Führungskräften im Intranet jederzeit zur Verfügung. Die Einhaltung des tesa Codes of Conduct sowie aller Governance- und Compliance-Richtlinien ist für alle Mitarbeiter eine wesentliche Voraussetzung, um zur tesa Gruppe zu gehören.

Der CoC wird regelmäßig auf seine Aktualität und Angemessenheit hin überprüft und wenn nötig angepasst. Im Jahr 2019 haben wir damit begonnen, den CoC zu überarbeiten. Dieser Prozess inklusive einem neuen Training wird voraussichtlich 2020 abgeschlossen sein.

Compliance-Management-System

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

Auch im Jahr 2019 haben wir das tesa CMS konsequent weiterentwickelt und dabei unter anderem unsere verpflichtenden Governance- und Compliance-Richtlinien auf Praktikabilität sowie Akzeptanz hin überprüft und, wo nötig, angepasst. Mit der Weiterentwicklung tragen wir den dynamischen Veränderungen rechtlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen Rechnung.

Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum eine umfassende Beschreibung unseres CMS vorgenommen, die das Rahmenkonzept im Sinne des Prüfungsstandards IDW 980, die Mindestvorgaben sowie den Geltungsbereich dokumentiert. Wir haben uns auch Compliance-Ziele (s. Infobox, S. 15) gesetzt. Weiterhin hat der tesa Vorstand ein neues Compliance-Statement initiiert und finalisiert. 

Schwerpunkt und Kern unseres Compliance-Programms bilden wie in den Vorjahren die Compliancefelder Antitrust (Kartellrecht), Anti-Corruption (Antikorruption) und Data Protection (Datenschutz).

Der tesa Corporate Compliance Officer ist dafür verantwortlich, die Rechtskonformität in den Kern-Compliancefeldern bestmöglich sicherzustellen und das Gesamtsystem unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie sowie der sich stetig weiterentwickelnden rechtlichen Rahmenbedingungen im internationalen Kontext weiterzuentwickeln.

In den tesa Tochtergesellschaften sind die jeweiligen ressortzuständigen Geschäftsführer gleichzeitig die Compliance Officer. Sie werden in ihrer Tätigkeit von formell benannten lokalen Compliance Managern unterstützt. Die lokalen und zentralen Compliance Manager

3

E-Learnings zu den Kern-Compliance- feldern wurden 2019 weltweit ausgerollt.

Die tesa Compliance-Ziele sind:

1. Ausrichtung, Integration und kontinuierliche Anpassung eines auf die tesa Geschäftsmodelle zugeschnittenen Compliance-Management-Systems.
2. Einhaltung der für tesa relevanten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie die bestmögliche Erfüllung von verbindlichen Anforderungen seitens der Muttergesellschaft Beiersdorf AG.
3. Schutz der Vermögenswerte von tesa, Bewahrung des Vertrauens der Stakeholder, Kunden und Lieferanten sowie Reduktion von Haftungsrisiken.
4. Ermöglichen einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit im Rahmen der gesetzlichen und dokumentarischen Anforderungen unter maximaler Effizienz.
5. Schaffung eines Wertbeitrags zur Geschäftsentwicklung durch die Herbeiführung von Handlungs- und Entscheidungssicherheit unter Beachtung sich stetig verändernder Rahmenbedingungen.

sind für die operative Umsetzung und Weiterentwicklung der tesa Compliance-Standards in der gesamten Gruppe verantwortlich.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des tesa CMS sind unsere Meldesysteme. Um Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße zu erleichtern, 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 mit Bezug zum tesa Tagesgeschäft. Durch ein eigens geschaffenes Glossar wird eine hohe Verständlichkeit in diesem Gesamtkontext erreicht.

Darüber hinaus haben wir einen „Governance Calendar“ entwickelt, der zusammen mit dem vierteljährlichen Governance Newsletter an alle tesa Tochtergesellschaften versandt wird. Er unterstützt die lokalen Organisationen bei der Planung von Governance- und Compliance-Projekten und informiert über wesentliche Neuerungen im CMS und in den Compliancefeldern.

2019 konnten wir auch das neu entwickelte Compliance-E-Learning-Programm, bestehend aus einzelnen E-Learnings für die drei Kern-Compliancefelder Antitrust, Anti-Corruption und Data Protection, weltweit an alle Kollegen mit einem PC-Arbeitsplatz ausrollen. Die E-Learnings sind in den tesa Hauptsprachen Englisch, Deutsch, Spanisch und Chinesisch verfügbar.

Audits

Die Abteilung Internal Audit (Beiersdorf AG) führt regelmäßige Audits durch, in denen auch Compliance-relevante Themen mitgeprüft werden. Die Auditfragen im Bereich Compliance werden jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft.

Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten

Auch 2019 haben wir bestehende und künftige Compliance-Risiken unserer Geschäftsmodelle analysiert und bewertet. Die daraus resultierende Wesentlichkeits-einschätzung hat die Einordnung des Themas Kartellrecht als wichtigstes Kern-Compliancefeld bestätigt.

Managementansatz

Das tesa Antitrust-Compliance-Programm haben wir bereits vor vielen Jahren erfolgreich flächendeckend eingeführt. Es ist ein wichtiger Bestandteil unseres Gesamtprogramms und wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Es informiert über und schult zu relevanten kartellrechtlichen Inhalten und klärt über mögliche Risiken auf. Darüber hinaus umfasst es die regelmäßige Überprüfung der Umsetzung sowie die Bewertung von Risiken.

Wichtiger Bestandteil des Programms ist die internationale Antitrust-Compliance-Richtlinie. Sie legt die generellen Rahmenbedingungen sowie Mindeststandards im Kern-Compliancefeld Antitrust fest und gibt erste Handlungsempfehlungen.

99
Prozent
der Zielgruppe haben
erfolgreich
am E-Learning
teilgenommen.

Zur Zielgruppe des Antitrust-Compliance-Programms gehören u. a. Mitarbeiter mit Zugang zu wettbewerbslich empfindlichen Informationen oder Kontakt zu Wettbewerbern sowie Führungskräfte.

Bei Fragen zu diesem Compliancefeld stehen der Antitrust-Compliance-Experte, die lokalen Compliance Manager sowie die neuen Antitrust Compliance Network Counsel zur Verfügung. Das Antitrust Compliance Network setzt sich aus externen, auf Kartellrecht spezialisierten Netzwerk-Anwälten zusammen, die als feste Ansprechpartner für lokale Tochtergesellschaften ohne eigene Rechtsfunktion fungieren.

Maßnahmen und Ergebnisse

Interne Richtlinien

2019 haben wir unsere neue, übergreifende Antitrust-Compliance-Richtlinie, die wir 2018 zunächst an den deutschen Standorten eingeführt hatten, auch in den internationalen Tochtergesellschaften implementiert.

Schulungen

Anfang 2019 wurde das neue E-Learning-Modul zum Thema Antitrust weltweit an alle relevanten Mitarbeiter und Führungskräfte ausgerollt.

Im Berichtsjahr 2019 haben wir 3.166 Mitarbeiter in 42 Ländern und 54 verbundenen Gesellschaften zu diesem E-Learning eingeladen. Die Quote der erfolgreichen Teilnahmen lag bei 99 Prozent (global¹). Ergänzend dazu führen wir Präsenztrainings in besonders risikobehafteten Regionen und ausgewählten Geschäftsbereichen durch. Außerdem bieten wir eine individuelle und geschäftsbegleitende Beratung zu kartellrechtlichen Fragen an, die auch gut genutzt wird.

Antitrust Compliance Network Counsel

Im Berichtszeitraum haben wir unser internationales Antitrust Compliance Network Counsel neu konzipiert: Das Antitrust Compliance Network wurde um weitere Länder ergänzt, darüber hinaus wurde mit einer weltweit tätigen Wirtschaftskanzlei ein Rahmenvertrag über die Zusammenarbeit vereinbart.

¹ 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.

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.

Managementansatz

Die kontinuierliche Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter für Korruptionsrisiken, gefahrgeneigte 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.

Im Berichtszeitraum haben wir die bestehende Antikorruptionsrichtlinie überarbeitet und in eine neue Zuwendungsrichtlinie überführt, die im Jahr 2020 neu implementiert werden soll.

Maßnahmen und Ergebnisse

Als Kern-Compliancefeld wird das Thema Antikorruption von den 2018 neu konzipierten E-Learnings abgedeckt. Es ist von allen relevanten Mitarbeitern, Führungskräften und Organen verpflichtend in einem Zweijahresrhythmus zu absolvieren. 2019 hat der erste Trainingszyklus begonnen (s. S. 15). 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 personenbezogenen Daten hat für tesa einen hohen Stellenwert. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen aus der europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und der in diesem Zuge neu durchgeführten Risikoanalyse stellt das Thema Datenschutz auch im Berichtszeitraum ein Kern-Compliancefeld dar.

Managementansatz

Auch im Bereich Datenschutz steht für uns die Prävention durch Sensibilisierung und Aufklärung, jedoch vermehrt die IT-technische Verarbeitung der Daten 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. Unsere Data Protection Compliance Guideline 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 informierten 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.

Seit 2019 gibt es zudem das neue E-Learning zum Thema Datenschutz, das alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe im zweijährlichen Rhythmus durchlaufen.



Eine Unternehmenskultur, die Leistung, Teamwork, funktionsübergreifende Zusammenarbeit und Internationalisierung stärkt, ist ein erklärtes Ziel der tesa Personalstrategie.

MITARBEITER



Unser Beitrag zu den SDGs

tesa ist Experte für Klebtechnologie und bietet seinen Kunden innovative Lösungen sowie ausgezeichneten Service. Der Erfolg des Unternehmens beruht ganz wesentlich auf den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter und ihrer Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Qualifizierte Mitarbeiter, die aktiv dazu beitragen, unsere Stellung als eines der führenden Unternehmen für Klebtechnologie weiter auszubauen, sind der Schlüssel, um unsere Unternehmensstrategie erfolgreich umzusetzen.

Denn: Die Kundenbedürfnisse verändern sich in kürzer werdenden Zyklen, und die Anforderungen an unsere Lösungen steigen aufgrund neuer Technologien und Trends oder globaler Herausforderungen wie Klimawandel oder Ressourcenknappheit. Nur mit engagierten Mitarbeitern, die Innovationen in den Bereichen Produkte und Prozesse vorantreiben, sind wir in der Lage, die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen – und immer wieder zu übertreffen.

Gleichzeitig verändern sich die Ansprüche der Mitarbeiter an uns als Unternehmen. Die Attraktivität als Arbeitgeber hat heute eine viel größere Bedeutung als früher. Zusatzleistungen, die das Unternehmen neben dem Gehalt bietet, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Dazu gehören zum Beispiel Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, eine lebendige Feedback- und Dialogkultur oder Modelle zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Als Grundlage beispielsweise für Arbeitszeitregelungen, Vergütungen oder Zuschläge dienen in Deutschland Tarifverträge, die um standort- und themenspezifische Betriebsvereinbarungen ergänzt werden. In anderen Ländern, in denen wir aktiv sind, gelten neben lokalen Gesetzen standortspezifische Regelungen, die die lokalen Gegeben- und Besonderheiten des jeweiligen Landes berücksichtigen.

Unsere Personalstrategie ist darauf ausgerichtet, gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und zu halten sowie unsere hohe Attraktivität als Arbeitgeber durch entsprechende Maßnahmen kontinuierlich zu erhöhen. Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, eine Unternehmenskultur zu fördern, die Leistung, Teamwork, funktionsübergreifende Zusammenarbeit und Internationalisierung stärkt. Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt daher auf den Themen Führungskräfteentwicklung und Karriereplanung.

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.

Entsprechend legen wir Wert darauf, 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 weiter ausbauen und für den langfristigen Unternehmenserfolg nutzen. Aber auch unseren Mitarbeitern bietet dieses Vorgehen viele Vorteile: Ohne das Unternehmen zu wechseln, sammeln sie vielfältiges Wissen aus unterschiedlichen Bereichen und erhalten attraktive Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

So haben wir auch damit begonnen, unsere Zentrale in Norderstedt internationaler aufzustellen. Dort besetzen wir Stellen zunehmend mit Kollegen nach, die zuvor an ausländischen Standorten für uns tätig waren. Aktuell kommt die Mehrheit dieser sogenannten „Impats“ aus unseren Wachstumsmärkten in Asien.

Um in sich verändernden Märkten langfristig erfolgreich zu bleiben, brauchen wir jedoch ebenso frische Impulse von außen. Deshalb besetzen wir ausgewählte Positionen auch extern nach und bringen auf diese Weise neue Kompetenz – beispielsweise im Themenfeld der Digitalisierung – und Expertise ins Unternehmen.

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 Plan-



Die Arbeitgeberattraktivität ist heute ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Unter anderem spielen Entwicklungsmöglichkeiten oder eine lebendige Feedback- und Dialogkultur eine wichtige Rolle.

„Talent Management“ orientiert sich bei seiner Arbeit an den tesa Key Competencies. Zu den verschiedenen Maßnahmen des Teams 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 erhalten. Auch die Mitarbeiter sind eingeladen, ihren Vorgesetzten in diesem Rahmen Feedback zu geben. So findet mindestens einmal jährlich ein Gespräch zwischen dem Mitarbeiter und seiner direkten Führungskraft statt.

Zu den Aufgaben des HR-Bereichs gehört es außerdem, den Informationsaustausch zwischen den Regionen und der Unternehmenszentrale sicherzustellen. Dazu dient beispielsweise die Internationale HR-Konferenz, die in der Regel zweimal jährlich stattfindet. So macht HR auch bereichs- und regionenübergreifend Vorschläge für die Nachbesetzung von Stellen. Damit spielt der Bereich eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, künftigen Führungskräften einen Aufstieg innerhalb der Organisation zu erleichtern und sie so langfristig an das Unternehmen zu binden. Im Berichtszeitraum konnten auf diese Weise 80 Prozent der Top-Führungspositionen mit internen Kandidaten besetzt werden.

Maßnahmen und Ergebnisse

Competencies Review

Im Rahmen des sogenannten Competencies Review erhalten Talente die Chance, an berufsrelevanten Rollenspielen und Übungen – vergleichbar mit denen eines

Assessment-Centers – teilzunehmen. Anschließend erhalten sie Feedback zu ihren Stärken und Entwicklungsfeldern anhand der tesa Key Competencies.

Die tesa Key Competencies beschreiben neun Kernkompetenzen, die das Handeln der Mitarbeiter bei tesa bestimmen und den Unternehmenserfolg langfristig sichern sollen. Intensive Gespräche mit erfahrenen Führungskräften und Mitarbeitern aus dem HR-Bereich geben 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.

2019 fanden insgesamt fünf Competencies Reviews statt, davon zwei in Deutschland sowie jeweils einer in China, den USA und in Thailand.

tesa Key Competencies

- „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).

Die tesa Key Competencies bilden die Basis der Personalarbeit und kommen weltweit in allen HR-Tools zum Einsatz. Fest etabliert sind sie beispielsweise im Performance Management, in verschiedenen Feedbacktools, Entwicklungsprogrammen und Trainings sowie im Recruitment-Prozess.

Karrierefadmodell tesa X-perience

2019 haben wir unser neues Karrierefadmodell (X-perience) an allen Standorten weltweit eingeführt. Ziel des Modells ist es, im gesamten Unternehmen ein einheitliches Verständnis von sinnvollen Entwicklungs- und Karriereschritten zu schaffen. Außerdem möchten wir Mitarbeiter dazu motivieren, nicht nur international oder funktional nach Jobrotationsmöglichkeiten zu suchen, sondern auch aktiv funktionsübergreifende Schritte zu gehen. Die Einführung des neuen Modells wurde von einer Mitarbeiterkampagne flankiert.

Management-Development-Programm

2019 haben wir damit begonnen, ein neues Management-Development-Programm (MDP) zu konzipieren. Das Programm besteht aus den zwei Bausteinen „Essential“ und „Advanced“ und soll Führungskräfte und Manager dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiter auszubauen. Das „Essential“-MDP vermittelt grundlegendes Wissen zu Verantwortlichkeiten, Prozessen und Aufgaben in allen Geschäftsbereichen des Unternehmens. Durchgeführt wird das „Essential“-MDP in Form eines E-Learnings. Das „Advanced“-MDP befand sich im Berichtszeitraum noch in der Konzeptionsphase und soll in der ersten Jahreshälfte 2020 zum ersten Mal angeboten werden. Beim „Advanced“-MDP handelt es sich um ein klassisches Präsenztraining. Das bisherige MDP fand 2019 zum letzten Mal statt.



Neue Erfahrungen sammeln – über alle Grenzen hinweg

Mitarbeiter, die über den eigenen Tellerrand schauen und neue Aufgaben in verantwortungsvollen Positionen übernehmen – für ein Unternehmen wie tesa wird das in Zukunft immer wichtiger sein.

Aus diesem Grund hat der HR-Bereich das Karrierefadmodell X-perience entwickelt. Es richtet sich an alle Mitarbeiter und soll systematisch insbesondere funktionsübergreifende Wechsel innerhalb des Unternehmens fördern. So sollen beispielsweise Mitarbeiter mit einem hohen Produktwissen Einblicke in den Umgang mit Kunden gewinnen. Um auf das neue Modell aufmerksam zu machen, haben wir 2019 die Kampagne „X-perience the tesa world“ gestartet und weltweit ausgerollt. Stellen, die für einen crossfunktionalen Wechsel infrage kommen, werden auch als solche ausgeschrieben. Eine weitere Informationsmöglichkeit sind die X-change Days. Dort können sich die unterschiedlichen Bereiche mit ihren jeweiligen Jobangeboten interessierten Mitarbeitern vorstellen.

Mehr Informationen finden Sie hier:

insights.tesa.com

Arbeitssicherheit

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sehen wir es als unsere Pflicht an, unsere Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten vor Risiken und Gefahren zu schützen. Ein sicheres Arbeitsumfeld ist die Voraussetzung für motivierte und engagierte Angestellte und trägt entscheidend zu Produktivität und Qualität bei – und damit zur Zufriedenheit der Kunden. So sehen wir Arbeitsschutz auch als einen wichtigen Wettbewerbsfaktor.

Wir möchten Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und daraus entstehende Berufskrankheiten 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. In diesem Zusammenhang spielen systematischer Arbeitsschutz und wirksame Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) eine wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund ergreifen wir vielfältige, strukturierte 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

Arbeitssicherheit ist bei tesa organisatorisch fest verankert: Sie ist Gegenstand formeller Ausschüsse wie zum Beispiel den in Deutschland gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschüssen.

Neben den gesetzlichen Vorschriften bilden unsere konzernweit gültigen Richtlinien (Occupational Safety Guidelines) die Grundlage unseres internen Managementsystems im Bereich Arbeitssicherheit. Die Guidelines werden durch unternehmensinterne Vorschriften und spezifische Betriebsanweisungen weiter konkretisiert. Die Richtlinien gelten auch für Subunternehmer, die in unseren Betriebsstätten Aufgaben übernehmen.

Im Rahmen eines jährlichen Management-Reviews bewertet die Unternehmensführung gemeinsam mit dem Bereich Arbeitssicherheit das Unfallgeschehen des jeweiligen Jahres. Auf dieser Grundlage initiieren sie neue Maßnahmen, um die Sicherheit der Mitarbeiter

weiter zu verbessern und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu reduzieren.

Im Rahmen unseres Arbeitsschutzmanagements legen wir den Fokus auf die ISO-14001-zertifizierten Produktionsstandorte: Denn dort besteht im Vergleich zu unseren Bürostandorten das größere Risiko für Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen. Daher beschäftigen wir an allen nach ISO 14001 zertifizierten Standorten eigene Sicherheitsfachkräfte. Sie sind sowohl mit den globalen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsleitlinien von tesa als auch mit den lokalen rechtlichen Anforderungen und Gegebenheiten vertraut. Gleichzeitig fördern wir gezielt den internationalen Austausch dieser Fachkräfte untereinander: Bei jährlich stattfindenden Treffen diskutieren die Sicherheitsfachkräfte wesentliche Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken. Außerdem initiieren sie in diesem Rahmen gemeinsame Projekte, legen Standards fest und tauschen sich über Erfolge und ihre Erfahrungen aus. Dieses Vorgehen trägt dazu bei, die Unfallprävention bei tesa kontinuierlich zu verbessern.

ISO-14001-zertifizierte Standorte

Konzernzentrale (Deutschland)
tesa Werk Hamburg (Deutschland)
tesa Werk Offenburg (Deutschland)
tesa Converting Center (Deutschland)
tesa scribos (Deutschland)
tesa Werk Concagno (Italien)
tesa Werk Suzhou (China)
tesa Werk Sparta (USA)

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 sicher-



Besonders für Mitarbeiter in der Produktion, aber auch in den Laboren ist es wichtig, bei der Arbeit konsequent die richtige Schutzausrüstung oder geeignete Arbeitskleidung zu tragen.

heitsgerecht verhalten können. Aber auch Veränderungen an Maschinen, Anlagen oder Arbeitsräumen sowie Neuanschaffungen und Prozessanpassungen können Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter haben. Deshalb erfolgen beispielsweise schon bei der Beschaffung und Inbetriebnahme von Anlagen sicherheitstechnische Abnahmen sowie eine systematische Gefahrenermittlung und Risikobewertung unter Einbeziehung fachkundiger Mitarbeiter. Erkennen wir in diesem Zusammenhang ein Sicherheitsrisiko, ergreifen wir geeignete Vermeidungs- oder Korrekturmaßnahmen. Außerdem diskutieren Arbeitsschutzausschüsse, Arbeitnehmervertreter sowie die Geschäftsleitung die wesentlichen Ergebnisse der Beurteilungen und definieren adäquate Maßnahmen.

Darüber hinaus finden regelmäßige Begehungen und Evaluierungen statt. Die neuen Erkenntnisse beziehen wir ein, legen, wenn nötig, weitere Maßnahmen fest und aktualisieren die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente.

Auch der Umgang mit Gefahrstoffen ist detailliert geregelt. Der Fachbereich Arbeitssicherheit gestaltet dazu gemeinsam mit dem Bereich Produktsicherheit sowie den Verantwortlichen aus Forschung und Entwicklung

und der Produktion die tesa spezifischen Prozesse zu Handhabung, Kennzeichnung, Lagerung und Transport von gefährlichen Substanzen. Mitarbeitergruppen, die mit bestimmten gefährlichen Substanzen arbeiten, erhalten regelmäßig verpflichtende Gesundheitsuntersuchungen. Darüber hinaus werden Anlagen und Arbeitsplätze regelmäßig auf ihre Sicherheit und auf Emissionsquellen überwacht. Das Vorgehen bei einem Unfall ist im Notfallmanagement geregelt.

Doch eine große Rolle bei der Risikominimierung spielt das verantwortungsvolle und vorausschauende Handeln unserer Mitarbeiter. Daher legen die Occupational Safety Guidelines fest, dass Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen mit Unterweisungen und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen informiert und sensibilisiert werden. Dies soll sie in die Lage versetzen, durch richtiges und eigenverantwortliches Verhalten Unfällen vorzubeugen.

Darüber hinaus trägt die Kampagne „It's in your hands! Always wear your safety gear.“ dazu bei, Mitarbeiter sowohl in der Produktion als auch in den Laboren dafür zu sensibilisieren, wie wichtig es ist, bei der Arbeit die richtige Schutzausrüstung oder geeignete Arbeitskleidung konsequent zu tragen (s. S. 24).



Sollte sich trotz aller Präventivmaßnahmen ein Arbeitsunfall ereignen, führen wir eine Untersuchung durch. Dabei ermitteln wir sowohl die technischen und organisatorischen als auch die persönlichen Ursachen für den Unfall. Geeignete Unfallverhütungsmaßnahmen helfen schließlich, einen ähnlichen Vorfall zukünftig zu vermeiden.

Maßnahmen und Ergebnisse

Double Prevention Program

Im chinesischen Werk haben wir 2019 das „Double Prevention Program“ implementiert. Schritt eins beinhaltet die Analyse von Sicherheits- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz. Im zweiten Schritt ermitteln wir verborgene Gefahren und ergreifen entsprechende Korrekturmaßnahmen. Das Programm soll vor allem unsere Mitarbeiter dafür sensibilisieren, dass Gefahren nicht immer offensichtlich sind. Das Werk verfügt über eine Risikokarte, die das Risiko für jeden Bereich anzeigt. Auch an den Arbeitsplätzen weisen wir auf die Risiken und die zu ergreifenden Vorsorgemaßnahmen hin.

Kampagnen

Im Jahr 2019 wurde die Kampagne zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung „It's in your hands! Always wear your safety gear.“ weltweit ausgerollt. Dazu fanden in den Werken Veranstaltungen und Treffen zu

verschiedenen Themenbereichen wie zum Beispiel Gehör- oder Augenschutz statt, zum Teil unter Einbeziehung der PSA-Hersteller. Darüber hinaus wurde in China ein „Sicherheitsmonat“ mit verschiedenen Aktivitäten durchgeführt, um die Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz zu steigern.

Brandschutz

Im Berichtsjahr haben wir erneut Maßnahmen im Rahmen des Brandschutzkonzepts 2020 umgesetzt. Im Fokus stand auch hier die Prävention. So fand im tesa Werk Offenburg ein Brandschutztag mit praktischem Feuerlöschertraining statt.

1,6
pro 1 Million
Arbeitsstunden –
damit lag die
Unfallhäufigkeitsrate
> 3 Tage bei tesa 2019
weit unter dem
deutschen Branchen-
durchschnitt (BG RCI).

Kennzahlen Arbeitssicherheit

	Einheit	2017	2018	2019
Arbeitsunfälle ≥ 1 Tag	Anzahl	14	21	22
Unfallhäufigkeitsrate ≥ 1 Tag	Anzahl/1 Mio. Arbeitsstunden	2,9	4,1	4,3
Ausfalltage ≥ 1 Tag	Anzahl	261	445 ¹	173
Ausfallrate ≥ 1 Tag	Anzahl/1 Mio. Arbeitsstunden	54,6	86,3 ¹	33,6
Arbeitsunfälle > 3 Tage	Anzahl	6	10	8
Unfallhäufigkeitsrate > 3 Tage	Anzahl/1 Mio. Arbeitsstunden	1,3	1,9	1,6

¹ Anpassung gegenüber dem Vorjahr

Safety-Tour-App

Seit 2019 erleichtert eine Dokumentations-App unseren SOS-Rundgang (Sicherheit, Ordnung, Sauberkeit). Unter Einbeziehung der Sicherheitsexperten entwickelte tesa die „Safety-Tour-App“, über die der Nutzer relevante Aspekte direkt auf einem Tablet eingeben kann. Mitschriften müssen also nicht mehr in Excel übertragen werden – das ist weniger fehleranfällig und spart Zeit. Über das einfache Einpflegen von Daten und Bildern hinaus lassen sich Themen mit einem Ampelsystem priorisieren, selektieren und besser nachhalten. Eine integrierte Checkliste stellt sicher, dass auf der Tour kein Aspekt übersehen wird. Zunächst haben wir die neue digitale Lösung in einer Testphase in der Norderstedter Zentrale eingeführt. Der weltweite Roll-out beginnt im ersten Quartal 2020 an den Produktionsstandorten in Offenburg, Hamburg, Italien, China und in den USA.

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. Die Häufigkeit der Unfälle > 3 Tage bei tesa lag 2019 mit 1,6 pro eine Million Arbeitsstunden weltweit unterhalb des Vorjahreswertes (2018 bei 1,9) und damit deutlich unter dem deutschen Branchendurchschnitt (BG RCI) von 11,7. Dies verstehen wir als Beleg für die Qualität unseres Managementsystems im Bereich Arbeitsschutz.

Darüber hinaus überwacht tesa an jedem Standort die Ausfallzeit in Kalendertagen pro eine Million Arbeitsstunden (Lost Day Rate). Die Ausfallrate lag 2019 auf einem sehr niedrigen Niveau und zeigt, dass wir mithilfe unserer Managementsysteme die Zahl der schweren Arbeitsunfälle deutlich reduzieren konnten.



Zertifizierung nach ISO 45001

Das Werk Concagno in Italien, einer der größten tesa Produktionsstandorte, wurde im Jahr 2018 erstmals erfolgreich nach ISO 45001:2018 zertifiziert.

Bei der Norm handelt es sich um einen der bekanntesten und wichtigsten Standards für Managementsysteme im Bereich Arbeitsschutz. Die Zertifizierung wurde durch ein erfolgreiches Überwachungsaudit im Jahr 2019 bestätigt.

2019 haben wir uns verpflichtet, unser Arbeitsschutzmanagementsystem in einer unserer deutschen Produktionsstätten sowie im Forschungs- und Technologiezentrum am Hauptsitz in Norderstedt zertifizieren zu lassen.

Der erste Schritt ist die Begutachtung des tesa Forschungs- und Technologiezentrums für das Gütesiegel „Sicher mit System“ der Berufsgenossenschaft BG RCI im Jahr 2020. Der zweite Schritt wird die Begutachtung der Produktionsstätte 2021 sein.

Gute Führung

Für ein Technologieunternehmen wie tesa ist es wichtig, dass Unternehmen und Mitarbeiter sich laufend weiterentwickeln und an neue Gegebenheiten anpassen können. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass Unternehmenskultur und Arbeitsumfeld so gestaltet sind, dass sie die Mitarbeiter zu Kreativität und Innovation motivieren und die Umsetzung neuer Ideen unterstützen.

Gute Führung ist in diesem Zusammenhang 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. Sie helfen den Führungskräften, ihre Mitarbeiter so zu führen und zu fördern, dass sich das Unternehmen als Ganzes weiterentwickelt und die Unternehmensziele erreicht werden. Dieser Anspruch spiegelt sich auch in den tesa Key Competencies (s. S. 20) 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. Das Flow Leadership Model bildet die Grundlage des Führungsverständnisses bei tesa. Es bedient sich der Positiven Psychologie und sieht eine Arbeitsatmosphäre vor, in der Mitarbeiter Spaß an ihrer Tätigkeit haben und in einen sogenannten „Flow“-Zustand kommen, 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. So trägt das Modell dazu bei, dass Mitarbeiter zufriedener sind und sich dem Unternehmen verbunden fühlen.

Im Zentrum der Führungskräfteentwicklung bei tesa steht eine dreistufige Leadership-Ausbildung (Leadership-Development-Programm), die nach und nach in allen tesa Regionen eingeführt wird. In Abgrenzung vom Management-Development-Programm, das insbesondere Managementfähigkeiten trainiert, stehen hier der Aufbau und die Weiterentwicklung von Führungsqualitäten im Vordergrund. Die Leadership-Ausbildung besteht aus den Modulen „Matrix“, „Essential“ und „Advanced Leadership“. Das Modul „Matrix Leadership“ trägt der Matrix-Organisationsstruktur bei tesa Rechnung und steht allen Mitarbeitern offen, die keine direkte Weisungsbefugnis, aber zum Beispiel Verantwortung im Rahmen von Projekten haben. „Essential Leadership“ ist ein Angebot für alle Führungskräfte, die erstmals Personalverantwortung bei tesa übernommen haben. Hierbei 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. Mitarbeiter aus den Werken haben die Möglichkeit, das Modul „Leadership Basics for Operations“ zu absolvieren. Dabei werden werkspezifische Herausforderungen berücksichtigt. 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.



Die Qualifizierungsprogramme sind auf die Anforderungen einzelner Geschäftsbereiche zugeschnitten. Das Sales-&-Marketing-Qualifizierungsprogramm beispielsweise kombiniert technisches Training mit Verkaufsfähigkeiten.

Maßnahmen und Ergebnisse

Matrix Leadership

Nach einer Pilotphase 2018 wurden die verschiedenen Trainingseinheiten des Moduls 2019 insgesamt sechsmal in der Unternehmenszentrale angeboten. Jedes Training fand zudem einmal auf Englisch statt, um auch Mitarbeitern aus anderen Regionen eine Teilnahme zu ermöglichen. Insgesamt haben im Jahr 2019 57 Mitarbeiter an einer der drei Trainingseinheiten teilgenommen.

Essential Leadership

2019 fanden weltweit insgesamt elf Trainingsdurchläufe mit 110 Teilnehmern des Essential-Leadership-Moduls statt. In der Unternehmenszentrale haben wir zudem kurze Veranstaltungen zu klassischen Führungskraftaufgaben angeboten, beispielsweise zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen, zum Thema Gehaltsentwicklung oder zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Advanced Leadership

Mit dem Modul Advanced Leadership möchten wir erfahrenen Führungskräften die Möglichkeit geben, sich unter professioneller Anleitung mit schwierigen Führungssituationen auseinanderzusetzen. 2019 haben 46 Führungskräfte aus den Regionen Deutschland, Europa, Greater China, Asia/Pacific sowie Nordamerika an fünf Trainingsdurchläufen des Moduls teilgenommen.

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 den sich verändernden Kundenbedürfnissen auch weiterhin Rechnung tragen und ihnen 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. Darüber hinaus steigern vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten 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 unser Geschäft 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 auch unseren Mitarbeitern attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten – und zwar fachlich wie persönlich, auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Um das Potenzial unserer Mitarbeiter zu identifizieren und voll auszu-

989

Teilnehmer
haben 2019 insgesamt
an unseren Weiter-
bildungsprogrammen
teilgenommen.

schöpfen, 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 funktionspezifische Trainings, die beispielsweise auf die Bereiche Sales & Marketing, Research & Development oder das tesa Supply Network zugeschnitten sind.

Weiterhin gibt es eine Reihe „offener“ Kursprogramme. Hierzu gehören zum Beispiel Methodentrainings wie Zeit- und Projektmanagement oder Kommunikationstrainings wie Konfliktmanagement, Sprachkurse, Moderations- oder Präsentations-Skills. Darüber hinaus gibt es Leadership- und Managementprogramme, die Managern und Führungskräften zur Verfügung stehen (s. S. 26). Der Bedarf für die Entwicklung von tesa spezifischen Trainings und Programmen wird regelmäßig in Gesprächen mit dem Management ermittelt und entsprechend angepasst. Das gilt sowohl für Deutschland als auch für die Regionen.



Maßnahmen und Ergebnisse

Ausbildung

Im technischen Bereich können Auszubildende aus fünf verschiedenen Ausbildungsberufen wählen: Chemikant, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriemechaniker, Maschinen- und Anlagenführer und Mechatroniker.

Ende 2019 hatte das tesa Werk Hamburg-Hausbruch 44 Azubis, die größte Gruppe bilden die Maschinenführer (16). Das tesa Werk Offenburg hatte ebenfalls 44 Azubis, sechs davon absolvieren ein Duales Studium.

Hier wurden auch zwei zusätzliche Studiengänge (Sicherheitswesen, Kunststoff- und Elastomertechnik) aufgenommen. Dass wir die Azubis langfristig beschäftigen wollen, zeigt die Übernahmequote: In Hamburg wurden 2019 elf von dreizehn Azubis übernommen, das entspricht einer Quote von 84,6 Prozent. In Offenburg lag die Übernahmequote 2019 bei 72,7 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 Kombination aus technischen Trainings und Verkaufsfähigkeiten.


Dabei nutzen wir einen „Blended Learning“-Ansatz, der Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert. 2019 haben insgesamt 376 Teilnehmer mit 125 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 175 Teilnehmer mit 38 Trainingstagen.

Insgesamt verzeichneten wir in diesen beiden Qualifizierungsprogrammen im Berichtsjahr 551 Teilnehmer an 163 Trainingstagen.

E-Learnings

Neben Präsenzs Schulungen und -trainings bietet tesa seinen Mitarbeitern ein breites Angebot an E-Learnings, zum Beispiel aus Bereichen wie Compliance, Arbeitssicherheit, Forschung und Entwicklung oder dem tesa Supply Network.

2019 haben wir unser E-Learning-Angebot weiter ausgebaut. So haben wir beispielsweise drei E-Learnings zum Thema Compliance weltweit ausgerollt (s. S. 15). Darüber hinaus erhalten die Fachbereiche nun mehr Unterstützung bei der Erstellung eigener E-Learnings. 2019 wurden weltweit 9.494 Teilnahmen an E-Learnings bei tesa registriert. 

Für 2020 ist geplant, den Einsatz einer sogenannten „Learn Experience Platform“ zu prüfen. Dabei handelt es sich um eine digitale Lernplattform, mit der sich Inhalte individuell auf den einzelnen Nutzer zuschneiden und „on demand“ abrufen lassen.

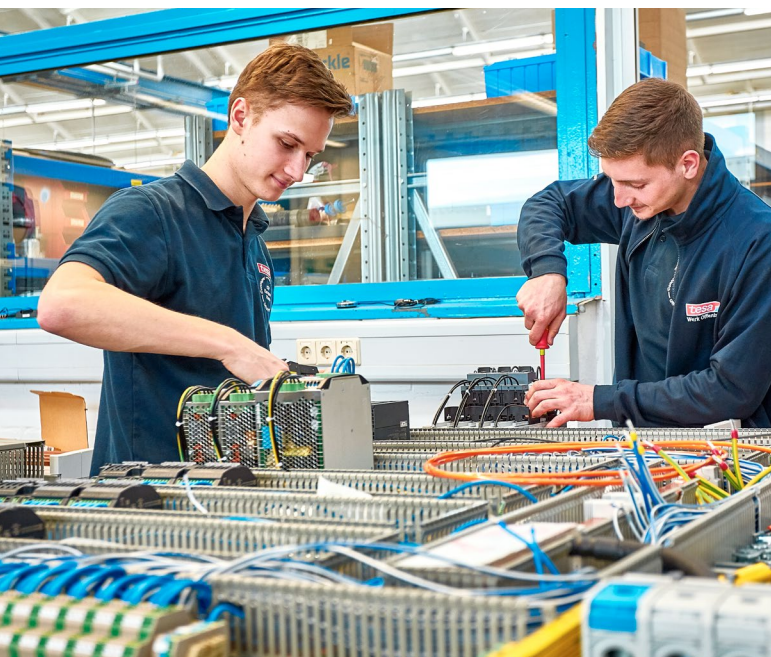
Offenes Kursprogramm

Das Angebot steht nach Absprache mit den Führungskräften allen Mitarbeitern offen und umfasst beispielsweise Sprachtrainings und IT-Schulungen. 225 Teilnehmer mit 35 Trainingstagen haben 2019 in Hamburg an offenen Kursen teilgenommen. In den tesa Tochtergesellschaften werden den Mitarbeitern vor Ort spezifische Trainings im Rahmen von offenen Kursprogrammen angeboten.

Learn-Management-System (LMS)


Mithilfe des LMS („Learning Hub“) 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. 2018 haben wir damit begonnen, das System auszubauen. Ziel war es, die Trainingsadministration und -organisation im Bereich der Präsenzschulungen, der E-Learning-Programme sowie des Blended Learnings länderübergreifend zu automatisieren und zu vereinheitlichen – und dennoch jeder Region eine eigenständige Steuerung zu ermöglichen.

Neben technischen Inhalten sind zunehmend auch Soft Skills, die die Zusammenarbeit fördern, wesentlicher Teil der tesa spezifischen Ausbildungsprogramme.



2019 wurde das LMS erfolgreich in vier Regionen eingeführt. Dafür haben wir ausgewählte HR-Ansprechpartner im Umgang mit dem neuen System geschult und ein Kommunikationskonzept für Mitarbeiter und Führungskräfte entwickelt. 2020 soll die Einführung dann in allen tesa Regionen abgeschlossen sein.



HR-Marktplatz

Im Februar 2019 fand in unserer Zentrale in Norderstedt der dritte HR-Marktplatz statt. Dort stellten wir erneut aktuelle Angebote in den Bereichen Karriereplanung und Qualifizierung vor. Ein besonderer Fokus lag in diesem Jahr auf unserem neuen Karrierepfadmodell X-perience und den Möglichkeiten für crossfunktionale Wechsel innerhalb des Unternehmens (s. S. 21). Bei der Veranstaltung hatten Mitarbeiter und Führungskräfte die Möglichkeit, sich mit Vertretern des HR-Bereichs auszutauschen, Fragen zu stellen und Feedback zu geben. 

Feedback und Dialog

Zu einer modernen Unternehmens- und Führungskultur gehören 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 Feedback-Kultur ein entscheidender Faktor, um Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und die Arbeitgeberattraktivität zu steigern.

Managementansatz

Wir möchten die Feedback-Kultur bei tesa weiter verbessern und Mitarbeiter wie auch Führungskräfte dafür sensibilisieren, unsere Feedbacktools zu nutzen und aktiv den Austausch mit Feedbackgebern zu suchen. Zu den zentralen Instrumenten in diesem Bereich gehören kompetenzbasierte Mitarbeitergespräche, 180°- und 360°-Feedbacks (s. S. 30) und der sogenannte Competencies Review (s. S. 20). Alle Formate beruhen auf den tesa Key Competencies – neun Kernkompetenzen, die  

das Arbeiten bei tesa bestimmen. Für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen gibt es einen Leitfaden, der weltweit gilt. 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 gut 90 Prozent.

Wichtiger Bestandteil unserer Feedback-Kultur sind auch Mitarbeiterbefragungen. Diese führen wir in regelmäßigen Abständen in der Zentrale sowie in den Regionen durch. 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.

Maßnahmen und Ergebnisse

Leadership Feedback (180°-Feedback)

Wie erleben Mitarbeiter ihre Vorgesetzten, und wie empfinden sie deren Führung? Um diese Fragen zu beantworten, nutzen wir weltweit ein digitales Feedbacktool, mit dem wir Mitarbeiter zu verschiedenen Aspekten der Führung befragen. 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, potenzielle Entwicklungsfelder im Team zu diskutieren. Seit der Einführung im Jahr 2018 haben 29 Führungskräfte weltweit das Feedbacktool eingesetzt.

360°-Feedback

In der ersten Jahreshälfte 2019 haben wir unser 360°-Feedbacktool überarbeitet und Design und Aufbau an das erfolgreich eingeführte Leadership Feedback angepasst. Auch hierbei handelt es sich um ein digitales Tool mit einem anonymisierten Online-Fragebogen. Dabei wird neben der Mitarbeiter- und Vorgesetzten-Perspektive zusätzlich die Perspektive der Kollegen und internen Kunden mit einbezogen. In Deutschland sind das 360°- oder das 180°-Feedbacktool (je nach Zielgruppe) verpflichtender Bestandteil der Führungs-

kräftetrainings. Jeder Teilnehmer eines Führungskräfte-trainings wird automatisch zur Teilnahme an einem Feedbackprozess eingeladen. In Absprache mit HR und dem jeweiligen Vorgesetzten kann grundsätzlich jeder Mitarbeiter an einem 360°-Feedbackprozess teilnehmen. 2019 haben weltweit insgesamt 56 Mitarbeiter das Angebot genutzt, davon 33 Führungskräfte.

Kompetenzbasierte Mitarbeitergespräche

Auch 2019 haben wir in den tesa Regionen kompetenzbasierte Mitarbeitergespräche durchgeführt. Mit diesem international einheitlichen 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.

Mitarbeiterbefragung

Aufgrund der Erarbeitung der neuen Unternehmensstrategie fand im Berichtsjahr keine Befragung statt. Die nächste Befragung soll im Anschluss an das Roll-out der neuen Unternehmensstrategie global erfolgen. Die Details sind aktuell in der Ausgestaltung.

~ **90**
Prozent
 beträgt die Teilnahme-
 quote an jährlichen
 Mitarbeitergesprächen
 weltweit.

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, über 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 seiner Mitarbeiter zu fördern und zu ihrem Erhalt beizutragen, verfügt tesa über ein breit angelegtes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Unter der Dachmarke „It's for you“ entwickelt ein interdisziplinäres Team in Hamburg vielfältige Maßnahmen. Dazu gehören Vertreter von Human Resources als koordinierende Stelle, Betriebsrat, Gesundheitsförderung, „tesa sport club“, Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztlicher Dienst und der Bereich 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 gehören 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 gehören zum Angebot. Das Angebot des BGMs wird hinsichtlich Akzeptanz und Wirksamkeit fortlaufend überprüft.

Maßnahmen und Ergebnisse

Psychologische Gefährdungsbeurteilungen

2019 haben wir in drei weiteren Bereichen (Direct, Trade und IT) psychologische Gefährdungsbeurteilungen in Anlehnung an das Arbeitsschutzgesetz vorgenommen. Damit ist der Zyklus der psychologischen Gefährdungsbeurteilung zu 95 Prozent abgeschlossen. Er sieht vor, dass die Befragungen alle drei bis fünf Jahre in allen Bereichen stattfinden.

Vielfältige Gesundheitsangebote

Mit regelmäßigen Vorträgen, Trainings und Aktionstagen geben wir unseren Mitarbeitern Impulse für ein gesundes Leben und Arbeiten. Wie in den Vorjahren fanden auch 2019 Workshops zu Entspannungsmethoden, Vorsorgeuntersuchungen und Aktionstage zu Arbeitssicherheitsthemen statt. Darüber hinaus können Mitarbeiter bei Bedarf eine Sozialberatung nutzen und psychologische Sprechstunden in Anspruch nehmen.

Neue Angebote im tesa Werk Hamburg

Mit der Ausweitung des BGM im tesa Werk Hamburg stehen Mitarbeitern dort neue Gesundheitsangebote zur Verfügung. So gibt es beispielsweise einen Kurs zum Thema Gesundes Führen, ein Rauchfrei-Programm und ein Resilienz-Training. Außerdem bieten wir im Werk Aktive Pausen an und haben das Sport- und Massageangebot erweitert.

Energie- und ressourcensparende Technologien wie die KWK-Anlagen tragen bei tesa zur Verbesserung der Energieeffizienz bei.



UMWELT




Unser Beitrag zu den SDGs

Als Chemiekonzern mit Produktionsstandorten in verschiedenen Ländern kommt tesa im Umweltbereich eine besonders große Verantwortung zu. Ein sorgsamer Umgang mit der Umwelt sowie mit natürlichen Ressourcen und Rohstoffen ist eines unserer erklärten Unternehmensziele. Er trägt dazu bei, das Vertrauen in unsere Marke zu stärken und die Grundlage unseres Unternehmenserfolgs zu sichern. Daher arbeiten wir seit vielen Jahren daran, unseren ökologischen Fußabdruck zu senken – und helfen damit auch unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Umweltschutz ist seit vielen Jahren Kernbestandteil der Geschäftsstrategie von tesa und über die Umweltleitlinien im gesamten Konzern verankert. Die Leitlinien geben allen Mitarbeitern den Maßstab unseres Handelns vor: Unsere Produkte und Systemlösungen sollen so gestaltet sein, dass sie die Umwelt über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg so wenig wie möglich belasten. Die Umweltleitlinien stehen allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung. Darüber hinaus sind sie Bestandteil der Umweltschulungen für relevante Mitarbeitergruppen an den ISO-14001-zertifizierten Standorten.

Umweltauswirkungen entstehen bei tesa vor allem durch den Energieverbrauch an den Produktionsstandorten. Entsprechend legen wir einen besonderen Fokus auf Klimaschutz und die Reduktion unserer CO₂-Emissionen. Aber auch Ressourceneffizienz und der sorgsame Umgang mit Wasser haben für uns einen hohen Stellenwert. Grundlage unserer Arbeit im Bereich Umweltschutz sind die geltenden Vorgaben des Gesetzgebers, die wir an sämtlichen Standorten umsetzen.

Unser Engagement geht jedoch weiter: Um unsere Umweltleistung wirkungsvoll zu steuern, nutzen wir an allen Standorten, die signifikante Auswirkungen auf die Umwelt haben, Umweltmanagementsysteme. Sieben  Produktionsstandorte und die Konzernzentrale (s. S. 22) verfügen über ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

An allen ISO-14001-zertifizierten Standorten arbeiten Umweltexperten. Sie sind mit den globalen Umweltleitlinien von tesa vertraut und kennen die lokale Gesetzgebung sowie den Stand der Technik vor Ort. Um kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen und unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren, erheben die Experten Vergleichswerte und initiieren entsprechende Projekte. Diese Projekte sind in unserem unternehmensweiten Umweltprogramm zusammengefasst: Mit ihm konkretisieren wir unser Umweltengagement und setzen uns regelmäßig ambitionierte, konzernweite Ziele.

Ein weiteres wichtiges Element unseres Umweltmanagements ist der vorausschauende Umgang mit Risiken: Im Rahmen unseres Umweltrisikomanagements ermitteln und bewerten wir Chancen und Risiken in



Vier Auszeichnungen in einem halben Jahr

2019 wurden zwei tesa Standorte für ihr Engagement unter anderem in Sachen Umweltschutz ausgezeichnet.

Im Januar 2019 wurde das Werk Suzhou, China, mit dem Award „Excellent Personnel for Environmental Management“ ausgezeichnet. Mit der Auszeichnung würdigt das Management des Suzhou Industrial Parks (SIP), der mit rund 25.000 ansässigen Unternehmen der zweitgrößte Industriepark Chinas ist, dortige Unternehmen mit fortschrittlichem Umweltmanagement oder Einzelpersonen, die sich durch besondere Leistungen in diesem Bereich hervortun.

Im Sommer 2019 erhielt das Werk zwei weitere Auszeichnungen des SIP: für seine herausragenden Leistungen bei der Energieeinsparung und Emissionsreduzierung im Jahr 2018 sowie für sein System zur Überwachung von sogenannten VOC – flüchtigen organischen Verbindungen. Besonders gelobt wurden die regelmäßigen Wartungsarbeiten, die deutlich über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Sie tragen dazu bei, dass die Anlagen besonders umweltschonend und effizient betrieben werden können.

Ebenfalls im Sommer 2019 wurde tesa tape North America (Sparta) vom japanischen Automobilzulieferer Yazaki mit dem „Green Supplier Award“ als Supplier of the Year in Sachen Umwelt, Gesundheitsförderung und Sicherheit ausgezeichnet. Der jährlichen Verleihung geht ein mehrmonatiger Audit voraus, in dem Yazaki seine Lieferanten hinsichtlich ihres Engagements in den Bereichen Energiereduktion, Förderung des Umweltbewusstseins, Verringerung der Luft-, Boden- und Wasserverschmutzung, gemeinnützige Arbeit sowie gesunde und sichere Arbeitsbedingungen detailliert bewertet.

8

Standorte verfügen über ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement- system.

Bezug auf Umweltaspekte – sowohl auf der Ebene der einzelnen Produktionsstandorte als auch übergreifend. Dies ermöglicht es uns, frühzeitig auf Veränderungen zu reagieren, Reputationsschäden und Kosten abzuwenden und die Chancen zu nutzen, die sich uns bieten. Gleichzeitig erleichtert uns die regelmäßige Risiko-identifikation und -bewertung die Auswahl geeigneter Umweltschutzmaßnahmen.

Klimaschutz und CO₂-Emissionen

Der Klimawandel gehört zu den zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Bei tesa leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz, indem wir unsere Energieeffizienz erhöhen und unseren CO₂-Ausstoß senken. Dabei ist es für tesa als Industrielieferer besonders wichtig, sich frühzeitig 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.

Um unserem eigenen Anspruch an wirkungsvollen Klimaschutz gerecht zu werden, nutzen wir unsere Innovationskraft: Sie hilft uns, unsere Produkte und Produktionsprozesse auch mit Blick auf Umweltauswirkungen kontinuierlich zu verbessern. So stellen wir beispielsweise immer mehr Produkte in energieeffizienten, lösungsmittelfreien Fertigungsverfahren her. Damit tragen wir auch auf Kundenseite zu mehr Nachhaltigkeit bei. Das wiederum kann das Interesse an unseren Produkten steigern und einen Wettbewerbsvorteil für uns darstellen.

Managementansatz

Für das kontinuierliche Management des betrieblichen Umweltschutzes nutzen wir an acht Standorten nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsysteme. Die

ISO-14001-Norm ist ein international anerkannter Ansatz für das Management der unmittelbaren und langfristigen Umweltauswirkungen der Produkte, Dienstleistungen und Prozesse eines Unternehmens. 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 CO₂-Emissionen an. Berechnungen zufolge entfallen 94 Prozent unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf die Standorte mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem.

Zusätzlich zum Umweltmanagementsystem verfügen die Konzernzentrale und die Produktionsstandorte mit den höchsten CO₂-Emissionen (Hamburg und Offenburg) über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001. Sie emittieren fast 70 Prozent der CO₂-Emissionen aller ISO-14001-zertifizierten Standorte. Dies liegt darin begründet, dass die Konzernzentrale der mitarbeiterstärkste Standort ist und über den größten Forschungs- und Entwicklungsbereich verfügt und Hamburg und Offenburg die größten Produktionsstandorte sind. Die Energiemanagementsysteme bilden die Grundlage, um die Energieeffizienz an den Standorten weiter zu erhöhen.

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 CO₂-Emissionen auf der Ebene der



Neben der elektrischen Energie produzieren die KWK-Anlagen auch Wärme. Sie wird für die Produktionsprozesse oder zum Heizen genutzt. Insgesamt vier dieser Anlagen wird tesa bis Ende 2020 in Betrieb haben.

nach ISO 14001 zertifizierten Standorte. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir, indem wir monatlich die standortspezifischen Energieverbräuche erheben. Die CO₂-Emissionen der Scopes 1 und 2 ermitteln wir in Anlehnung an die Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols.

Die aktuelle Zielperiode gilt für die Jahre 2016 bis 2020. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Endprodukt (location based) im Vergleich zum Referenzjahr 2015 um

weitere zehn Prozent zu senken. Zum Berichtsstichtag lagen wir bei -9,8 Prozent.

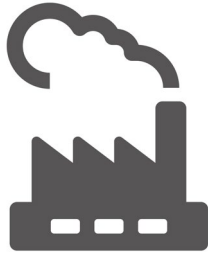
Die Energieverbräuche sind die wichtigsten Steuerungsgrößen, um unsere Umweltauswirkungen zu verringern. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und auf der Grundlage des Umweltprogramms sowie der Umweltaudits gilt es, weitere Energieeinsparmöglichkeiten zu identifizieren, energieintensive Prozesse zu optimieren und so unseren CO₂-Ausstoß – und die damit verbundenen Kosten – zu senken. Die tesa Unternehmensführung wird jedes Jahr über einen Management-Review in diesen Prozess einbezogen. Die operative Verantwortung liegt bei den Umweltexperten an den jeweiligen Standorten.

Ein weiterer strategischer Ansatzpunkt, um die Energieeffizienz zu erhöhen, ist der Einsatz energie- und ressourcensparender Technologien. Dazu zählen die effiziente Eigenerzeugung von Energie durch Kraft-Wärme-Kopplung: In den Werken Offenburg (seit 2014) und Hamburg (seit 2016) setzen wir Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungs (KWKK)- beziehungsweise Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK) für die Eigenstromerzeugung ein. Hierbei wird neben der elektrischen Energie auch die entstehende Wärme genutzt – etwa für Produktionsprozesse oder zum Heizen.

3

Standorte

verfügen über ein nach
ISO 50001 zertifiziertes
Energiemanagement-
system.



Die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Endprodukt konnten wir 2019 um **9,8 Prozent** (location based) gegenüber 2015 reduzieren.

Zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen setzen wir jedoch nicht nur auf eine Verbesserung unserer Energieeffizienz. Auch der Bezug von Strom aus regenerativen Quellen stellt hierfür einen wichtigen Hebel dar. 2019 kauften wir an fünf deutschen Standorten Strom aus regenerativen Quellen ein. Damit konnten wir rund 34 Prozent unseres Strombedarfs für die nach ISO 14001 zertifizierten Standorte decken.

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 erstmalig die Daten für die wesentlichen Emissionen entlang der Wertschöpfungskette ermittelt. Dabei haben wir die Bereiche Verpackungen, Rohstoffe, Fertigwarenlieferanten und Produkttransporte als wesentliche Scope-3-Kategorien identifiziert. Ein detaillierteres CO₂-Monitoring im Bereich Outbound-Logistik wird 2020 aufgebaut.

Maßnahmen und Ergebnisse

Umwelt- und Energieaudits

Externe Umweltaudits werden jährlich im Rahmen der Matrixzertifizierung der ISO-14001-Standorte durchgeführt. Darüber hinaus finden an ausgewählten ISO-14001-Standorten auch interne Systemaudits statt.

Die Standorte tesa Werk Hamburg und tesa Werk Offenburg durchliefen im 1. Quartal 2019 das jährliche

externe Überwachungsaudit des Energiemanagementsystems nach ISO 50001:2011. Am Standort der Konzernzentrale fand im 4. Quartal 2019 das erste Re-Zertifizierungsaudit nach der neuen Norm ISO 50001:2018 statt.

Energieeffizienzmaßnahmen

Im Berichtsjahr hat die Implementierungsphase für die KWK-Anlagen im tesa Werk Concagno, Italien, und der tesa SE in Norderstedt begonnen. Die KWK-Anlage in Concagno wurde im 3. Quartal 2019 in Betrieb genommen, die Inbetriebnahme der KWK-Anlage in der Konzernzentrale ist für 2020 geplant. Die beiden Anlagen in den Werken Hamburg und Offenburg lieferten 2019 zusammen rund 37 Prozent des weltweiten Strombedarfs der nach ISO 14001 zertifizierten Standorte.

Im Berichtszeitraum wurden am Produktionsstandort Hamburg die Leuchtstofflampen in den Produktions- und Lagerhallen gegen LED ausgetauscht und zwei weitere Gebäude an die KWK-Abwärme angebunden. Am Standort der Konzernzentrale wurden im Berichtszeitraum Einsparungen im Stromverbrauch durch Optimierung der Raumklimatisierung im Technologiezentrum und in der zentralen Druckluftherzeugung realisiert. Für 2020 sind durch Absenkung des Betriebs der Lüftungsanlagen in betriebsfreien Zeiten im Technologiezentrum weitere Einsparungen des Stromverbrauchs sowie des Gasverbrauchs geplant.

Leistungsindikator

Im Berichtszeitraum konnten wir die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Endprodukt nach der marktorientierten Methode unter Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Energien (market based) um 1,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr reduzieren. Im Vergleich zum Referenzjahr 2015 liegen wir 2019 insgesamt bei -9,8 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 CO₂-Emissionen

Energieverbrauch

	Einheit	2015 ¹	2018	2019
Erdgas	GWh	204	275	248
Erdöl	GWh	0	0	0
Fernwärme	GWh	0	0	0
Strom aus erneuerbaren Energien	GWh	0	26	28
Strom aus konventioneller Erzeugung	GWh	60	26	25
Summe Energieverbrauch	GWh	265	327	301

Treibhausgasemissionen location based²

	Einheit	2015 ¹	2018	2019	Ziel 2020
CO ₂ direkt (Scope 1)	1.000 t	41	56	50	
CO ₂ indirekt (Scope 2)	1.000 t	28	24	23	
CO ₂ Summe	1.000 t	69	79	73	
Veränderung 2019 versus 2015 ⁴	%	–	–	-9,8	-10,0

Treibhausgasemissionen market based³

	Einheit	2015 ¹	2018	2019
CO ₂ direkt (Scope 1)	1.000 t	41	56	50
CO ₂ indirekt (Scope 2)	1.000 t	41	14	13
CO ₂ Summe	1.000 t	83	70	63
Veränderung 2019 versus 2015 ⁴	%	–	–	-34,5

1 Referenzjahr;

2 Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Quelle CO₂e Faktoren: GHG Protocol/IEA;

3 Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Quelle CO₂e Faktoren: Stromanbieter bzw. Residualmix: RE-DISS (07/2017); Emissionsfaktor für Strom aus regenerativen Quellen wird gleich null gesetzt;

4 Bezogen auf Produktionsmenge

Effizienter Umgang mit Ressourcen

Entsprechend unserer Umwelleitlinie sind wir bestrebt, Produkte so herzustellen, zu verwenden und zu entsorgen, dass die Umwelt so wenig wie möglich Schaden nimmt. Hierbei ist ein effizienter Umgang mit Ressourcen von großer Bedeutung. Abfälle lassen sich bei der Produktion von Waren zwar nicht vollkommen vermeiden. Unser Anspruch ist jedoch, sie wirksam zu reduzieren und damit natürliche Ressourcen zu schonen. Wir arbeiten daher kontinuierlich daran, bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für die Vermeidung von unnötigen Abfällen und für fachgerechtes Recycling zu schaffen.

Zusätzlich zu gesetzlichen Vorschriften, die wir konsequent einhalten, ergreifen wir weitere Maßnahmen: 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.

Managementansatz

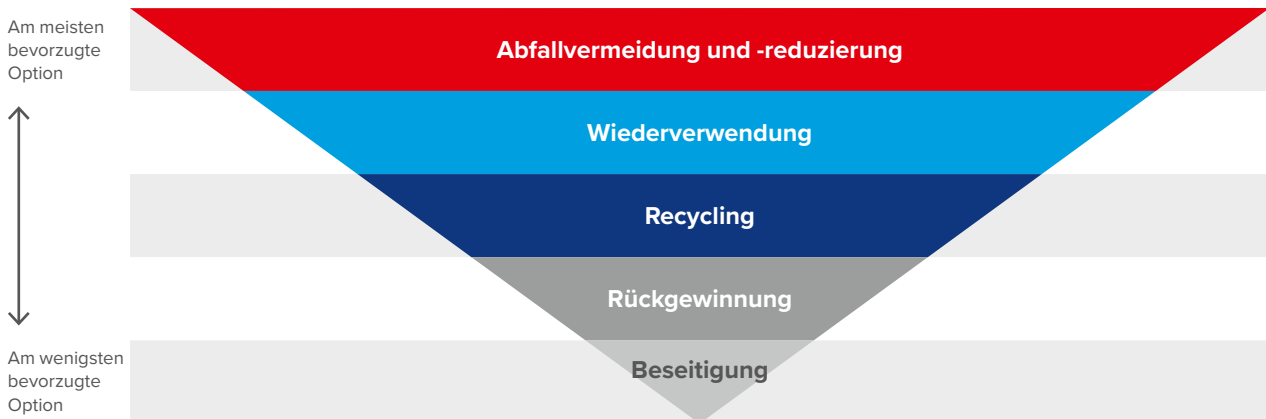
Um unseren Kunden Produkte anzubieten, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg die Umwelt so wenig wie möglich belasten, achten wir bereits bei der Entwicklung unserer Produkte auf umweltfreundliche, lösemittelfreie Herstellungsverfahren. Wo möglich und sinnvoll, setzen wir nachwachsende und recycelte Rohstoffe ein. Entsprechende Maßnahmen sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes. Außerdem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig für die Themen Abfallvermeidung und -trennung.

Im Rahmen unseres Abfall- und Rohstoffmanagements orientieren wir uns an der Abfallpyramide (s. Grafik): Oberste Priorität hat die Abfallvermeidung und -reduktion, gefolgt von verschiedenen Möglichkeiten der Wiederverwertung. Nur wenn es nicht vermeidbar ist, werden Abfälle der Beseitigung zugeführt.

Mitarbeiter aus Produktion, Prozessentwicklung und Technik beteiligen sich im tesa Werk Offenburg am Projekt „Einfälle statt Abfälle“. Die langfristig angelegte Kampagne soll zur kontinuierlichen Reduktion des Energie- und Ressourceneinsatzes beitragen.



Abfallpyramide – Priorisierung der Abfallkategorien



Um Materialien effizient zu nutzen und möglichst wiederzuverwerten, 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 getrennt gesammelt und möglichst der stofflichen Verwertung zugeführt. Für die Berichterstattung werden sie unter den Kategorien ungefährliche beziehungsweise gefährliche Abfälle sowie Abfälle zur Beseitigung und zur Verwertung zusammengefasst (s. S. 40). 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.

Für die aktuelle Zielperiode 2016 bis 2020 haben wir uns vorgenommen, das spezifische Abfallaufkommen pro Tonne Endprodukt um weitere zwei Prozentpunkte gegenüber dem Referenzjahr 2015 zu senken. Materialverluste im Produktionsprozess sind hierbei eine wichtige Steuerungsgröße, um das Ziel zu erreichen.

Auch die Reduktion und Vermeidung von Verpackungsmaterial tragen dazu bei, Abfall und somit negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Im Industriebereich ist es unser Ziel, die Menge an Verpackungsmaterial so weit wie möglich zu reduzieren und alle nicht unbedingt notwendigen Verpackungen zu vermeiden – ohne dabei die Qualität, Leistung oder den Schutz unserer Produkte zu beeinträchtigen. Bei den verwendeten Verpackungen legen wir Wert auf eine möglichst hohe Recyclingfähigkeit der Packstoffe. Zum Beispiel setzen wir vorrangig auf Kartonagen und Mehrwegpaletten und verwenden möglichst sortenreinen Kunststoff. Darüber hinaus versuchen wir, den Einsatz von Metall oder Aluminium zu vermeiden, oder sorgen dafür, dass Etiketten, Klebmassen und Druckfarben die Recyclingfähigkeit nicht beeinträchtigen. Informationen auf den Verpackungen, zum Beispiel zur eingesetzten Materialklasse, erleichtern den Endkunden die richtige Entsorgung. Im Consumer-&Craftsmen-Bereich haben wir zum Beispiel das Gewicht unserer Verpackungen verringert, um Verpackungsabfälle zu reduzieren. Darüber hinaus achten wir darauf, bei unseren Packmitteln aus Papier, Pappe und Karton überwiegend FSC-zertifizierte Materialien einzusetzen. Langfristig ist es unser Ziel, Kunststoffverpackungen komplett zu vermeiden und stattdessen

biobasierte Folien oder Folien aus Rezyklaten zu verwenden. In diesem Zusammenhang wird auch über neue Verpackungsformen nachgedacht, um beispielsweise einen Folien-Shrink durch eine Papiermanschette oder Faltschachtel zu ersetzen. Weiterhin haben wir logistische Optimierungen vorgenommen und unsere eingesetzten Versandkartons soweit möglich vereinheitlicht, um die Vielzahl der unterschiedlichen Größen zu reduzieren. Außerdem achten wir auf eine optimale Palettenauslastung, um unnötige Transporte zu vermeiden und so den CO₂-Ausstoß zu verringern.

Maßnahmen und Ergebnisse

Mitarbeiterereinbindung

Wir möchten das Know-how unserer Mitarbeiter nutzen, um abfallsparende Maßnahmen zu entwickeln. Deshalb haben wir auch 2019 die erfolgreiche Kampagne „Einfälle statt Abfälle“ im tesa Werk Offenburg fortgeführt. 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 abteilungsübergreifende Projektbesprechungen. Sie dienen dazu, die konkrete Umsetzung von Verbesserungspotenzialen abzustimmen und Best-Practice-Lösungen auszutauschen. Das Projekt umfasst außerdem Kommunikationsmaßnahmen, die bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein für die Thematik schaffen sollen. Insgesamt konnten 2019 27 Projekte zur Abfallreduktion umgesetzt werden. Einige davon tragen indirekt auch zu Energieeinsparungen bei, da die eingesparten Materialien den Herstellprozess nicht mehr durchlaufen müssen.

Leistungsindikatoren

Unser Reduktionsziel stellt die Abfallvermeidung in den Fokus. Lässt sich der Abfall nicht vermeiden, soll er zumindest so gut wie möglich wiederverwertet werden. Daher streben wir danach, die Abfallmengen zur Beseitigung so gering wie möglich zu halten.

Aufgeteilt nach Entsorgungswegen stellen sich unsere Abfallmengen 2019 wie folgt dar:

Abfallmengen nach Art und Entsorgungsweg 2019 in 1.000 t



Insgesamt konnte die Abfallmenge pro Tonne Endprodukt im Vergleich zum Basisjahr – bereinigt um Mixeffekte, die aus der Gewichtung der unterschiedlichen Standorte resultieren – um 4,4 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.

Sorgsamer Umgang mit Wasser

Als Folge des Klimawandels und der wachsenden Weltbevölkerung wird sauberes Wasser weltweit knapper. Zwar sind wir an unseren Standorten derzeit nicht von Wasserverknappung oder anderen hohen wasserbezogenen Risiken betroffen. Dennoch betrachten wir Wasser als wertvolle Ressource für Menschen und Ökosysteme, die es zu schützen gilt.

In unseren Produktionsprozessen achten wir auf einen sorgsamen und sparsamen Umgang mit Wasser. Als weltweit tätiges Chemieunternehmen betrachten wir es darüber hinaus als unsere Verantwortung, Wasserquellen vor Verschmutzungen aus unseren Produktionsaktivitäten zu schützen. Dieses Bewusstsein spiegelt sich auch in unseren konzernweiten Umweltleitlinien wider.

Wassereinsatz bei tesa

Wir setzen Wasser unter anderem bei der Produktion von Klebmassen ein, beispielsweise zur Verdünnung, zur Granulierung von Gummi oder zur Herstellung von Vorprodukten. In den vergangenen Jahren hat der Anteil wasserbasierter Produkte deutlich zugenommen – Tendenz weiter steigend. Bei wasserbasierten Klebstoffen wird Wasser als Lösungsmittel zugesetzt. Aber auch in Schneid- und Kühlprozessen oder zur Befeuchtung der Trennpapiere wird Wasser eingesetzt. Gut die Hälfte unseres gesamten Wasserverbrauchs entfällt jedoch auf sanitäre Zwecke.

Im Jahr 2019 belief sich unsere Wasserentnahme auf rund 656.000 m³. Davon sind 396.000 m³ Brunnenwasser, 260.000 m³ entstammen städtischen Quellen. Unser Wasserverbrauch lag 2019 bei rund 410.000 m³.

Zwei deutsche Produktionsstandorte und die Zentrale machen rund 77 Prozent unserer gesamten Wasserentnahmen aus. An diesen drei Standorten greifen wir auf technologische Lösungen zurück, um einen möglichst effizienten Umgang mit Wasser zu gewährleisten: Rund 40 Prozent des Wassers wird in Kühlkreisläufen eingesetzt und dort mehrfach verwendet.

Wasserrisiken managen

Wir möchten Risiken für Wasserquellen, die sich aus unserer Produktion ergeben, so gut wie möglich reduzieren. Deshalb ergreifen wir Präventivmaßnahmen gegen denkbare Unfälle. Zum Beispiel dürfen wassergefährdende Flüssigkeiten nur auf Flächen ab- und umgefüllt oder gelagert werden, die mit geeigneten Auffangvorrichtungen versehen sind. Geräte zur Messung der Trübung und der Lösemittelkonzentration stellen sicher, dass kein verschmutztes Oberflächenwasser in das Sielssystem eingeleitet wird. Sollten wassergefährdende Stoffe in relevanter Menge austreten, greifen Notfallpläne und regeln das genaue Vorgehen. All diese Maßnahmen werden regelmäßig in unseren externen ISO-14001-Audits überprüft und sind Voraussetzung für ein erfolgreiches Auditergebnis.

~ **40**
Prozent
 des genutzten
 Wassers setzen wir
 in Kühlkreisläufen
 ein und verwenden es
 dort mehrfach.



Auch für die Solarindustrie bietet tesa zahlreiche Lösungen an, beispielsweise für die Rahmenverklebung.

PRODUKT- VERANTWORTUNG



Unser Beitrag
zu den SDGs

Wir sehen es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, unseren Kunden sichere, langlebige und unbedenkliche Produkte anzubieten. Produktverantwortung beginnt für uns bereits bei der Beschaffung der 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.

Zu unserer Produktverantwortung gehört auch, die Sicherheit unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg zu gewährleisten. Außerdem arbeiten wir kontinuierlich daran, das Produktdesign zu verbessern und 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. Mit diesen Leitlinien geben wir allen Mitarbeitern einen klaren Handlungsrahmen für die Entwicklung, Herstellung und Marktbeobachtung unserer Produkte.

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 die Qualität unserer Produkte – und damit für unseren Geschäftserfolg – ist ein effizientes Lieferantenmanagement von großer Bedeutung. Für unsere Produktion benötigen wir Rohstoffe und Chemikalien, die wir bei zahlreichen Lieferanten weltweit einkaufen und an unsere Standorte transportieren. Die größten Beschaffungsmärkte sind Europa und Asien mit China als wichtigstem Herkunftsland.

Die tesa Wertschöpfungskette ist global ausgerichtet und muss so ausgelegt sein, dass sie zukünftige Entwicklungen antizipieren und auf sie reagieren kann. Um diese Voraussetzung zu erfüllen, qualifizieren wir unsere Lieferanten systematisch und arbeiten daran, unsere Lieferketten durch 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. Durch den Aufbau eines Netzes alternativer Lieferanten minimieren wir mögliche Risiken zusätzlich.

Darüber hinaus sind wir aufgrund der Internationalität unserer Wertschöpfungskette 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.

Managementansatz

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.

Die Verantwortung für die 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, die auch Teil der tesa Supply Network-Organisation ist, hat Standorte in Deutschland, China, Korea, Malaysia und den USA. Unsere globalen Einkaufsprozesse sind in der Purchasing Compliance Guideline (PCG) definiert und beschrieben, die Teil des konzernweiten Compliance-Handbuchs ist. Die Richtlinie enthält verbindliche Verhaltensregeln für tesa als Einkäufer. Im März 2019 wurde die überarbeitete Purchasing Compliance Guideline eingeführt. Der Schwerpunkt lag auf der Anpassung der Release Regulations – mit dem Ziel, Freigabeprozesse effizienter zu gestalten.

In der Purchasing Compliance Guideline ist auch festgelegt, dass die tesa Mitarbeiter, die eine Einkaufstätigkeit ausführen, die wesentlichen Lieferanten, die tesa direkt beliefern, zur Unterzeichnung des Code of Conduct for Suppliers (CoCfS) verpflichten müssen. Der CoCfS bildet die Grundlage für eine verantwortungsvolle Gestaltung unserer globalen Beschaffungsprozesse und 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. Neue Lieferanten müssen die Inhalte des CoCfS vor der ersten Bestellung akzeptieren, sonst kommt keine

Geschäftsbeziehung zustande. Verstößt ein 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.

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.

Maßnahmen und Ergebnisse

Faire, umweltgerechte und verlässliche Lieferketten

Neben der Verpflichtung unserer wesentlichen Lieferanten auf den tesa CoCfS ist es unser klares Ziel, die Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette sukzessive zu erhöhen. So wollen wir Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette erkennen und im Dialog mit den Lieferanten vermeiden. Um die Einhaltung von Men-

schenrechten, Arbeitsbedingungen und Umweltaspekten in der Lieferkette zu überprüfen, haben wir im Berichtsjahr ein Sustainability-Assessment- und Audit-Programm erarbeitet, das die Top-Lieferanten von tesa im Fokus hat. Zentraler Bestandteil des Programms sind EcoVadis-Assessments und SMETA-Audits, die wir 2019 in einer Pilotphase evaluiert haben.

Schulungen

Seit 2017 schulen wir Prozessverantwortliche regelmäßig in der Anwendung der Purchasing Compliance Guideline. In einer eigens dafür entwickelten Online-Schulung wird die Rolle des CoCfS im Rahmen unserer Beschaffungsprozesse erläutert. Rund 75 Prozent der Zielgruppe der Schulung haben das Training bis Ende 2019 erfolgreich absolviert.

Mit der Einführung der überarbeiteten Purchasing Compliance Guideline ging auch ein verbessertes Trainingskonzept einher: Neben der Online-Schulung können die relevanten Mitarbeiter nun auch einen Trainer für ein Präsenztraining buchen. Hier steht im Vordergrund, das Verständnis für die Inhalte der PCG zu verbessern und etwaige Unklarheiten auszuräumen mit dem Ziel, dadurch noch mehr Verständnis und somit Akzeptanz in der globalen Organisation zu schaffen.

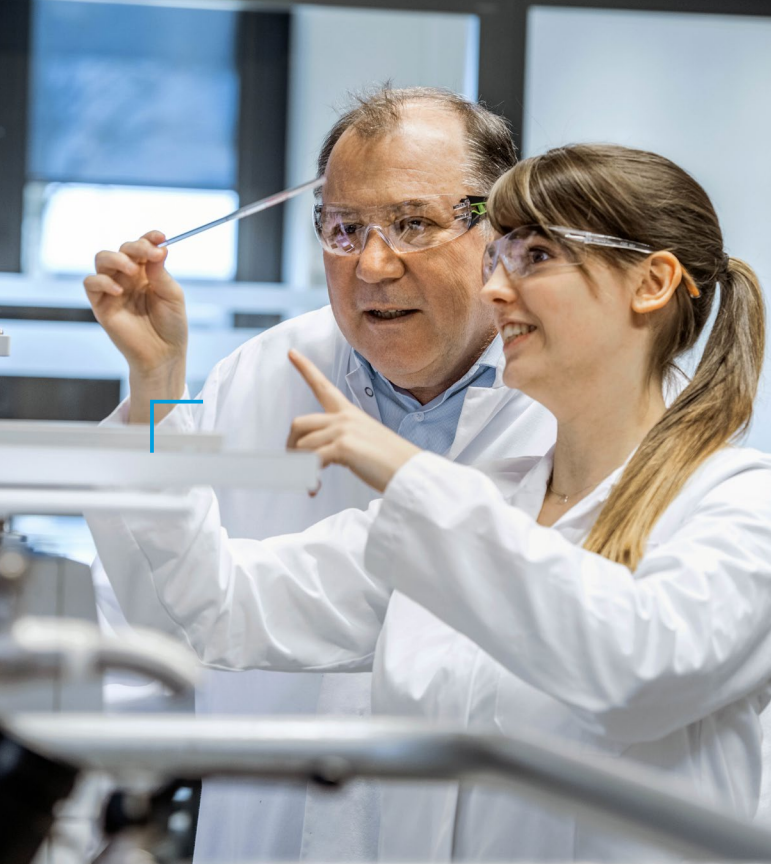


Der tesa Code of Conduct for Suppliers gilt verbindlich für alle wesentlichen Lieferanten, die tesa direkt beliefern.

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 Produkte Sicherheitsmängel auf, kann dies negative Auswirkungen haben – für die Menschen, die mit ihnen umgehen, ebenso wie für die Natur. Gleichzeitig kann auch unser Unternehmen 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



Umfangreiche Tests, Messungen und Analysen über den gesamten Produktentwicklungsprozess hinweg sollen gewährleisten, dass unsere Lösungen zuverlässig und sicher in ihrer Anwendung sind.

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

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 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 gilt weltweit und ist in unserem Intranet einsehbar.

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 Produkt-

sicherheit und Produktentwicklung zuständig. Für ihre Beurteilungen greifen sie auf verschiedene chemische Datenbanken zurück, werten wissenschaftliche Erkenntnisse aus und betrachten Angaben zu sicherheitsrelevanten Subanzeigenschaften 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 Mängel in der Konstruktion, Fabrikation oder auch Instruktion wie zum Beispiel eine fehlerhafte Gebrauchsanleitung. Für jedes Produkt ist grundsätzlich ein Sicherheitsdatenblatt erhältlich, das sicherheitsrelevante Informationen beispielsweise zu Inhaltsstoffen, korrekter Lagerung oder zum richtigen Handling sowie Empfehlungen zur Entsorgung beinhaltet. Die Sicherheitsdatenblätter sind in fast 40 Sprachen verfügbar.

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 „Corporate PSB“, den zentralen Produktsicherheitsbeauftragten, berichtet. Alle PSB haben eine anerkannte externe Schulung durchlaufen. In der Regel sind sie auch die Qualitätsbeauftragten der Werke.

Maßnahmen und Ergebnisse

Schulungen

Für unsere weltweiten Schulungsmaßnahmen nutzen wir neben Präsenztrainings auch ein E-Learning, das 2018 entwickelt wurde. Im Berichtsjahr haben wir erneut ausgewählte Mitarbeiter in den Themengebieten Chemikalienrecht, Produkthaftung und Product Issues Management geschult. Dazu zählten Mitarbeiter aus den Bereichen Forschung & Entwicklung, Verfah-

rensentwicklung, Marketing sowie die PSB. Bei Gesetzesänderungen überarbeitet der „Corporate PSB“ die Trainings. 2019 haben wir das E-Learning um Inhalte aus dem Bereich Product Safety Management erweitert und relevanten Mitarbeitern zugewiesen.

Audits

Um die Sicherheit unserer Produkte und Prozesse zu überprüfen, haben wir auch im Berichtsjahr interne Audits durchgeführt. 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.

Sicherheit an erster Stelle

Wir nehmen die Qualität und Sicherheit unserer Produkte sehr ernst. Daher haben wir 2019 ein Konzept entwickelt, um unser Vorgehen zur Identifikation sicherheitsrelevanter Produkte weiter zu verbessern. Auch unser Berichtswesen im Bereich Produktsicherheit haben wir im Berichtsjahr erweitert.

Die mit tesa® ACX^{plus} befestigten BIPV-Elemente ermöglichen die Versorgung des Gebäudes mit erneuerbarer Energie und sind als Solarelemente nicht zu erkennen.



Kunden Nachhaltigkeit ermöglichen

tesa Produkte stehen für höchste Qualität, Sicherheit und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Mit unseren Anwendungen und Lösungen unterstützen wir unsere Industriepartner dabei, ihre Prozesse oder Produkte zu verbessern. Und Privatanwendern sowie professionellen Handwerkern helfen unsere Produkte, tägliche Aufgaben und Projekte einfach zu erledigen – ob zu Hause oder bei der Arbeit.

Unsere Produkte sollen Mensch und Umwelt über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg so wenig wie möglich belasten. In unserer Unternehmensstrategie haben wir uns daher zum Ziel gesetzt, die Energieeffizienz zu erhöhen, den Einsatz von Lösungsmitteln in der Klebmassenproduktion zu reduzieren und, wo möglich, nachwachsende oder recycelbare Rohstoffe einzusetzen.

Managementansatz

Für ausgewählte Produkte analysieren wir anhand von „Life Cycle Assessments“ ihre Ökobilanz: Mit diesem ganzheitlichen Ansatz finden wir heraus, welche Umweltauswirkungen diese Produkte während ihrer gesamten Lebensdauer haben und wie sich diese Auswirkungen reduzieren lassen.

Wir gestalten jedoch nicht nur unsere eigenen Produkte immer umweltfreundlicher. Auch unsere Kunden unterstützen wir mit unseren Lösungen dabei, einen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Ressourcenschonung zu leisten. Denn unsere Anwendungen helfen ihnen, ihre Produkte haltbarer, effizienter und energiesparender zu fertigen: So fallen weniger CO₂-Emissionen und Abfall an.

Maßnahmen und Ergebnisse

Lösungen für Industriekunden

Klebebänder sind in der **Elektronikindustrie** eine der wichtigsten Komponenten in elektronischen Geräten. Sie helfen, die Geräte haltbarer zu machen, ressourcen-

intensive Neuanschaffungen zu vermeiden und eine spätere Entsorgung zu erleichtern.

Ein gutes Beispiel ist der Einsatz unserer tesa® Bond & Detach-Produkte in Smartphones: Das komplexe Design moderner Smartphones macht ihre Demontage schwierig. Das ist eine besondere Herausforderung bei Reparaturen oder für ein sicheres und effizientes Recycling. Unsere tesa® Bond & Detach-Produkte ermöglichen es, Komponenten wie etwa Batterien so zu befestigen, dass sie dauerhaft halten. Gleichzeitig schützen sie das Gerät vor Stößen. Bei Bedarf lassen sie sich leicht und rückstandsfrei entfernen. Auf diese Weise können die elektronischen Bestandteile ausgetauscht, ordnungsgemäß entsorgt oder wiederverwertet werden. So leisten unsere Produkte einen Beitrag dazu, die Lebensdauer zu verlängern und die Recyclingfähigkeit der Geräte zu verbessern. Bei der Produktion von Unterhaltungselektronik kann tesa® Bond & Detach ebenfalls Ressourcen sparen: Wurde in der Vergangenheit eine Batterie falsch mit dem Gehäuse verbunden, konnte sie nicht mehr gelöst werden. Der Hersteller musste das gesamte Bauteil entsorgen. Dank tesa® Bond & Detach kann er die Komponente nun einfach entfernen und an den richtigen Platz bringen.

Auch beim Ressourceneinsatz sucht tesa kontinuierlich nach umweltfreundlichen Alternativen: So plant der Electronics-Bereich, 2020 eine neue Produktserie zu entwickeln, die zu einem großen Teil auf Acrylatmonomeren basiert. Dieser Stoff wird aus Bioalkoholen hergestellt. Außerdem werden der Klebmasse Harze aus natürlichen Ressourcen zugesetzt.

Herstellern aus der **Automobilindustrie** ermöglichen wir, ihre Fahrzeuge leichter zu machen. Beispielsweise bieten wir Lösungen an, um die Lithium-Ionen-Batterieelemente klimaschonender Hybrid- und Elektromobile zu fixieren und zu isolieren. Da die Batterien viel Raum einnehmen, sind platzsparende Klebebänder zur Befestigung eine bessere Alternative zu herkömmlichen Schrauben und Nieten. Darüber hinaus sind Klebebänder im Vergleich leichter – und ein geringes Gesamtgewicht ist eine wichtige Anforderung, wenn es darum geht, die Reichweite von E-Autos zu verlängern beziehungsweise den Kraftstoffverbrauch von „Benzinern“ zu reduzieren. Dazu tragen auch Klebe-Stanzteile von tesa



Umweltfreundlich und permanent verklebt

Bei der Herstellung doppelseitiger Acrylat-Klebebänder für hochfeste Verbindungen kommt seit Jahren die weltweit einzigartige und patentierte ACX-Technologie zum Einsatz.

Das ACX-Verfahren entzieht der Klebmasse das verwendete Lösungsmittel und macht so eine energieaufwendige Trocknung überflüssig. Im Vergleich zu herkömmlichen Produktionsverfahren werden dabei 50 Prozent weniger Lösungsmittel und Energie eingesetzt. Möglich macht das eine von tesa selbst entwickelte Technologie, die durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit gefördert wurde.

Die Produkte tesa® ACX^{plus} für Permanentverklebungen kommen unter anderem in der Automobil-, Elektronik-, Wind- und Solarindustrie oder im Baugewerbe zum Einsatz. Zum Beispiel können, wie bei einem Bauprojekt in der Schweiz, BIPV-Solarelemente (Building Integrated Photovoltaics) besonders einfach und sicher mithilfe von tesa® ACX^{plus} an der Fassade befestigt werden. So ermöglichen sie auf effiziente Weise die Versorgung des Gebäudes mit erneuerbarer Energie.

bei, die immer häufiger herkömmliche Stopfen ersetzen, um Löcher in der Karosserie wasser-, luft- und staubdicht abzudecken. Die Klebepunkte sind um ein Vielfaches leichter als die Stopfen. insights.tesa.com

Mit unserer Primerless Produktlinie unterstützen wir unsere Kunden zudem dabei, den Einsatz von Chemikalien in der Fertigung zu reduzieren. Denn Produkte dieser Linie kleben ohne Vorbehandlung auf niedrigenergetischen Oberflächen. Haftvermittler werden damit überflüssig und die darin enthaltenen gesundheitsgefährdenden Inhaltsstoffe vermieden. So wird nicht nur die Umwelt geschont, sondern auch die Sicherheit der Mitarbeiter in der Produktionslinie verbessert.

Unsere Klebebänder können auch helfen, die Luftqualität in Fahrzeugen zu verbessern. Bestimmte Weichmacher und Klebstoffe setzen bereits bei Raumtemperatur sogenannte flüchtige organische Verbindungen (Volatile Organic Compounds – VOCs) frei. Sie 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. Die Nachfrage nach Lösungen mit geringem VOC-Ausstoß steigt entsprechend. Neben Klebebändern mit geringen VOC-Werten führen wir daher auch das Segment „Ultra Low VOC“, die nur geringste Mengen VOC ausstoßen. Unsere Klebebänder halten in jedem Land und auf jedem Automobilmarkt die Grenzwerte ein.

Auch in der **Druck- und Papierindustrie** tragen unsere Produkte zu mehr Nachhaltigkeit bei: Damit Altpapier erfolgreich recycelt werden kann, müssen zunächst die Druckfarben vom Papier entfernt werden, ebenso wie andere Fremdkörper wie Metallklammern oder Klebebänder. Nach diesem Prozess – „Deinking“ genannt – können die gewonnenen Papierfasern als Rohstoff für die Herstellung von Papier verwendet werden. tesa® EasySplice Klebebänder für die Papierdruckindustrie sind von der INGEDE, der „International Association of the Deinking Industry“, für den Deinkingprozess zertifiziert, da sie leicht von den Papierfasern abgetrennt werden können. Damit unterstützen sie das Papierrecycling und minimieren den Abfall.



Die Druckplatte lässt sich direkt auf den beschichteten tesa® Twinlock-Sleeve aufbringen und problemlos wieder entfernen. Klischeeklebebänder werden so vermieden – und Abfall und Transportemissionen ebenfalls.

Mit tesa® Twinlock bieten wir zudem ein innovatives, ressourcenschonendes Produkt für den „Flexodruck“. Dies ist ein spezielles Druckverfahren, welches beispielsweise beim Bedrucken von Verpackungen zum Einsatz kommt. tesa® Twinlock ist eine wiederverwendbare Alternative für die Montage der Druckplatten: Die Druckplatte lässt sich direkt auf den beschichteten tesa® Twinlock-Sleeve aufbringen, was die Verwendung von Klebebändern obsolet macht. Nach dem Druckvorgang lässt sich die Druckplatte problemlos wieder entfernen, und der Sleeve kann für den nächsten Auftrag verwendet werden. Durch den Wegfall von Klischeeklebebändern für die Plattenmontage verbessert tesa® Twinlock den CO₂-Fußabdruck, da Abfall und Transportemissionen vermieden werden.

Unsere Lösungen für den Bereich **Erneuerbare Energien** unterstützen unsere Kunden vor allem dabei, die Lebensdauer ihrer Anlagen zu verlängern: Bei der Herstellung von Solaranlagen kommen zum Beispiel verschiedene Anwendungen für die Rahmen- oder Dosenverklebung sowie zur Zellen- und Kabelfixierung zum Einsatz. Unsere Lösungen sind garantiert wetterbeständig; dies ist vom TÜV Rheinland gemäß dem internationalen Standard IEC 61215 geprüft. insights.tesa.com

Auch unsere Klebeband- und Folienlösungen für die Rotorblätter von Windkraftanlagen sind besonders witterungsbeständig. Sie schützen beispielsweise die Strömungskanten vor Abnutzung durch Regen oder Partikelerosion. Unsere UV- und salzwasserbeständige Anti-Rutsch-Beschichtung auf oder in der Gondel erhöht zudem die Sicherheit des Wartungspersonals. Mit

Acrylschäumen der Marke tesa® ACX^{plus} bietet tesa Produkte zur permanenten Verklebung von Strömungselementen auf dem Blatt, die die Effizienz steigern und Geräusche reduzieren.

Allgemeine Anwendungen und Produkte

Auch bei Produkten, die branchenübergreifend Anwendung finden, achten wir darauf, dass unsere Anwendungen umweltfreundlich sind und sich positiv auf die Recyclingfähigkeit oder Lebensdauer von Produkten auswirken. Unser Verpackungsklebeband mit Fingerlift zum Beispiel lässt sich vollständig von Kartonagen ablösen, sodass Verpackungen leichter recycelt werden können. Bereits seit einiger Zeit entwickeln wir lösungsmittelfreie Klebebänder auf Naturkautschukbasis. Damit reduzieren wir mögliche Umwelt- und Gesundheitsrisiken, die von klassischen Lösemitteln ausgehen.

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 vollständig auf Lösungsmittel verzichtet wird und überwiegend biobasierte Materialien und recycelte Verpackungen zum Einsatz kommen. tesa-moll® Produkte zum Abdichten von Fenster- und Türspalten sowie das tesa® ISO SYSTEM für unkomplizierte Dach-Innenisolierungen unterstützen Anwender beim Energiesparen und reduzieren somit den Ausstoß von CO₂. Außerdem verhindern sie das Eindringen von Feuchtigkeit und verbessern das Raumklima.

Im Mai 2018 erwarb tesa die FormFormForm Ltd. mit Sitz in London und damit das Produkt Sugru®. Mit der formbaren Klebmasse lassen sich Alltagsgegenstände schnell und einfach reparieren und verschönern. Dies verlängert die Lebensdauer der Gegenstände und trägt so zur Ressourcenschonung bei.



Unterstützung einer bewussten Lebensweise

Selber basteln statt neu kaufen, reparieren und „upcyclen“ statt wegwerfen: Mit tesa® Produkten können alltägliche Gegenstände aufgewertet und (scheinbar) nutzlose Dinge in Neues umgewandelt werden.

Ob Möbel, Fahrräder oder Deko-Elemente – Gebrauchtes instand setzen statt wegwerfen, dafür steht die Reparatur-Bewegung. Die Upcycling-Bewegung wiederum hat sich zum Ziel gesetzt, Materialien und Produkte, die in ihrer ursprünglichen Form oder aus modischen Gründen keine Verwendung mehr finden, in funktionale, dekorative und vor allem einzigartige Objekte umzuwandeln und sie so vor dem Müll zu retten.

tesa bietet eine Vielzahl hochwertiger Klebeprodukte zum cleveren Reparieren, Renovieren, Befestigen und Dekorieren und unterstützt damit den besonders bei jungen Menschen stark wachsenden Trend zu einer nachhaltigeren Lebensweise.

Und damit es nie an Inspiration mangelt, stellt tesa regelmäßig Kreativ-Ideen und Anleitungen zusammen.

Mehr Informationen finden Sie hier:

➤ insights.tesa.com



Im Rahmen der
mint-pink-Projektstage
lernen Schülerinnen
die Arbeit der tesa
Naturwissenschaftler
kennen, zum Beispiel
im Physiklabor.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Unser Beitrag
zu den SDGs

Auf freiwilliger Basis gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen ist Teil der tesa Unternehmensphilosophie und fest in unseren Unternehmenswerten verankert. Mit unserem Engagement als Unternehmen möchten wir über unser Kerngeschäft hinaus einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten – deshalb engagieren wir uns weltweit in Form von Spenden und Fördermitgliedschaften sowie durch ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter.



**In > 40 Projekten
weltweit haben
sich tesa Mitarbeiter
2019 engagiert.**

Es ist uns wichtig, mit unserem gesellschaftlichen Engagement die Brücke zu den tesa Kernkompetenzen und den Stärken unseres Unternehmens zu schlagen: Ideenreichtum und Erfindergeist, Lösungsorientierung, praktische Hilfestellung und Teamgeist. So können wir sicherstellen, dass beide Seiten gewinnen – die unterstützten Organisationen und Projekte ebenso wie tesa selbst.

Managementansatz

Genau wie mit unseren Produkten möchten wir auch mit unserem gesellschaftlichen Einsatz tragfähige Verbindungen schaffen. Deshalb haben wir unsere Corporate-Citizenship-Strategie 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 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).

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. So 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“ wählen

die regionalen Gesellschaften die Projekte, für die sie sich engagieren wollen, selbstständig aus. Bei Bedarf berät sie unser Corporate-Citizenship-Bereich auf Basis seiner Strategie und der Spendenrichtlinie zu geeigneten Förderprojekten. 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 Sommerfeste, 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 Corporate-Citizenship-Bereich, in welchen Projekten sie sich engagiert 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, des Converting Centers in Hamburg sowie des tesa Werks Hamburg können sich freiwillig bei verschiedenen Projekten in der Region einbringen. Angeboten werden die Projekte vom Bereich



Langfristiges Engagement

Gemeinsam mit der „Osaka Child Welfare Association“ setzt sich tesa tape Japan für benachteiligte junge Erwachsene ein.

In Japan leben etwa 45.000 Kinder in Pflegeheimen. Wenn sie 18 Jahre alt werden, müssen sie diese Heime verlassen. Alltägliche Dinge fallen ihnen dann oft sehr schwer, da sie diese nicht aus ihren Familien kennen. An diesem Punkt kommt die „Osaka Child Welfare Association“ ins Spiel. Sie hilft den jungen Erwachsenen mit verschiedenen Programmen und Workshops in die Unabhängigkeit. Dabei geht es zum Beispiel um Tischmanieren, das Erscheinungsbild oder die Themen Finanzen und Recht.

Seit mittlerweile sieben Jahren bereiten die Kollegen von tesa tape Japan den jungen Erwachsenen zu Weihnachten eine zusätzliche Freude, indem sie in den Workshops Geschenke verteilen. Für ihr Engagement wurde das Team im Februar 2019 vom Bürgermeister Osakas geehrt.

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 38 Mitarbeiter insgesamt vier Projekte unterstützt – darunter Spiel- und Bastelaktionen oder auch Garten-, Handwerks- und Renovierungsarbeiten in sozialen und gemeinnützigen Einrichtungen wie Kinder- und Jugendhäusern, Kitas oder Flüchtlingsunterkünften.

Engagement weltweit

Die Tochtergesellschaften weltweit haben auch 2019 aktive Hilfe im Umfeld ihrer Standorte geleistet. Dazu zählten ehrenamtliche Einsätze der Mitarbeiter bei Spiel- und Bastelnachmittagen oder Ausflüge mit zum Teil schwerkranken Kindern, aber auch Renovierungsarbeiten in Schulen und Kindergärten. Die Kollegen aus Belgien unterstützen zum Beispiel die Organisation „D’Broej“, die in Brüssel acht Jugendhäuser betreibt. Dort werden benachteiligten Kindern und Jugendlichen Hilfe bei den Hausaufgaben, Zeit und Raum für die persönliche Entwicklung, aber auch Sport und andere Freizeitaktivitäten angeboten. Die Kollegen begleiteten das Team von D’Broej zum Karneval in Etterbeek (Brüssel), an dem die Organisation jedes Jahr teilnimmt, und halfen beim Dekorieren, Einkleiden und Schminken der Kinder. Darüber hinaus spendeten sie 5.000 Euro.

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 Packbän-

der von Nutzen sein können. Finanzielle Unterstützung kommt vor allem Organisationen zugute, die sich um benachteiligte oder kranke Kinder kümmern.

Spende für die „Kleinen Riesen Norderstedt e. V.“

2019 kam die jährliche Rest-Cent-Spende den „Kleinen Riesen Norderstedt e. V.“ zugute, die sich für Kinder in suchtbelasteten Familien einsetzen. Ihr Ziel ist es, den Betroffenen angemessene Konflikt- und Problemlösungsstrategien an die Hand zu geben und ihnen in krisenhaften Alltagssituationen zu helfen. Hinter der Rest-Cent-Spende 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. 2019 betrug die Gesamtsumme der Spenden 4.275,15 Euro. Diese wurde von der Geschäftsleitung auf 8.550,30 Euro verdoppelt.

Geschenkkaktion zu Weihnachten

Auch die weihnachtliche Geschenkkaktion wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Insgesamt 204 neuwertige Präsente haben tesa Kollegen unter dem Weihnachtsbaum in der Unternehmenszentrale für Kinder abgelegt, die sonst zu Weihnachten nichts bekämen. Die gemeinnützige Partnerorganisation „ToysCompany“ verteilte sie rechtzeitig vor dem Fest an sozial benachteiligte Familien. Auch an den verschiedenen Standorten weltweit fördern wir Organisationen, die sich um benachteiligte Kinder kümmern, mit Geld- und Sachspenden.

Kultur im Betrieb tut Gut(es)

Seit September 2019 trägt die Veranstaltungsreihe Kultur im Betrieb, die es bei tesa in Kooperation mit der Muttergesellschaft Beiersdorf bereits seit 2015 gibt, einen neuen Titel: Kultur im Betrieb tut Gut(es). Der Name ist Programm: Das gesamte Eintrittsgeld wird nun an feste, ehrenamtliche, soziale Partner gespendet, die sich in der Hansestadt für Menschen in Not engagieren. Außerdem hat die jeweilige Partner-Organisation während der Veranstaltung die Gelegenheit, sich vorzustellen und in der Pause Spenden zu sammeln.



Im Folientechnikum im Headquarter lernen die Schülerinnen, worauf es bei der Folienherstellung ankommt, und können sich selbst bei der Herstellung ausprobieren.

8.550,30
Euro
betrug die Gesamtsumme der Rest-Cent-Spende 2019.



Bereits seit elf Jahren engagiert sich das tesa Werk Suzhou für eine bessere Grundschulbildung von Kindern aus Wanderarbeiterfamilien.

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

Bereits 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. Dabei unterstützen wir insbesondere

die NAT-Initiativen mint:pink, ein „Mutmach“-Programm explizit für Mädchen, sowie „90 Minuten MINT“. Beides sind Schnupperkurse, in denen die Schüler die Arbeit von Naturwissenschaftlern kennenlernen können. 2019 haben zwei MINT-Tage bei tesa stattgefunden: tesa Mitarbeiter aus dem technischen Bereich sowie der Forschung & Entwicklung gaben den Schülern Einblicke in ihren Werdegang und ihren Aufgabenbereich bei tesa, ließen die Schüler kleine Experimente durchführen und beantworteten ihre Fragen. Darüber hinaus hat tesa beide 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 2008 für eine bessere Grundschulbildung von Kindern aus Wanderarbeiterfamilien. Mehr als 100 Mitarbeiter haben sich in den vergangenen Jahren ehrenamtlich für diese Initiative eingesetzt. Insgesamt haben bereits 710 Kinder ein Jahresstipendium („tesa Sunshine Scholarship“) erhalten. 2019 dehnte das Werk sein Engagement auf eine zweite Schule aus. 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, die helfen, die Natur zu erhalten und die Lebensqualität in unseren Regionen zu verbessern.

Zusammenarbeit mit Umweltzentrum

2019 haben wir eine Kooperation mit dem Hamburger Umweltzentrum Gut Karlshöhe begonnen. 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 eröffnet die Möglichkeit für ehrenamtliche Aktionen, die mit Umweltbildung und Denkanstößen für eine nachhaltigere Lebensweise kombiniert werden können. 2019 fand ein erstes Pilotprojekt statt, um herauszufinden, ob die Kooperation bei tesa Mitarbeitern auf Interesse stößt. Da die Resonanz positiv war, haben wir uns entschieden, die Kooperation fortzuführen: Im Herbst 2019 fand ein weiterer ehrenamtlicher Einsatz auf Gut Karlshöhe statt. Insgesamt haben fast 20 Mitarbeiter an den beiden Projekttagen teilgenommen.

„The Million Tree Project“

Chinesische Kollegen engagieren sich seit 2015 für den Klima- und Umweltschutz, indem sie „The Million Tree Project“ unterstützen – eine Baumpflanzaktion in der Inneren Mongolei. 2019 waren sechs tesa Mitarbeiter für das Projekt aktiv: Sie haben ältere Bäume beschnitten und neue gepflanzt. insights.tesa.com



Bildung gleich Zukunft

Bereits seit 2008 unterstützt der Produktionsstandort die nahe gelegene Suzhou Sunshine School insbesondere mit der Vergabe von Stipendien.

2019 hat das tesa Werk Suzhou sich entschieden, einige Schüler einer örtlichen Schule auch langfristig zu begleiten und ihre Schulbildung mindestens bis zur Mittelschule finanziell zu unterstützen. Die Kinder kommen aus besonders schwierigen Verhältnissen und könnten ohne die Stipendien ihre Schulbildung nicht fortsetzen, da die Familien nicht für die Schulgebühren aufkommen können. Darüber hinaus möchten tesa Mitarbeiter die Kinder auch auf persönlicher Ebene begleiten: So sind bereits Ausflüge geplant, zum Beispiel ins Robotermuseum, die es den Kindern ermöglichen, Dinge zu erleben und zu erforschen, die ihnen sonst verwehrt bleiben würden.

Mehr Informationen finden Sie hier: insights.tesa.com



Herausgeber

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

Kontakt

tesa SE
Corporate Communications
Tel.: +49 (0) 40 888 99 0
responsibility@tesa.com

www.tesa.de/verantwortung
www.tesa.de

Mitarbeit

Text
tesa SE

Text und Gestaltung
Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg

Übersetzung
EnglishBusiness AG, Hamburg