



Verbinden, verändern, vorangehen

Nachhaltigkeits- bericht 2020

Inhalt

| | | |
|-------------------|-------------------------------|----|
| Einleitung | Vorwort des Vorstands..... | 03 |
| | Über diesen Bericht..... | 04 |
| | Das tesa Geschäftsmodell..... | 05 |
| | Unsere Verantwortung..... | 07 |
| | Unsere Agenda..... | 08 |

| | | |
|---------------|---------------------------------|----|
| Umwelt | Einsatz für das Klima..... | 12 |
| | Sparsam mit Ressourcen..... | 16 |
| | Wasser sparen und schützen..... | 18 |

| | | |
|---------------|--|----|
| Kunden | Nachhaltige Produkte mit Mehrwert..... | 20 |
| | Sicherheit an erster Stelle..... | 25 |

| | | |
|---------------------|--|----|
| Gesellschaft | Verantwortung in der Lieferkette..... | 27 |
| | Sicheres und gesundes Arbeiten..... | 29 |
| | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus..... | 32 |
| | Die nächste Generation fördern..... | 37 |

| | | |
|-------------------|--------------------------------|----|
| Engagement | Die Gesellschaft im Blick..... | 40 |
|-------------------|--------------------------------|----|

| | | |
|-------------------|----------------------------------|----|
| Compliance | Compliance ohne Kompromisse..... | 42 |
|-------------------|----------------------------------|----|

| | | |
|------------------|-------|----|
| SDG Index | | 46 |
|------------------|-------|----|

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

2020 haben wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit auf die nächste Stufe gehoben – und „Nachhaltiges Wachstum“ zu einem Kernbestandteil unserer Unternehmensstrategie gemacht. Herzstück ist die neue Nachhaltigkeitsagenda. Sie dient uns als Fahrplan und Wegweiser, um unser Geschäft noch nachhaltiger auszurichten – ganzheitlich entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Untergliedert in die Bereiche Umwelt, Kunden und Gesellschaft enthält die Agenda Ziele und Maßnahmen, die unsere Nachhaltigkeitsarbeit leiten. Außerdem hilft sie uns, unsere Anstrengungen an globalen Zielen wie den Sustainable Development Goals oder den Prinzipien des Global Compact auszurichten.

Es macht mich stolz, dass wir in puncto Nachhaltigkeit 2020 sehr gut vorangekommen sind. Denn es war ein Jahr voller Herausforderungen, geprägt von einer Pandemie, die unser aller Leben von heute auf morgen auf den Kopf gestellt hat. Aber wir haben gleichzeitig festgestellt, dass eine gute Strategie auch oder gerade in einer Krise auf die wichtigen Themen fokussiert und den richtigen Handlungsrahmen bietet. Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen war für uns als multinationaler Technologie-Konzern schon immer wichtig. Umso mehr wollten und wollen wir mit-helfen, die gravierenden Auswirkungen der globalen Krise zu lindern. Schon früh haben wir uns deshalb entschieden, im Rahmen des großen Hilfsprogramms unseres Mutterkonzerns Beiersdorf auch ein eigenes

Spendenpaket zu schnüren: Bis weit ins Jahr 2021 hinein werden wir insgesamt fünf Millionen Euro an ausgewählte gemeinnützige Hilfsorganisationen und Projekte spenden, die sich dafür einsetzen, die Folgen der Pandemie abzumildern.

Uns ist bewusst, dass dies nur möglich ist, weil es tesa wirtschaftlich gut geht und wir die Corona-Krise bislang erfolgreich gemeistert haben. Das zeigt einmal mehr, wie wichtig das gesunde Zusammenspiel aus Ökonomie, Ökologie und Sozialem ist – den drei Dimensionen, für die der Begriff Nachhaltigkeit im Kern steht.

Als Industrieunternehmen haben wir den Anspruch, die Umwelt mit unserer Geschäftstätigkeit so wenig wie möglich zu belasten. Vielmehr sollen unsere Produkte zunehmend einen Beitrag dazu leisten, die Umwelt zu entlasten. Gleichzeitig rücken unsere Industriegkunden ihrerseits das Thema Nachhaltigkeit immer stärker in den Fokus. Und auch für viele private Konsumenten spielt die Umweltfreundlichkeit von Produkten und Herstellungsverfahren eine große Rolle. Auch vor diesem Hintergrund gilt es, unsere Klebelösungen ebenso wie unsere Prozesse immer nachhaltiger zu gestalten.

Unserem Ziel, bis 2050 klimaneutral zu wirtschaften, sind wir 2020 ein gutes Stück nähergekommen: So konnten wir unsere CO₂-Emissionen absolut (nach



der marktbezogenen Methode) zwischen 2018 und 2020 um 23 Prozentpunkte senken. Im Berichtsjahr haben wir zudem wieder eine Silbermedaille beim Nachhaltigkeitsrating EcoVadis erhalten. Damit liegen wir mit unserer Nachhaltigkeitsleistung erneut über dem Branchendurchschnitt.

Daher blicke ich mit Zuversicht nach vorn. Das Jahr 2020 hat uns nicht zuletzt gezeigt, was wir als Gesellschaft erreichen können, wenn es drauf ankommt. Und ich bin stolz darauf, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem schwierigen Jahr geleistet haben. Ihnen gilt mein besonderer Dank.

In diesem Bericht erfahren Sie mehr darüber, welche ökologischen und sozialen Bereiche wir 2020 weiter entwickeln konnten. Ich wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Norman Goldberg'.

Dr. Norman Goldberg

Vorstandsvorsitzender der tesa SE

Über diesen Bericht

Unser diesjähriger Nachhaltigkeitsbericht gibt einen Einblick in das weltweite Engagement von tesa sowie in die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit im Jahr 2020.

Als Teilnehmer des UN Global Compact bekennt sich tesa zur Einhaltung von zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention. Erstmals wird unser Bericht in diesem Jahr ausschließlich unsere Fortschritte gemäß dem UN Global Compact darstellen. Unsere Berichtspflicht erfüllen wir über unseren Mutterkonzern Beiersdorf, mit dem wir gemeinsam eine nichtfinanzielle Erklärung (NFE) im Beiersdorf-Geschäftsbericht veröffentlichen.

Kern des Berichts bildet unsere neue Nachhaltigkeitsagenda. Wir haben dazu Informationen über alle relevanten Maßnahmen und Ergebnisse unserer Nachhaltigkeitsarbeit in fünf Themenbereichen aufbereitet:

- **Umwelt**
- **Kunden**
- **Gesellschaft**
- **Engagement**
- **Compliance**

Um herauszufinden, welche Themen für unsere inhaltliche Arbeit und die Berichterstattung von besonderer Bedeutung sind, haben wir 2020 erneut eine Wesent-

lichkeitsanalyse durchgeführt. Sie verbindet unsere eigene interne Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen mit der unserer externen Anspruchsgruppen wie Kunden, Politik, Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen sowie weitere gesellschaftliche Gruppierungen. Zehn Themenfelder sind für tesa demnach wesentlich: Klima & Energie, Wasser, Ressourceneffizienz, Produktnachhaltigkeit, Produktsicherheit, Menschenrechte, Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz, Mitarbeiterentwicklung, Diversität & Chancengleichheit sowie die Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten.

Dieser Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Maßgeblich ist die deutsche Version. Wie sämtliche Vorjahresversionen ist auch dieser Bericht online unter tesa.com/de-de/nachhaltigkeit abrufbar.



Das tesa Geschäftsmodell

tesa entwickelt als **multinationales Unternehmen** seit **125 Jahren innovative Klebebänder und selbstklebende Systemlösungen für Industrie, Gewerbetreibende und Endverbraucher.**

Es sind bereits mehr als 7000 Klebelösungen, die helfen, die Arbeit, Produkte oder das Leben der Kunden zu verbessern. Nachhaltigkeit und energieschonende Verfahren stehen dabei heute im Fokus. tesa entwickelt gemeinsam mit seinen internationalen Kunden maßgeschneiderte Innovationen auf Produkt- und Prozessebene. So können bereits mehr als 130 tesa Tapes in einem E-Auto und über 70 in einem Smartphone verbaut sein. Auch in der Druck- und Bauindustrie dringt tesa mit seinen Spezial-Klebebändern in immer neue Segmente und Länder vor. Mit 300 Anwendungen und Produkten für Endverbraucher und professionelle Handwerker, wie z. B. dem legendären tesa film, erleichtern wir das Leben oder machen es, wie beim Thema Insektenschutz, sogar etwas angenehmer. tesa gehört zu den weltweit führenden Herstellern von Klebelösungen.

Der Konzern und seine Tochtergesellschaften weltweit

tesa ist mit rund 4700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und 62 Tochtergesellschaften in mehr als 100 Ländern aktiv. Die tesa SE ist eine 100-prozentige und unabhängige Tochter der Beiersdorf Aktiengesellschaft.

7000 Produkte

tesa bietet insgesamt mehr als 7000 Produkte und Lösungen an.

Etwa drei Viertel des Konzernumsatzes (2020: 1325 Mio. Euro) entfallen auf Anwendungen für unterschiedliche Industriebranchen. tesa agiert weltweit, mit Schwerpunkt in Europa, gefolgt von den Geschäftsregionen Asien, Nord- und Südamerika und der Region Asia Pacific. Neben den deutschen Standorten gehören die Tochtergesellschaften in China, den USA, in Italien und in Singapur zu den größten Einzelgesellschaften des tesa Konzerns.

Unsere 14 Produktionsstandorte befinden sich in Europa (Deutschland und Italien), in Amerika (USA) und in Asien (China). Die Unternehmenszentrale mit integriertem Forschungs- und Technologiezentrum hat ihren Sitz in Norderstedt bei Hamburg.

4716 Mitarbeitende

Weltweit arbeiten 4716 Menschen bei tesa. Davon 2900 in Deutschland.

62 Tochtergesellschaften

tesa hat 62 Tochtergesellschaften in mehr als 100 Ländern.



Strategische Ausrichtung

Innovationen und wegweisende Produktentwicklungen auf Basis modernster Technologien, eine hohe Qualität, Zuverlässigkeit und ein exzellenter Service sind Kernelemente der Markenphilosophie und des Erfolgs von tesa. Dazu gehört es auch, gemeinsam mit den Kunden effektive Lösungen für die jeweiligen Märkte und Kundenbedürfnisse zu erarbeiten.

Hinsichtlich der Entwicklung und des Vertriebs innovativer marktgerechter Klebelösungen unter der Marke tesa® stehen folgende strategische Visionen im Fokus:

„Become a truly multinational company ...

- tesa agiert global, berücksichtigt jedoch lokale Anforderungen und passt sich diesen an.

... with a focus on selected markets ...

- Wir konzentrieren uns auf profitable Wachstumsmärkte, wo wir uns von unseren Wettbewerbern differenzieren.

... and an equally strong presence ...

- In Bezug auf Umsatz, Personal und Infrastruktur wollen wir eine größere Ausgewogenheit.

... in Asia, the Americas, and Europe.“

- Wir werden unsere führende Marktposition in Europa verteidigen und in den Ausbau unserer Präsenz in Greater China, Asia-Pacific und Nordamerika investieren.

Von jeher stehen bei tesa verschiedene Kundengruppen und deren Erwartungen im Mittelpunkt. Auf die vielfach gestiegenen Anforderungen geht tesa mit modernen Strukturen, Prozessen und Denkweisen ein. Gleichzeitig nutzt das Unternehmen die Möglichkeiten der Digitalisierung, um das Servicelevel für die Kunden weiter zu erhöhen und die Kosten zu senken. Zentrale Erfolgsfaktoren sind:

- umfassende Kenntnis der jeweiligen Kundenbedürfnisse, der Produktionsprozesse, der Marktanforderungen und der Industrietrends,
- umfassende Kenntnis der Wünsche und Bedürfnisse der Endverbraucher sowie der Erwartungen der Handelspartner, sodass deren Anforderungen effizient und mit hoher Flächenproduktivität umgesetzt werden können,
- und eine nachhaltige Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die kontinuierliche Verbesserung der Geschäftsprozesse für eine effiziente und schnelle Umsetzung.

Wir übernehmen in unseren Geschäftsprozessen unternehmerische Verantwortung. 2020 haben wir den Aspekt „Nachhaltiges Wachstum“ in unsere Geschäftsstrategie aufgenommen und eine neue Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet. Sie umfasst die drei Bereiche Umwelt, Kunden und Gesellschaft



und berücksichtigt unsere gesamte Wertschöpfungskette. Im Sinne einer guten, verantwortungsvollen Unternehmensführung leben wir konzernweit unsere internen Standards wie den tesa Code of Conduct (siehe S. 45) oder unsere Umweltleitlinien. Mit dem Code of Conduct for Suppliers (siehe S. 27) verpflichten wir auch unsere wesentlichen Geschäftspartner dazu, unsere Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten.

Lösungen und Produkte für Industrie, Gewerbe und Konsumenten

Unser Geschäft teilt sich in zwei Geschäftsbereiche: Der Bereich Direct Industries, mit dem wir rund Dreiviertel unseres Umsatzes machen, versorgt tesa Industriekunden – insbesondere aus den Branchen Automobil, Elektronik, Druck und Papier sowie Bau

und Konstruktion – mit spezialisierten Systemlösungen. Aber auch im Bereich der erneuerbaren Energien oder in der Haushaltsgerätebranche finden unsere Produkte Anwendung. Das zweite Geschäftsfeld Trade Markets umfasst diejenigen Märkte, deren Endkunden tesa online oder auf direktem Weg über Handelspartner oder handelsähnliche Kanäle mit marktgerechten Produkten versorgt. Hierzu gehören, neben den Sortimenten für private Konsumenten und Handwerker auch Klebebänder, die für gewerbliche Kunden bestimmt sind. Sie werden überwiegend über den technischen Handel und zunehmend auch online vertrieben.

| SDG | Ziele | Maßnahmen | Stand Ende 2020 |
|---|---|--|----------------------|
|  | 100 % eingekaufter Grünstrom bis 2025 | Weltweit Einkauf von Grünstrom Seit Ende 2020 kommt der eingekaufte Strom für alle Standorte weltweit zu 100 Prozent aus regenerativen Energiequellen. Durch den Einkauf von Grünstrom unterstützen wir den Ausbau erneuerbarer Energien. Siehe Kapitel „Umwelt“ auf S.11 | 100% erreicht |
|  | 80 % Abdeckung des direkten Einkaufsvolumens durch Nachhaltigkeitsbewertungen bis 2025 | Nachhaltigkeitsbewertung von direkten Lieferanten Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um unsere Lieferketten nachhaltiger zu gestalten. Mitte 2020 haben wir zusammen mit EcoVadis ein Programm initiiert, um die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten zu bewerten. Im Vordergrund: die Gewährleistung hoher Umwelt- und Arbeitsstandards. Siehe Kapitel „Gesellschaft“ auf S. 26 | 31% erreicht |
|  | 30 % absolute Reduktion der Scope 1- und 2-Emissionen* bis 2025 gegenüber 2018 | Verringerung des CO₂-Fußabdrucks Mit unserem Klimaschutzziel wollen wir unsere CO ₂ -Emissionen gegenüber 2018 absolut um 30 Prozent senken. Das Ziel steht im Einklang mit dem Stand der Wissenschaft, die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen. Siehe Kapitel „Umwelt“ auf S. 11 | 23% erreicht |

* Unter Scope 1 fallen Emissionen, die durch eigene Aktivitäten entstehen – zum Beispiel in der Produktion. Unter Scope 2 fallen Emissionen, die durch beschaffte Energie entstehen – zum Beispiel Strom.

Unsere Verantwortung

Globale Herausforderungen wie der Klimawandel oder knapper werdende Ressourcen zeigen eines ganz deutlich: Als Gesellschaft muss es uns gelingen, soziale, ökologische und ökonomische Belange miteinander in Einklang zu bringen. Wir bei tesa stellen uns dieser Herausforderung und übernehmen Verantwortung – für die Menschen, die für uns tätig sind, genauso wie für die Auswirkungen unserer Produkte und Prozesse.

Als international produzierendes Unternehmen richten wir unsere Geschäftsprozesse auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise aus. Von der Rohstoffbeschaffung bis zur Wiederverwertung nehmen wir in allen Stufen unserer Wertschöpfungskette unsere Verantwortung wahr und verlangen auch von unseren Lieferanten, nach hohen Standards zu wirtschaften.

Global-Compact-Prinzipien und Sustainable Development Goals

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. Seit 2018 leisten wir außerdem unseren Beitrag zu den 17 Nach-

haltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs). Die Sustainable Development Goals bilden das Herzstück der Agenda 2030, eines globalen Aktionsplans für eine nachhaltige Entwicklung. Sie stellen einen wichtigen Orientierungsrahmen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit dar. Neben Politik und Zivilgesellschaft sehen auch wir uns als Teil der Wirtschaft in der Pflicht, uns für die Erreichung der Sustainable Development Goals einzusetzen.

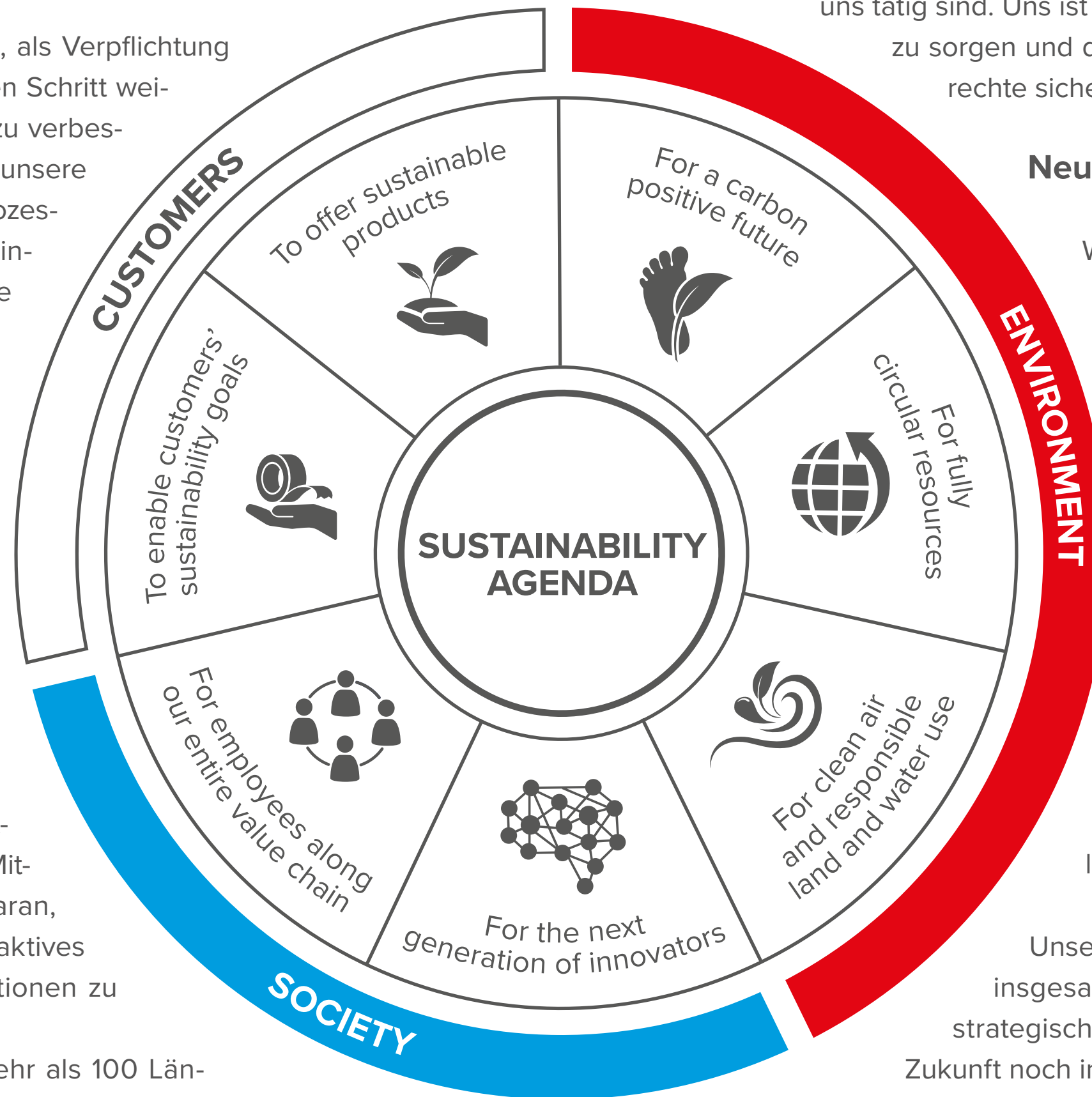
Um möglichst konkret zu benennen, zu welchen SDGs wir mit unseren Aktivitäten und Produkten einen Beitrag leisten können, haben wir einen Abgleich mit den 169 SDG-Unterzielen durchgeführt. Das Ergebnis ist im Index auf Seite 46 zu finden. Darüber hinaus haben wir jeweils am Kapitelanfang mit entsprechenden Symbolen gekennzeichnet, zu welchen Sustainable Development Goals wir mit den im jeweiligen Kapitel beschriebenen Maßnahmen beitragen.

Unsere Agenda

Nachhaltigkeit bei tesa

Wir sehen Nachhaltigkeit als Chance, als Verpflichtung und als Haltung. Sie fordert uns, einen Schritt weiter zu denken und uns unaufhörlich zu verbessern. Das gilt vor allem mit Blick auf unsere Produkte oder unsere Produktionsprozesse. Aus unserer Sicht verbindet ein innovatives Produkt gleichzeitig höchste Qualität und Leistung mit einem geringeren ökologischen Fußabdruck. Wir arbeiten stets daran, dass unsere Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg Ressourcen und Umwelt schonen. Um das zu erreichen, steigern wir kontinuierlich unsere Energieeffizienz, setzen auf erneuerbare Energien und erproben den Einsatz alternativer Materialien. Unser Ziel ist es, 2050 vollständig klimaneutral zu wirtschaften. Dazu nutzen wir die Ideen und die Expertise unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb setzen wir alles daran, ihnen ein sicheres, gesundes und attraktives Arbeitsumfeld und Raum für Innovationen zu bieten.

tesa hat Tochtergesellschaften in mehr als 100 Ländern und ein Produktionsnetzwerk, das fast alle Kontinente umspannt. Ein besonderes Augenmerk liegt daher auf denjenigen

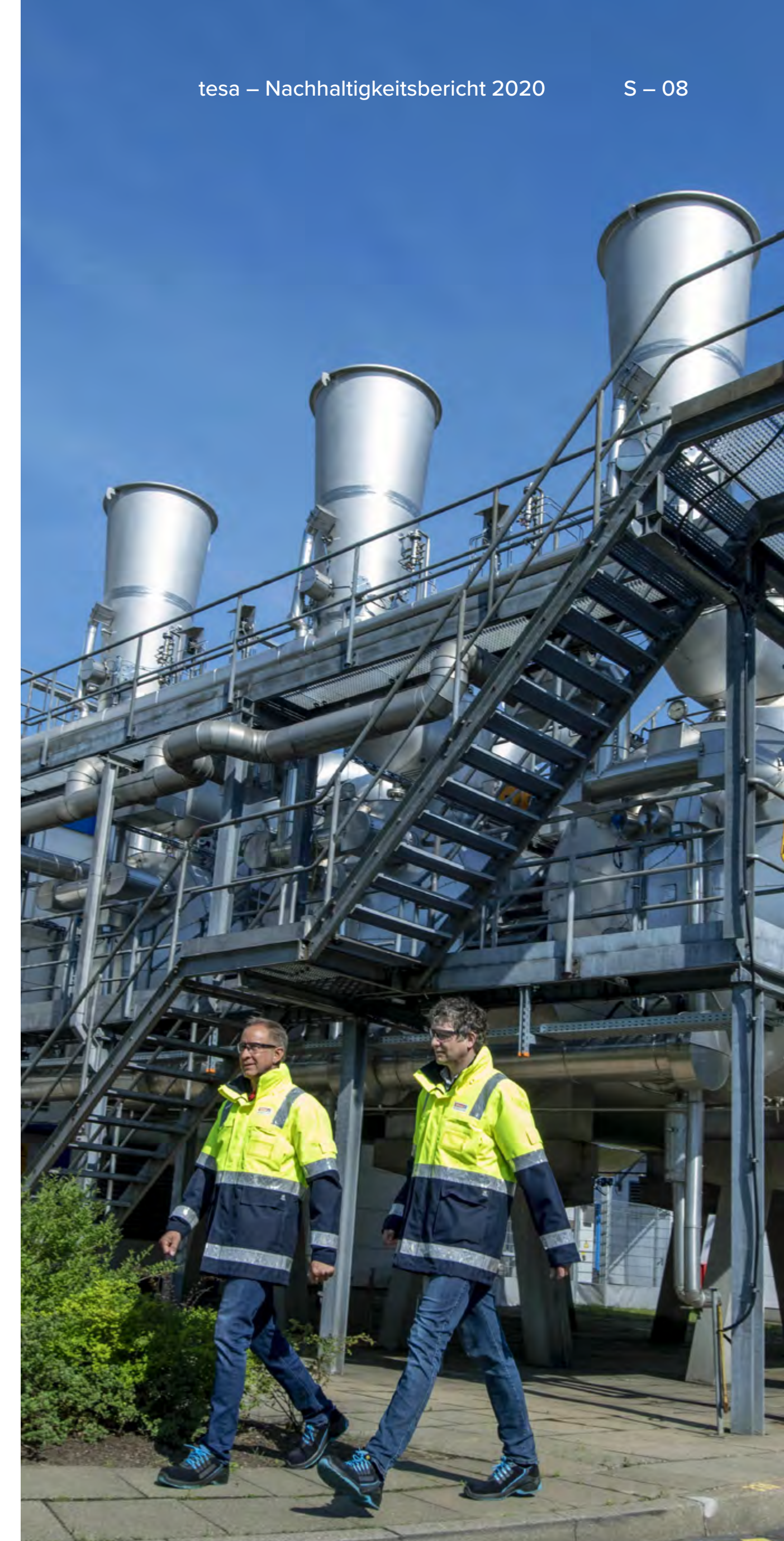


Partnern und Lieferanten, die entlang unserer Wertschöpfungskette für uns tätig sind. Uns ist es wichtig, für faire Arbeitsbedingungen zu sorgen und die Achtung der Arbeits- und Menschenrechte sicherzustellen.

Neue Nachhaltigkeitsagenda

Wirtschaftlicher Erfolg und Nachhaltigkeit stehen für uns im Einklang. Nachhaltige Produkte und Prozesse sind entscheidend für das weitere Wachstum von tesa. Aus diesem Grund haben wir „Nachhaltiges Wachstum“ auch zu einem Kernelement unserer Unternehmensstrategie gemacht. Das Herzstück dieser Strategie ist unsere neue Nachhaltigkeitsagenda. Sie zeigt, wie wir die drei Dimensionen Umwelt, Kunden und Gesellschaft miteinander in Einklang bringen. Seit 2020 gilt sie im gesamten Unternehmen und dient uns bei allen geschäftlichen Entscheidungen als Richtschnur.

Unsere neue Nachhaltigkeitsagenda umfasst insgesamt sieben Fokusfelder, die für uns von strategischer Bedeutung sind und in denen wir in Zukunft noch intensiver arbeiten wollen. Für die Fokusfelder haben wir uns bereits ehrgeizige Ziele gesetzt oder arbeiten daran.



Nachhaltigkeit organisatorisch verankert

Wir haben Nachhaltigkeit fest in den Kernprozessen und im Geschäftsmodell von tesa verankert. Dazu haben wir eine entsprechende Organisationsstruktur etabliert und Verantwortung als Querschnittsaufgabe im Konzern definiert. Für die Entscheidungsfindung und die Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ist das Sustainability Committee zuständig. Der Ausschuss kommt quartalsweise zusammen und besteht aus Führungskräften verschiedener Fach- und Geschäftsbereiche. Den Vorsitz hat ein Vorstandsmitglied. Die Planung und Koordination unseres Engagements übernimmt die Abteilung Sustainability Management, während die Fachfunktionen, Regionen und Tochtergesellschaften dafür zuständig sind, die Maßnahmen umzusetzen. Wir tauschen uns außerdem regelmäßig mit dem Mutterkonzern Beiersdorf aus und stimmen unsere Aktivitäten miteinander ab.

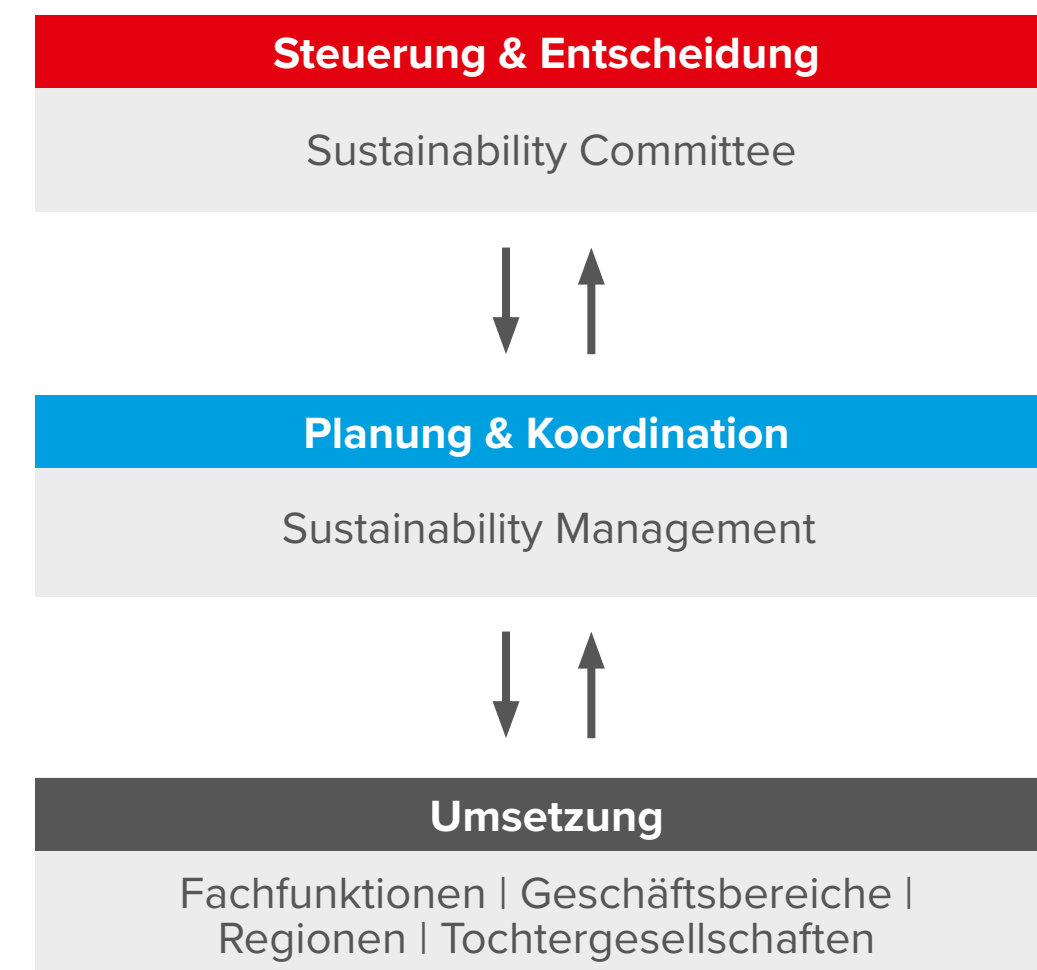
Ratings und Awards

Unser klares Bekenntnis zur Nachhaltigkeit wird regelmäßig durch Ratings und Rankings bestätigt. Die Ergebnisse dieser Bewertungen nehmen wir als Ausgangspunkt, um uns weiter zu verbessern.

Für seine Leistungen im Bereich Klimaschutz wurde tesa von CDP mit der Note B ausgezeichnet. Die Skala reicht von A bis D, wobei A das bestmögliche Ergebnis

darstellt. CDP ist eine gemeinnützige Organisation, die einmal jährlich die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen anhand von Fragebögen untersucht. 2020 hat tesa außerdem erneut am Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis teilgenommen und eine Silbermedaille für seine Nachhaltigkeitsleistungen erhalten. EcoVadis ist eine renommierte Rating-Plattform für Unternehmen mit globalen Beschaffungsketten.

Nachhaltigkeits-Governance



Interview mit Angela Cackovich, Vorständin Direct Industries

In Ihrer Rolle als Vorstandsmitglied sind Sie für Nachhaltigkeit bei tesa zuständig – ein Thema, das Ihnen auch im Alltag begegnet?

Ja, ohne Frage. Mit meinen Töchtern, 16 und 20 Jahre alt, ist Klima- und Umweltschutz oft Thema. Die beiden interessieren sich sehr für Nachhaltigkeit und sind damit für mich eine große Inspiration. Ich denke, wir können viel von der jungen Generation und von Initiativen wie Fridays for Future lernen. Sie beweisen den Mut, für das einzutreten, was wirklich wichtig ist – und rütteln uns Erwachsene damit ordentlich wach.


Mit seiner neuen Nachhaltigkeitsagenda hat tesa das Thema Nachhaltigkeit noch fester im Unternehmen verankert. Was macht die Agenda aus, und welchen Stellenwert hat sie für tesa?

Bei tesa sehen wir es als unsere unternehmerische Verantwortung, uns an der Lösung globaler Herausforderungen wie Klimawandel oder Ressourcenknappheit zu beteiligen. Unsere Agenda ist ganzheitlich und zukunftsorientiert gestaltet und dient allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Richtschnur, um bei dieser Arbeit noch zielgerichteter vorzugehen. Sie hilft uns, unseren Fokus auf die Aspekte unse-

rer Geschäftstätigkeit zu lenken, bei denen wir am meisten bewirken können und die uns besonders am Herzen liegen: vom Gedanken der Kreislaufwirtschaft über klimaneutrales Wirtschaften bis hin zur Förderung junger Talente. Unser Ziel ist es, uns in allen drei Dimensionen der Agenda – Kunde, Umwelt und Gesellschaft – deutlich zu verbessern.

Schon heute bietet tesa viele Produkte an, die Kunden zu mehr Nachhaltigkeit befähigen. Wie schätzen Sie das Potenzial von nachhaltigen Lösungen für die Zukunft ein?

Umweltfreundliche Produkte sind längst keine Nische mehr – die Nachfrage danach wächst stetig. Teil unserer Nachhaltigkeitsagenda ist deshalb auch das Ziel, in den nächsten fünf Jahren den Umsatz mit nachhaltigen Produkten deutlich zu steigern. Dazu gehört, dass wir vermehrt recycelte oder biobasierte Rohstoffe einsetzen, bei der Herstellung auf Lösungsmittel verzichten und immer mehr Rohstoffkreisläufe schließen. Ich bin mir sicher: Wenn wir unseren aktuellen Kurs konsequent weiterverfolgen, können wir in naher Zukunft deutlich mehr nachhaltige Produkte anbieten – und damit auch neue Umsatzmöglichkeiten für tesa erschließen.



„Umweltfreundliche Produkte sind längst keine Nische mehr – die Nachfrage danach wächst stetig.“

Was bringt tesa aus Ihrer Sicht mit, um sich den Herausforderungen der Zukunft zu stellen?

Was tesa schon immer ausgemacht hat, ist seine Innovationsfähigkeit – und die unermüdliche Arbeit an immer besseren Lösungen. Gepaart mit unserer Nähe zum Kunden sind wir gut aufgestellt, um Nachhaltigkeit als Chance für uns zu nutzen. Für die Zukunft sehe ich dabei zwei Stoßrichtungen: Zum einen müssen wir

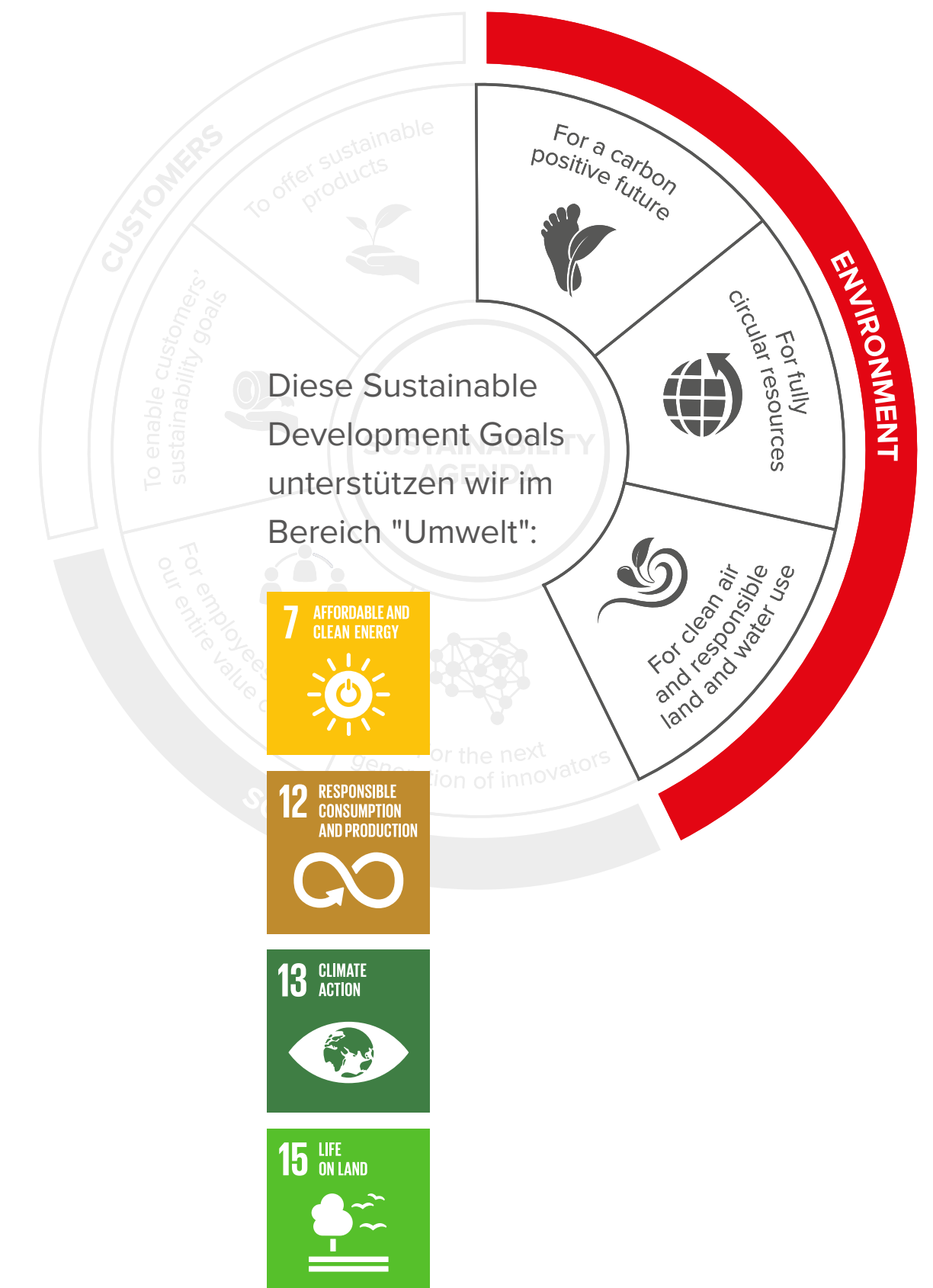
bei uns selbst ansetzen und weiter in umweltfreundliche Anlagen, Technologien und Produkte investieren. Zum anderen gilt es, auch unseren Kunden dabei zu helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen – und dabei an einem Strang zu ziehen. Ich bin zuversichtlich, dass uns beides gelingt.

Vielen Dank für das Interview.

Umwelt

Emissionen einsparen und Ressourcen schonen – das steht im Zentrum unserer neuen Nachhaltigkeitsagenda. Dabei haben wir uns klare Ziele gesteckt: Bis 2025 sollen unsere energiebedingten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) um absolut 30 Prozent sinken (im Vergleich zu 2018). Bis 2050 wollen wir sogar vollständig klimaneutral wirtschaften. Damit steht tesa fest hinter dem Ziel der Vereinten Nationen, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf 1,5 Grad zu begrenzen.

Um verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umzugehen, haben wir uns dem Gedanken der Kreislaufwirtschaft verschrieben. Mit Nachdruck arbeiten wir daran, dass die Materialien, die für unsere Produkte zum Einsatz kommen, am Ende ihrer Lebensdauer recycelt oder anderweitig wiederverwertet werden. Wir setzen alles daran, Wasser als Ressource zu schonen. Wir gehen möglichst sparsam mit dem Einsatz von Wasser um und verhindern, dass Abwasser aus unserer Produktion Gewässer verunreinigt.



Einsatz für das Klima

Der Klimawandel gehört zu den zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Es gilt, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf 1,5 Grad zu begrenzen. Dafür setzen wir uns ein. Bei tesa leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz, indem wir weniger Energie verbrauchen, sie effizienter einsetzen und erneuerbare Energien nutzen. Jedes Jahr legen die Werke im Rahmen unseres Umweltprogramms fest, welche Maßnahmen sie umsetzen wollen und wie viel CO₂-Emissionen sich damit einsparen lassen.

Im Jahr 2020 haben wir gemeinsam mit Beiersdorf die globale Verpflichtung der Vereinten Nationen zur „Business Ambition for 1.5° C“ unterzeichnet. Im Zuge dessen hat sich tesa ein ambitioniertes Klimaziel gesetzt: Wir wollen unsere absoluten CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2025 um 30 Prozent gegenüber 2018 reduzieren (Scope 1- und Scope 2-Emissionen nach Greenhouse Gas Protocol). Die „Science Based Targets initiative“ (SBTi) – ein Zusammenschluss von CDP, UN Global Compact, World Resources Institute und WWF – hat die Konzernziele im Mai 2020 bestätigt. Unser Reduktionsziel steht damit im Einklang mit aktuellen Erkenntnissen der Wissenschaft und dem Ziel, die Erderwärmung auf maximal 1,5 Grad zu begrenzen. Darüber hinaus haben wir uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 vollständig emissionsfrei zu wirtschaften.

Unsere Scope 1- und Scope 2-Emissionen konnten wir von 2018 bis 2020 bereits absolut um 23 Prozent senken. Pro Tonne Endprodukt konnten wir die spezifischen Emissionen in der gleichen Zeitperiode um 13,7 Prozent reduzieren.

Umwelt- und Energiemanagement mit System perfektionieren

In Bezug auf Umwelt- und Klimaschutz verbessern wir uns immer weiter. Dafür spielen auch sogenannte Umweltmanagementsysteme eine wichtige Rolle. An acht unserer Standorte nutzen wir bereits Systeme, die gemäß einer Matrixzertifizierung nach ISO 14001 zertifiziert sind.

Zertifiziert sind alle Produktionsstandorte mit angeschlossener Beschichtungseinheit und/oder Klebmaschenproduktion. Verglichen mit anderen Standorten haben die zertifizierten Standorte hohe Energieverbräuche, beispielsweise aufgrund von Trocknungs- oder Abluftreinigungsprozessen. Dementsprechend fallen dort auch höhere CO₂-Emissionen an: Sie verursachen einen Großteil unserer Scope 1- und Scope 2-Emissionen. Die nach 2017 akquirierten Unternehmen sind noch nicht in den Zertifizierungsprozess integriert.

23% weniger CO₂

Von 2018 bis 2020 konnte tesa seine direkten CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) bereits absolut um 23 Prozent senken.

Zusätzlich zum Umweltmanagementsystem verfügen die Konzernzentrale und die Produktionsstandorte Hamburg und Offenburg über zertifizierte Energiemanagementsysteme gemäß ISO 50001. Hamburg und Offenburg sind die größten Produktionsstandorte und haben, verglichen mit anderen Standorten, einen hohen Energieverbrauch: Sie emittieren fast 70 Prozent der CO₂-Emissionen aller ISO 14001-zertifizierten Standorte. In der Konzernzentrale arbeiten die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; zudem ist dort der größte Forschungs- und Entwicklungsbereich inklusive Labors sowie Test- und Kleinserienproduktion des Unternehmens angesiedelt. Die Energiemanagementsysteme bilden die Grundlage, um die Energieeffizienz an den Standorten weiter zu erhöhen. Im 1. Quartal 2020 haben Hamburg und Offenburg das erste Re-Zertifizierungsaudit nach der Norm ISO 50001:2018 durchlaufen.



Erfolg unserer Maßnahmen sicherstellen

Auch intern erfassen, bewerten und überwachen wir, welche Fortschritte die nach ISO 14001 zertifizierten Standorte bei der Reduzierung ihrer CO₂-Emissionen machen. Inwiefern unsere Maßnahmen wirksam sind, überprüfen wir, indem wir monatlich die standortspezifischen Energieverbräuche erheben. Die energiebedingten CO₂-Emissionen ermitteln wir in Anlehnung an die Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols.

Die Energieverbräuche sind wichtige Hebel, um unseren CO₂-Ausstoß – und die damit verbundenen Kosten – zu senken. Wir identifizieren kontinuierlich Energieeinsparmöglichkeiten und optimieren energieintensive Prozesse. Die Grundlage dafür bilden unser Umweltprogramm und die Ergebnisse unserer Umweltaudits. Die tesa Unternehmensführung ist jedes Jahr im Zuge eines Management-Review in diesen Prozess einbezogen. Verantwortlich für die Steuerung einzelner Umweltmaßnahmen sind die Umweltexperten an den jeweiligen Standorten.

Mit cleveren Technologien Energie und Ressourcen sparen

Um unsere Energieeffizienz zu erhöhen, setzen wir auf energie- und ressourcensparende Technologien mit hohen Wirkungsgraden. Dazu zählen wir auch die

100% Grünstrom

An allen Büro- und Produktionsstandorten weltweit kauft tesa seit 2020 ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen.

effiziente Eigenerzeugung von Energie: An mehreren Produktionsstandorten setzen wir Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungs- beziehungsweise Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK) für die Erzeugung von Strom ein. Hierbei wird neben der elektrischen Energie auch die entstehende Wärme genutzt – etwa für Produktionsprozesse oder zum Heizen. Im Jahr 2020 kamen zwei neue KWK-Anlagen hinzu: in unserem Produktionswerk in Italien und in unserer Konzernzentrale in Norderstedt. Sie werden künftig zusätzlich knapp 11 GWh Strom jährlich produzieren. Damit decken wir knapp die Hälfte unseres Strombedarfs selbst.

Ferner ist es wichtig, unseren Energiebedarf weiter zu senken. So haben wir in unserer Konzernzentrale in Norderstedt die Klimatisierung der Räume im Technologiezentrum im Berichtszeitraum optimiert. Wir haben unseren Stromverbrauch verringert, indem wir die Lüftungsanlagen in betriebsfreien Zeiten gedrosselt haben.



Grüne Energie: Strom aus erneuerbaren Quellen nutzen

Um unsere Klimaziele zu erreichen, setzen wir auf den Einkauf regenerativer Energien. Dadurch können wir unseren CO₂-Fußabdruck reduzieren. So beziehen wir unseren zugekauften Strom seit Ende 2020 zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen, etwa aus Sonnenenergie, Windenergie oder Wasserkraft. Dazu haben wir 2020 an allen Büro- und Produktionsstandorten eine Abfrage zu den Stromverbräuchen und Bezugsquellen durchgeführt. An manchen Standorten wurde bereits zuvor Strom aus erneuerbaren Energiequellen eingekauft, für die übrigen Standorte haben wir für 2020 sogenannte Grünstrom-Herkunftsnachweise* erworben.

Darüber hinaus prüfen wir den Einsatz eigener Photovoltaikanlagen an unseren Standorten. Dazu haben wir im Berichtszeitraum Machbarkeitsstudien in Auftrag gegeben. Auf Basis der Ergebnisse haben wir uns entschieden, bis 2023 an unserem Produktionsstandort in Suzhou, China, eine entsprechende Anlage zu installieren.

* tesa erwirbt beim Stromeinkauf sogenannte „International Renewable Energy Certificates“ (I-RECs), europäische Herkunftsnachweise („Guarantees of Origin“) oder landesspezifische Zertifikate.

72%

72 Prozent unserer gesamten Emissionen sind auf eingekaufte Güter wie Rohstoffe zurückzuführen.

CO₂-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette senken

Alle Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, die nicht unter Scope 1 und Scope 2 fallen, werden den Scope 3-Emissionen* zugeordnet. Zu den wesentlichen Emissionsquellen entlang unserer Wertschöpfungskette gehören Rohstoffe und Handelswaren. 72 Prozent unserer gesamten Emissionen entfallen auf diese Kategorie. Daher sehen wir den vermehrten Einsatz von recycelten und biobasierten Rohstoffen als einen zentralen Hebel, unsere indirekten Emissionen zu senken (vgl. Produkte S. 20).

* Unter Scope 3 fallen Emissionen, die durch vor- und nachgelagerte Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette entstehen – zum Beispiel bei Lieferanten.

Für gute Luft: VOC-Emissionen vermeiden

Im Berichtszeitraum haben wir am Produktionsstandort in Suzhou, China, eine zweite regenerative Nachverbrennungsanlage in Betrieb genommen, um die Luftemissionswerte auf ein Minimum zu reduzieren. Die Nachverbrennungsanlage verbrennt die Abgase in der Luft, wodurch ein gereinigtes Abgas entsteht, das in die Umwelt entlassen wird. Um den Ausstoß von VOC (Volatile Organic Compounds – flüchtige organische Verbindungen) am Produktionsstandort in

Hamburg weiter zu reduzieren, ist auch dort eine weitere regenerative Nachverbrennungsanlage geplant.

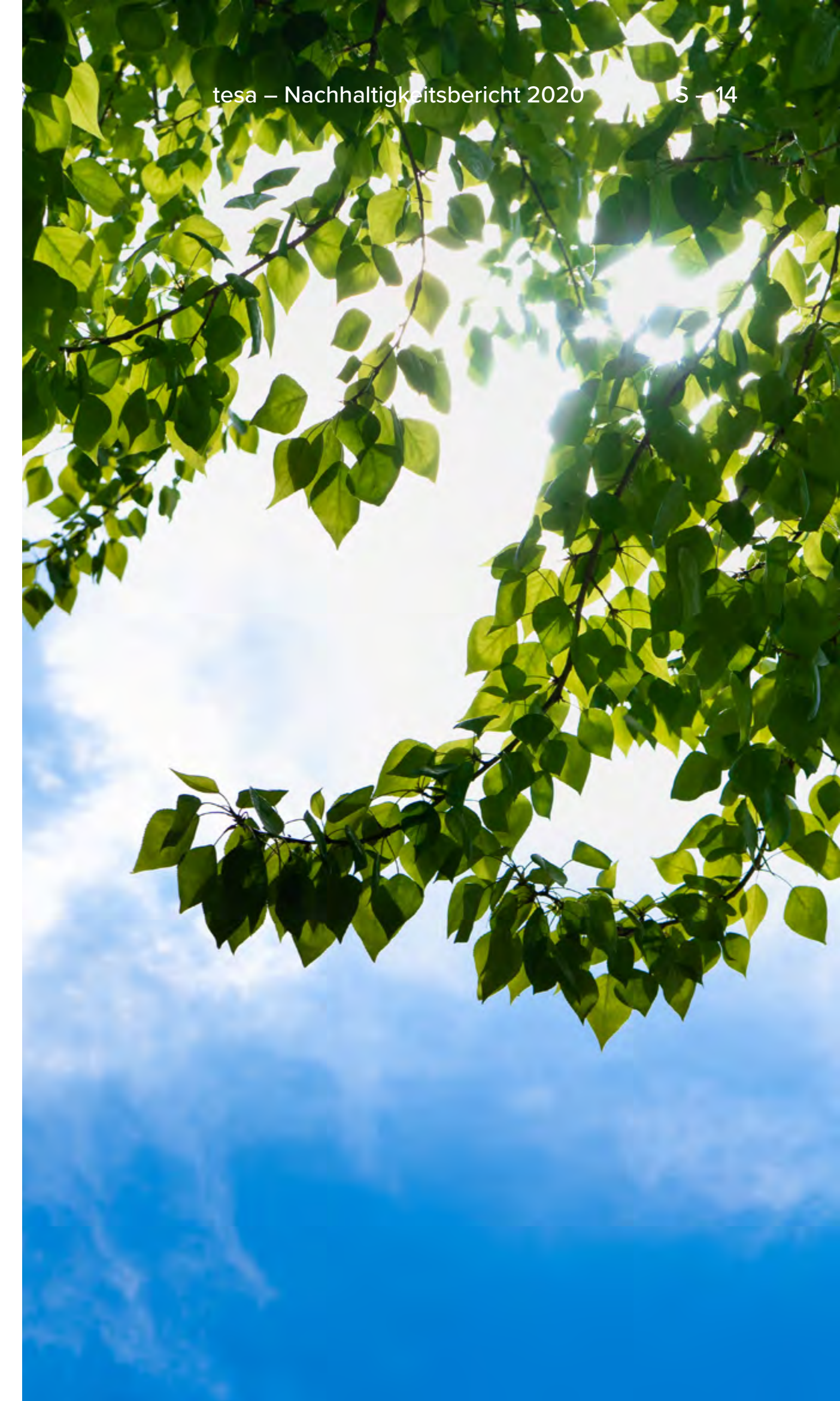
Emissionen konsequent senken

Bis 2025 wollen wir unsere absoluten Scope 1- und Scope 2-Emissionen im Vergleich zum Jahr 2018 um 30 Prozent reduzieren. Im Berichtszeitraum haben wir die CO₂-Emissionen nach der marktorientierten Methode unter Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Energien (market based) absolut um 23 Prozentpunkte gegenüber 2018 gesenkt.

| Klimabilanz und Energieverbrauch | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|---|-------------------|--------|--------|
| Gesamtenergieverbrauch (GWh) | 327 | 301 | 310 |
| Strom aus erneuerbaren Energiequellen (Anteil in %) | 30 | 34 | 50 |
| Strom aus Eigenproduktion durch KWK (Anteil in %) | 41 | 37 | 50 |
| Spezifische CO₂-Emissionen pro Tonne Endprodukt (t CO₂e) | 0,94 | 0,91 | 0,82 |
| CO₂ direkt (Scope 1) (t CO₂e) | 55.639 | 50.321 | 54.128 |
| CO₂ indirekt (Scope 2)² (t CO₂e) | 14.251 | 13.121 | 12 |
| CO₂ Summe (t CO₂e) | 69.890 | 63.442 | 54.140 |

¹ Referenzjahr

² Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Market-Based Method; Emissionsfaktor für Strom aus regenerativen Quellen wird gleich null gesetzt.



tesa steigt um auf Grünstrom

Ein wichtiges Etappenziel im Bereich Klimaschutz ist erreicht: Seit 2020 beziehen weltweit alle tesa Büro- und Produktionsstandorte zu 100 Prozent Strom aus regenerativen Energiequellen wie Sonnen- und Windenergie oder Wasserkraft. Damit kommen wir unserem Ziel näher, bis 2050 vollständig klimaneutral zu wirtschaften.



Herr Lang, welche Rolle spielt der Umstieg auf Grünstrom für die Klimaziele von tesa?

Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere direkten energiebedingten CO₂-Emissionen bis 2025 um absolut 30 Prozent zu senken – verglichen mit 2018. Dieses Ziel bezieht sich auf die Eigenerzeugung und den Bezug von Energie, die wir für Produktion und Verwaltung benötigen. Denn hier können wir direkten Einfluss auf die Reduktion von Treibhausgasen nehmen und in kurzer Zeit viel bewirken. Künftig beziehen wir also an allen unseren Standorten auf fünf Kontinenten Grünstrom. Damit gehen wir einen weiteren Schritt in Richtung Klimaneutralität – ganz im Sinne unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie. Die sieht vor, dass wir – in Anlehnung an das 1,5-Grad-Ziel der Vereinten Nationen – bis spätestens 2050 vollständig klimaneutral wirtschaften. Hierfür nehmen wir künftig auch unsere Liefer- und Wertschöpfungskette in den Blick und senken unsere indirekten CO₂-Emissionen.

Worauf legen Sie beim Einkauf von Grünstrom besonders Wert?

Für den Einkauf von regenerativer Energie beziehen wir sogenannte Grünstrom-Herkunftsnachweise. Dabei achten wir vorrangig auf das anerkannte Qualitätszeichen EKOenergy. Um das Label zu erhalten,

müssen Betreiber gewisse Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. So werden Windkraftanlagen nur berücksichtigt, wenn sie außerhalb von Naturschutzgebieten und wichtigen Vogelschutzgebieten errichtet wurden. Zusätzlich unterstützt EKOenergy durch einen Fonds weitere Klimaschutzprojekte. Neben dem Einkauf von Grünstrom treiben wir aber auch die Eigenproduktion von Strom weiter voran: In unserem Werk in Suzhou, China, fiel im November 2020 die Entscheidung, dort ab 2021 eine eigene Photovoltaikanlage zu installieren.

An einigen Standorten produziert tesa auch eigenen Strom – aktuell lassen sich damit 50 Prozent des Gesamtbedarfs decken. Was sind die nächsten Schritte?

Im Rahmen unseres betrieblichen Umweltmanagements arbeiten wir schon seit Jahren intensiv daran, die Effizienz in unserer Produktion zu steigern und vergleichsweise emissionsarme Technologien zu nutzen. So decken wir die Grundlast unseres Strombedarfs heute schon mit hocheffizienten Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen (KWK). Damit sind wir gut gerüstet. In Zukunft gilt es, die Brennstoffe in unseren bestehenden KWK-Anlagen durch klimaneutrale Alternativen zu ersetzen – Stichwort CO₂-neutrale Produktion. Biogas oder die Power-to-Gas-Technologie sind hier

vielversprechende Optionen. Zudem prüfen wir die Möglichkeit, unvermeidbare CO₂-Emissionen durch geeignete Kompensationsprojekte auszugleichen.

tesa hat sich ambitionierte Klimaziele gesetzt. Welche Herausforderungen bringt das mit sich?

tesa möchte langfristig klimaneutral werden und einen aktiven Beitrag für die Umwelt leisten. Dabei ist die größte Herausforderung, Wachstum und CO₂-Emissionen zu entkoppeln. Wenn uns das gelingt, könnte unser Unternehmen weiterwachsen, ohne dass wir gleichzeitig mehr CO₂-Emissionen verursachen. Um das zu erreichen, sind verschiedene Faktoren wichtig, beispielsweise Partnerschaften in der Liefer- und Wertschöpfungskette, Technologien zur CO₂-Reduzierung, -Bindung und -Beseitigung und nicht zuletzt der Verzicht auf fossile Brenn- und Rohstoffe. Für all diese Themen erwarten wir zukünftig mehr politischen Rückenwind – zumal auch der europäische Green Deal darauf einzahlen wird.

Michael Lang

Leiter Corporate Sustainability und Quality Management



Sparsam mit Ressourcen

Wir wollen unseren Kunden Produkte anbieten, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg die Umwelt so wenig wie möglich belasten. Deshalb achten wir bereits bei der Entwicklung unserer Produkte auf umweltfreundliche, lösungsmittelfreie Herstellungsverfahren. Zukünftig wollen wir den Anteil an recycelten und nachwachsenden Rohstoffen weiter erhöhen. Produkte werden wir so entwickeln, dass sie am Ende ihrer Lebensdauer im Kreislauf verbleiben oder anderweitig wiederverwertet werden können. Abfälle wollen wir weitestgehend vermeiden und sie überall dort, wo das nicht möglich ist, reduzieren beziehungsweise fachgerecht recyceln.

Gesetzliche Vorschriften halten wir konsequent ein. Darüber hinaus entwickeln wir unsere Umweltmanagementsysteme fortlaufend weiter und tauschen uns zu diesem Zweck mit externen Experten aus. So haben wir unsere Umweltauswirkungen bereits merklich verringert. Maßnahmen zur Ressourcenschonung sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes.

Vermeiden, wiederverwenden, recyceln

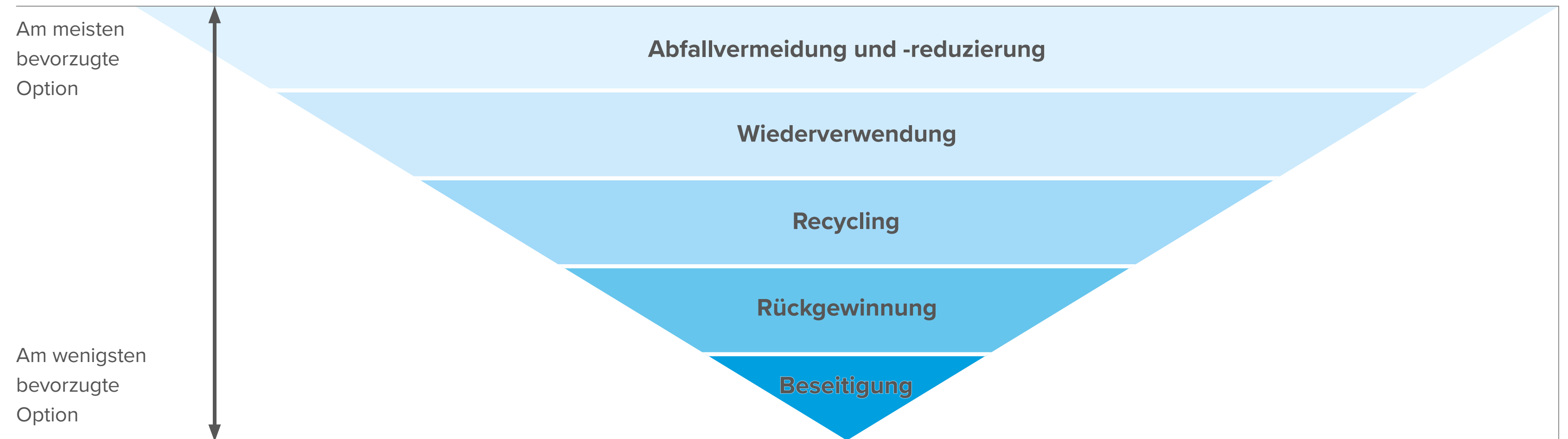
Im Rahmen unseres Abfall- und Rohstoffmanagements orientieren wir uns an der Abfallpyramide (s. Grafik): In erster Linie vermeiden wir Abfälle. Wo dies nicht möglich ist, reduzieren wir sie. Sofern Abfälle unvermeidbar sind, bemühen wir uns darum, verschiedene Möglichkeiten der Wiederverwertung zu nutzen. Erst dann, wenn Abfälle weder vermieden noch reduziert oder wiederverwertet werden können, werden sie entsorgt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensi-

bilisieren wir regelmäßig für die Aufgabe, wie Abfälle zu vermeiden und wie sie korrekt zu trennen sind.

Um Materialien effizient nutzen zu können, halten wir den Verlust von Rohstoffen in der Produktion möglichst niedrig – bei der Klebmassenherstellung ebenso wie beim Beschichten oder Rollenschneiden. Dazu verbessern wir kontinuierlich unseren Maschinenpark sowie die Fertigungsprozesse und reduzieren so unsere Abfallmengen. Unsere Mitarbeitenden bringen hierzu wertvolle Anregungen ein.

Die Abfälle, die während des Produktionsprozesses entstehen, werden standortspezifisch nach ihrer Art getrennt gesammelt und möglichst recycelt. Dabei fassen wir Abfälle unter den Kategorien ungefährliche beziehungsweise gefährliche Abfälle sowie Abfälle zur Beseitigung und zur Verwertung zusammen. Ungefährliche ebenso wie gefährliche, lösungsmittelhaltige Abfälle werden von tesa nahezu vollständig verwertet.

Abfallpyramide – Priorisierung der Abfallkategorien



Nachhaltig verpackt

Auch bei unserem Verpackungsmaterial verringern wir Abfälle und minimieren negative Auswirkungen auf die Umwelt. 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 Qualität, Leistung oder Schutz unserer Produkte zu beeinträchtigen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsagenda haben wir 2020 den Anstoß für eine Zielformulierung im Bereich nachhaltige Verpackungen gegeben. Ganz konkret wollen wir zukünftig weniger beziehungsweise alternative und/oder recycelte Rohstoffe für Verpackungen einsetzen. Zum Beispiel wollen wir Kunststoffverpackungen vermeiden. In diesem Zusammenhang denken wir auch über neue Verpackungsformen nach, wie etwa Umverpackungen aus Folie durch eine Papiermanschette oder Faltschachtel zu ersetzen. Die Entwicklung von spezifischen Kennzahlen wird uns dabei unterstützen, die Fortschritte in diesem Bereich transparent zu machen.

Im Consumer & Craftsmen-Bereich haben wir in puncto Verpackung bereits erste Erfolge erzielt:

- Um Verpackungsabfälle zu reduzieren, haben wir die Gewichte unserer Verpackungen verringert.

- Für Packmittel aus Papier, Pappe und Karton setzen wir überwiegend FSC-zertifizierte Materialien ein.
- Um unnötige Transporte zu vermeiden und so den CO₂-Ausstoß zu verringern, achten wir darauf, unsere Paletten optimal auszulasten.

„Einfälle statt Abfälle“: Mitarbeiterkampagne für weniger Abfall

Wie können wir das Know-how unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen, um abfallsparende Maßnahmen zu entwickeln? Eine Antwort darauf ist unsere erfolgreiche Kampagne „Einfälle statt Abfälle“ im tesa Werk Offenburg. Dahinter steht ein langfristiges Projekt, mit dem wir den Energie- und Ressourcenein-

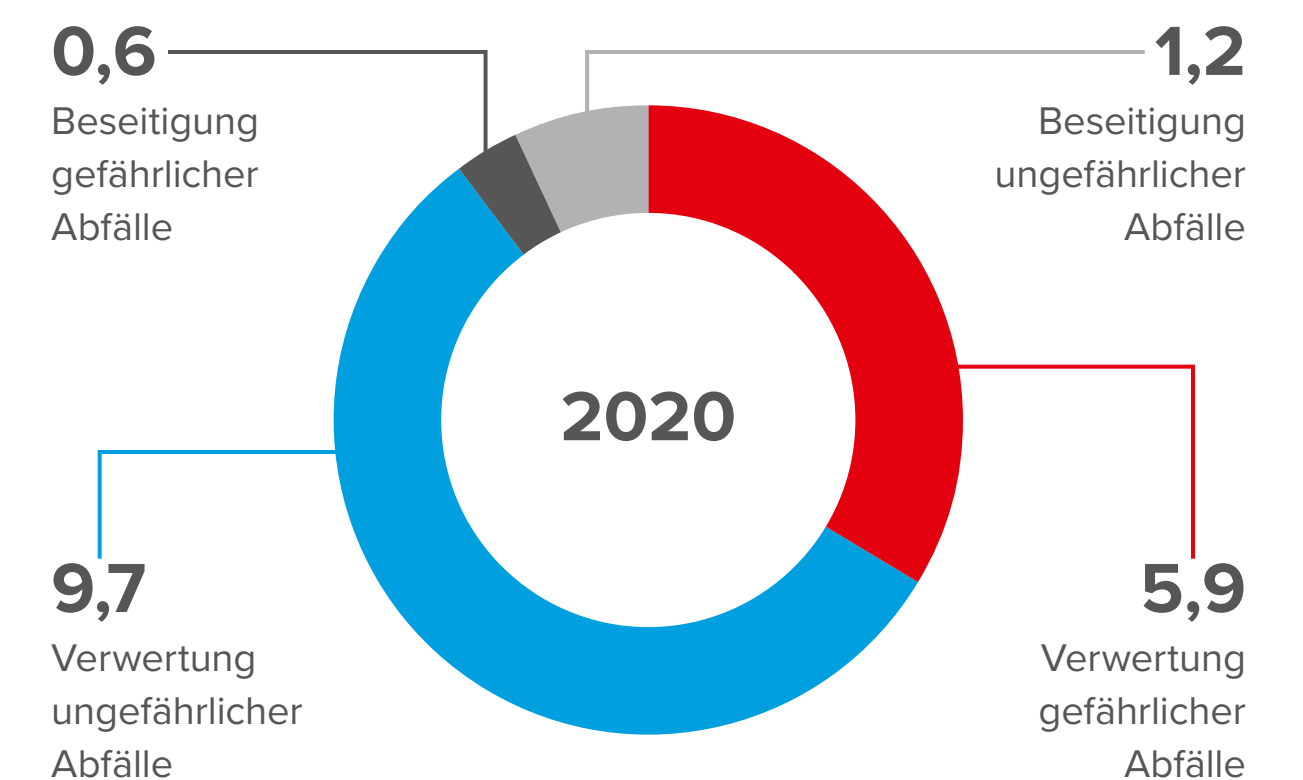


satz kontinuierlich reduzieren wollen. Kolleginnen und Kollegen aus Produktion, Prozessentwicklung und Technik beteiligen sich daran. Ein Baustein des Projekts sind regelmäßige abteilungsinterne und -übergreifende Projektbesprechungen. Sie dienen dazu, konkrete Maßnahmen abzustimmen und Best-Practice-Lösungen auszutauschen. Das Projekt umfasst außerdem Kommunikationsmaßnahmen, die das Bewusstsein der Mitarbeitenden für das Thema stärken. 2020 konnten insgesamt 23 Projekte für einen effizienteren Einsatz von Ressourcen umgesetzt werden. Ein positiver Nebeneffekt: Neben der Schonung von Ressourcen haben wir Kosten in Höhe von 249.000 Euro eingespart. Einige der Projekte tragen außerdem indirekt dazu bei, den Energieverbrauch zu senken, da die eingesparten Materialien den Herstellprozess nicht mehr durchlaufen müssen.

Abfälle wirkungsvoll reduzieren

In erster Linie wollen wir Abfälle vermeiden. Ist das nicht möglich, sollen sie zumindest so gut wie möglich wiederverwertet werden. Unser Ziel ist es daher, die Abfallmengen zur Beseitigung so gering wie möglich zu halten. Aufgeteilt nach Entsorgungswegen stellen sich unsere Abfallmengen 2020 wie oben rechts abgebildet dar.

Abfallmengen nach Art und Entsorgungsweg (in 1000 t)



Insgesamt konnte die Abfallmenge pro Tonne Endprodukt im Vergleich zum Basisjahr 2015 um 5,8 Prozent gesenkt werden. Der hier angegebene Wert ist bereinigt um Mixeffekte, die aus der Gewichtung der unterschiedlichen Standorte resultieren. Indem wir Mixeffekte herausrechnen, können wir die Leistungen unserer Standorte und unsere Fortschritte transparenter darstellen.

Wasser sparen und schützen

Wasser ist für Menschen und Ökosysteme eine wertvolle Ressource, die es zu schützen gilt: Als Folge des Klimawandels und der wachsenden Weltbevölkerung wird sauberes Wasser weltweit knapper. Wir nutzen Wasser vorwiegend für Produktionsprozesse und die Sanitärversorgung an unseren Standorten.

In unseren Produktionsprozessen achten wir auf einen sorgsam 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.

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, da wir Wasser immer häufiger als Lösungsmittel einsetzen. In Schneid- und Kühlprozessen sowie zur Befeuchtung der Trennpapiere nutzen wir ebenfalls Wasser.

Unser Ziel ist es, verantwortungsvoll mit der knappen Ressource umzugehen und diese effizient zu nutzen. Dazu gehört, dass wir an unseren Produktionsstandorten jährlich Wasserdaten wie Wasserverbrauch und Abwassermengen erheben.

Wir entnehmen Wasser überwiegend aus der öffentlichen Trinkwasserversorgung und aus dem Grundwasser. Das Wasser in unseren Kühlkreisläufen wird mehrfach wiederverwendet: Nach der Nutzung wird der Großteil als Abwasser in die Kanalisation oder als Oberflächenwasser eingeleitet. An unseren Standorten ergreifen wir geeignete Maßnahmen, um genutztes Wasser in den Kreislauf zurückzuführen. So haben wir im Berichtsjahr an unserem Produktionswerk in Concagno, Italien, eine Rückgewinnungsanlage für Wasserdampf installiert.

Im Berichtsjahr haben wir unsere Umweltrichtlinien im Bereich Wasser weiter geschärft. Zudem legen wir Informationen zu unserem Wassermanagement im Rahmen von CDP offen. Im Jahr 2020 belief sich unsere Wasserentnahme auf rund 501.000 m³. Davon sind 264.000 m³ Brunnenwasser, 237.000 m³ entstammen städtischen Quellen. Unser Wasserverbrauch lag 2020 bei rund 268.000 m³.

Präventiver Umgang mit Wasserrisiken

Wir führen an unseren Produktionsstandorten und unserer Hauptzentrale in Norderstedt jährlich eine Risikobewertung auf Basis der „Aqueduct Water Risk“-Methode des World Resources Institute durch. Hierbei werden die Wasserentnahmen sowie Art und Menge der Abwassermengen berücksichtigt. Zudem identifizieren wir Standorte mit erhöhtem Risiko für Wasserknappheit oder Wasserstress*.

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 Lösungsmittelkonzentration stellen sicher, dass kein verschmutztes Oberflächenwasser in das Sielsystem eingeleitet wird. Sollten wassergefährdende Stoffe in relevanter Menge austreten, greifen Notfallpläne und regeln präzise das weitere Vorgehen. All diese Maßnahmen werden regelmäßig in unseren externen ISO 14001-Audits überprüft und sind Voraussetzung für ein erfolgreiches Auditergebnis.

* Wasserstress liegt in einem Gebiet dann vor, wenn die Wasserentnahme größer ist als der Zufluss.

620t CO₂-Reduktion

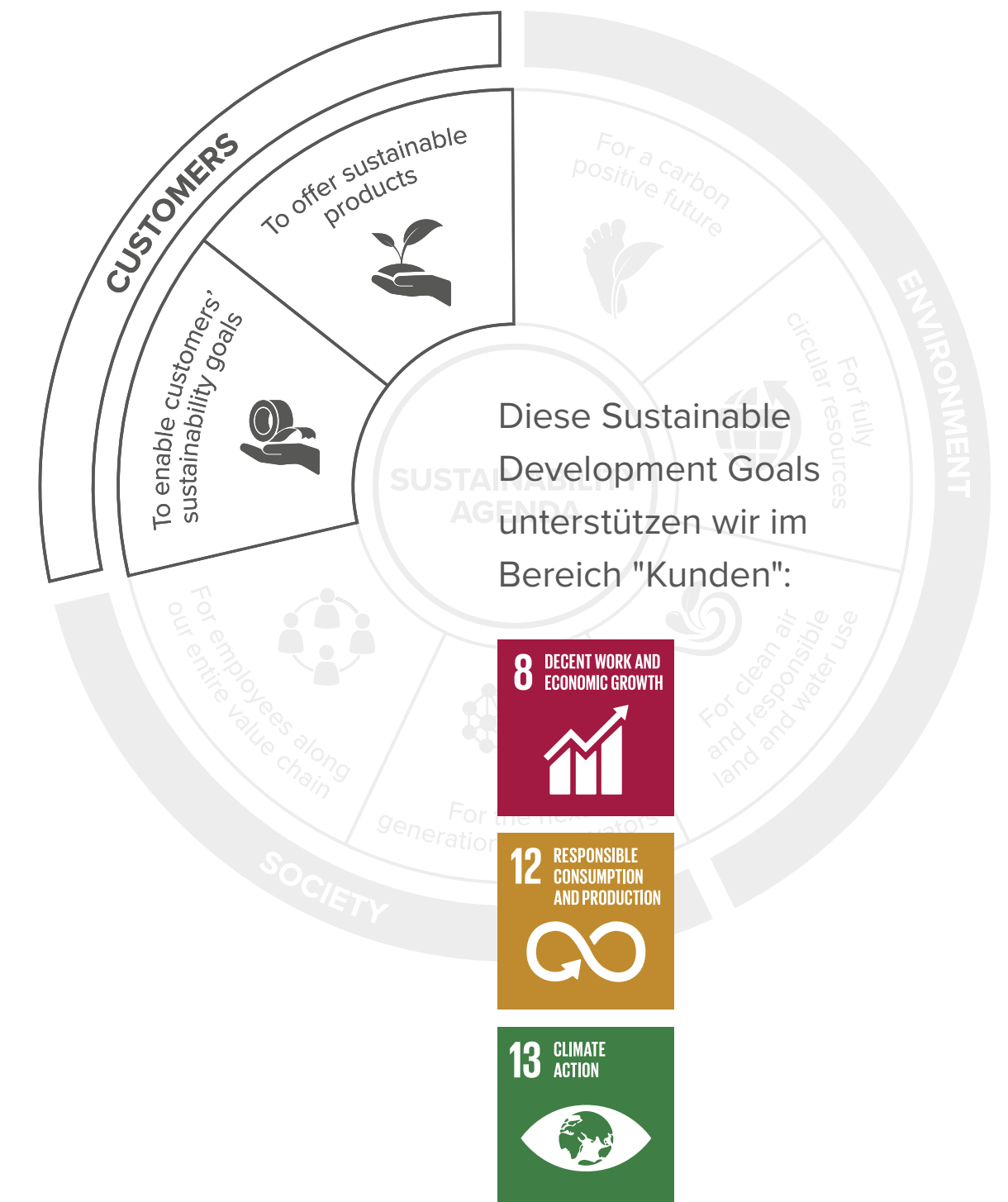
Mit der Installation der Rückgewinnungsanlage für Wasserdampf im Werk in Italien senken wir unseren Wasser- und Energiebedarf und reduzieren damit die CO₂-Emissionen um circa 620 Tonnen CO₂ jährlich.



Kunden

Ob Privatperson, Handwerksbetrieb, Fachhandel oder Industrieunternehmen: Viele unserer Kunden haben sich – genau wie wir – auf den Weg zu mehr Nachhaltigkeit gemacht. Wir unterstützen sie dabei, indem wir ihnen technologischen Fortschritt ermöglichen und mit unseren Produkten einen aktiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Beispiel: erneuerbare Energien. Mit unseren Klebebandlösungen unterstützen wir die Produktion von Solarmodulen und Windkraftanlagen – und damit die Energiegewinnung der Zukunft.

Unsere Produkte sind ein Teil der Lösung. Das haben wir auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie festgehalten: In den nächsten fünf Jahren werden wir den Umsatz mit nachhaltigen Produkten signifikant steigern und Verpackungen zukünftig nachhaltiger gestalten.



Nachhaltige Produkte mit Mehrwert

Sicherheit, Qualität, Leistung: Bei der Entwicklung unserer Produkte stellen wir hohe Ansprüche. Gleichzeitig entwickeln wir immer mehr Produkte, die diese Eigenschaften mit einem verminderten ökologischen Fußabdruck verbinden. Unser Verständnis von nachhaltigen Produkten umfasst neben der Produktentwicklung auch die Nutzungsphase bei unseren Kunden.

tesa Produkte leisten in vielen Bereichen einen ökologischen Mehrwert. So werden unsere Klebelösungen auch für Reparaturen eingesetzt und sorgen auf diese Weise dafür, dass Produkte länger verwendet werden können. Oder sie ermöglichen es, dass bestimmte Komponenten wieder voneinander getrennt und im Anschluss recycelt werden können. Das spart Ressourcen, schont die Umwelt und vermeidet Emissionen.

In unserer neuen Nachhaltigkeitsagenda (vgl. Strategie S. 8) haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil an nachhaltigen Produkten bis 2025 zu steigern. Das heißt für uns einerseits, dass wir für unsere Produkte vermehrt nachwachsende oder recycelbare Rohstoffe einsetzen. Zudem wollen wir zukünftig stärker berücksichtigen, wie sich die eingesetzten Materialien am Produktlebensende recyceln oder wiederverwerten lassen. Andererseits wollen wir vermehrt Produkte anbieten, die unseren Kunden nachweislich zu mehr Nachhaltigkeit verhelfen.

Nachhaltigkeit von Anfang bis Ende

Im Fokus der Produktentwicklung steht für uns, den CO₂-Fußabdruck des Produktes zu verringern – bei gleichbleibend hohen Leistungen. Zukünftig wollen wir mehr Rohstoffe verwenden, die umwelt- und klimafreundlicher sind als konventionelle Rohstoffe. Wir wägen dazu den Einsatz unterschiedlicher Rohmaterialien gegeneinander ab. Insbesondere der Einsatz von recycelten und biobasierten Rohmaterialien spielt derzeit für uns eine entscheidende Rolle. Gleichzeitig vermeiden wir Rohstoffe, die knapp sind oder deren Abbau die Umwelt übermäßig belastet. Darüber hinaus wollen wir den Einsatz von Lösungsmitteln in der Produktion weiter reduzieren.

Das Ende eines Produktlebens ist nicht weniger wichtig als dessen Anfang. Denn wenn das Produkt oder einzelne seiner Bestandteile recycelt oder weiterverwendet werden können, lassen sich damit an anderer Stelle Ressourcen einsparen. Um diesen Effekt zu erreichen, denken wir das Produktlebensende bereits in frühen Entwicklungsstadien mit und investieren in weitere Forschung zu diesem Thema. Was uns antreibt, ist die Idee einer Kreislaufwirtschaft. Dabei soll weniger Material eingesetzt und mehr weiterverwendet oder recycelt werden.



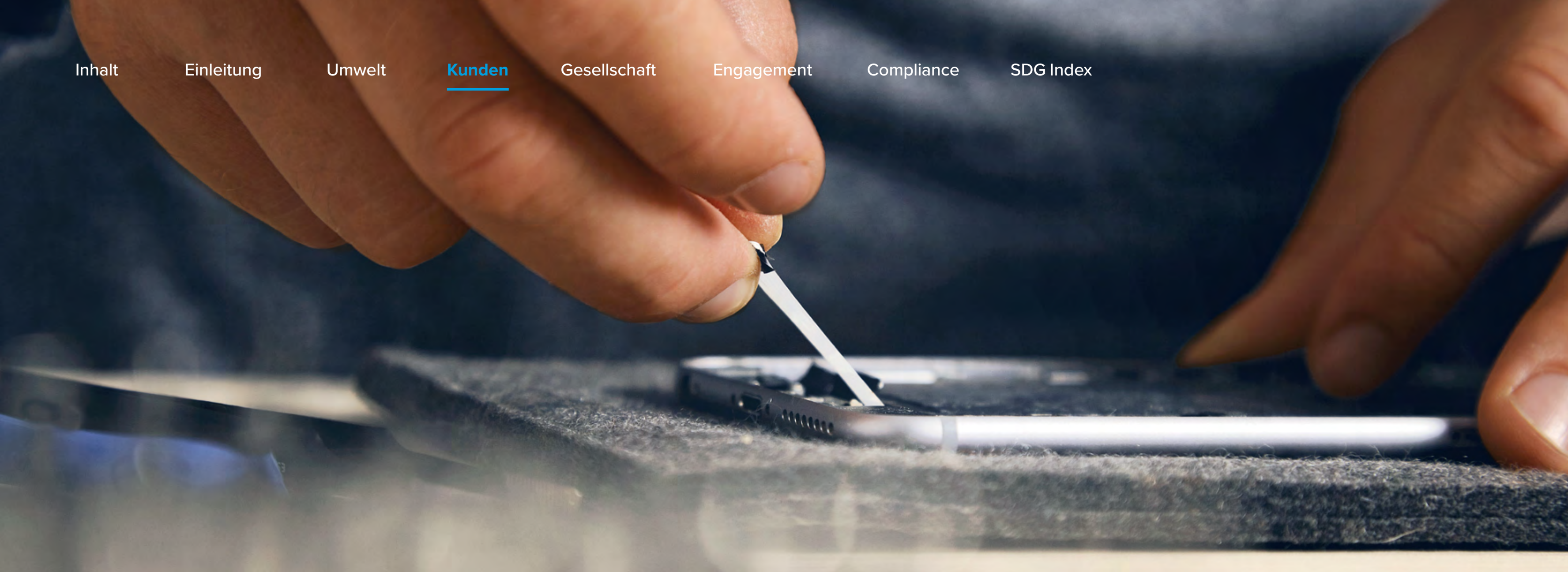
Nachhaltigkeit im Bereich Automotive

„Unsere Kunden in der Automobilindustrie befinden sich mitten in einer tiefen Transformation – hin zu neuen Mobilitätslösungen und mehr Nachhaltigkeit. ...“



... Auch wir möchten diesen Wandel mitgestalten, indem wir partnerschaftlich mit unseren Kunden zusammenarbeiten. Dass wir ihnen bereits nachhaltige Alternativen bieten, zeigt das Beispiel „Hole Covering“ – ein großes Thema in der Automobilindustrie: Nach dem Prinzip „kleben statt stopfen“ haben wir umweltfreundliche Lösungen entwickelt, um produktionsbedingte Löcher in der Fahrzeugkarosserie zu schließen. Dabei setzen wir auf Klebelösungen, die weniger CO₂- und materialintensiv sind als die herkömmlichen Plastikstopfen. Eine wichtige Rolle spielen außerdem Produkte aus biobasierten oder recycelten Materialien – ein Angebot, das wir künftig noch weiter ausbauen wollen.“

Boris Kawa, Corporate Marketing Business Unit Automotive



Nachhaltigkeit im Bereich Electronics

„Elektronikgeräte sind komplex. Um sie nachhaltiger zu gestalten, braucht es intelligente Lösungen – zum Beispiel um die Recyclingfähigkeit der Geräte zu verbessern. ...



... Bei tesa möchten wir hier ganz vorne mit dabei sein. Wie das aussehen kann, zeigen unsere „Bond & Detach“-Produkte. Sie ermöglichen es, einzelne Bestandteile eines Smartphones zu Reparaturzwecken oder an dessen Lebensende einfach zu entfernen und so separat zu recyceln. Gleichzeitig möchten wir mit unseren Produkten dazu beitragen, dass Elektronikgeräte langlebiger werden und nicht so schnell entsorgt werden müssen.“

Carsten Meyer-Rackwitz, Corporate Vice President
Business Unit Electronics

Entscheidungen für die Zukunft treffen mit dem „Project Sustainability Assessment“

Mitte 2020 haben wir ein Instrument bei tesa eingeführt, mit dem wir Nachhaltigkeit frühzeitig in alle Produktentwicklungen und größeren Investitionen einbeziehen: das „Project Sustainability Assessment“. Damit gewährleisten wir, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktentwicklung von Anfang an damit auseinandersetzen, inwieweit ihr Produkt einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet. Auch große Investitionsentscheidungen müssen den Prozess durchlaufen. Für das Assessment sind quantitative und qualitative Aussagen zu bestimmten Nachhaltigkeitsaspekten zu treffen. So entscheidet sich hier zum Beispiel, ob wir für den Träger eines neuen Klebebands statt eines konventionellen Materials einen bio-basierten Rohstoff wie etwa Papier verwenden. Das

„Project Sustainability Assessment“ orientiert sich an unserer Nachhaltigkeitsagenda und an den Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen.

Beispiele für Produkte mit nachhaltigen Eigenschaften

Immer mehr Produkte in unserem Portfolio überzeugen neben ihrer Leistung in Sachen Nachhaltigkeit – etwa tesa® Bond & Detach-Produkte für den Industriebereich oder die Marken ecoLOGO® und Sugru®, die sich an Verbraucher richten.

Bond & Detach: **Smarte Produkte für besseres Recycling**

Wir möchten unseren Kunden helfen, Kreisläufe zu schließen. Das tun wir beispielsweise mit tesa® Bond & Detach-Produkten. Wenn moderne Smartphones nicht mehr benötigt werden oder kaputt gehen, lassen sie sich in der Regel nur schwer in ihre Einzelteile zerlegen. Unsere tesa® Bond & Detach-Produkte ermöglichen es, Komponenten wie Batterien und viele andere Bestandteile so zu befestigen, dass sie dauerhaft halten. Bei Bedarf lassen sie sich problemlos und rückstandsfrei entfernen. Auf diese Weise können die elektronischen Bauteile ausgetauscht, ordnungsgemäß entsorgt oder wiederverwertet werden. Auch im Berichtsjahr konnten wir das Portfolio mit tesa® Bond & Detach-Produkten weiter ausbauen.

Nachhaltigkeit im Bereich Consumer & Craftsmen

„Wir übernehmen Verantwortung für die Ressourcen unseres Planeten und handeln bei all unseren Entscheidungen nachhaltig. ...“



... Wir nutzen unser Know-how und unsere Innovationsfähigkeit, um immer mehr nachhaltige Produkte anbieten zu können. Zum Beispiel arbeiten wir daran, Trägermaterialien – etwa für Verpackungklebebänder oder tesa-film® – nachhaltiger zu gestalten und den Einsatz von Kunststoff in unseren Produkten zu reduzieren. Neben unseren eigentlichen Produkten nehmen wir aber ebenso die Verpackungen in den Blick und sparen auch hier Ressourcen ein. Damit kommen wir auch dem Wunsch vieler unserer Kunden nach, nachhaltige Produkte im Alltag zu verwenden.“

Ben Arne Ruthenbeck, Director International Marketing
Consumer & Craftsmen

tesa ecoLOGO®:

10. Geburtstag der nachhaltigen Submarke

Seit mittlerweile zehn Jahren haben wir die Produkte der „grünen“ Submarke tesa ecoLOGO® im Angebot, darunter Kleberoller, Klebefilme, Packbänder, Klebstifte und Korrekturroller. Für das tesa ecoLOGO® Sortiment kommen überwiegend recycelte, biobasierte (nachwachsende) oder natürliche Rohstoffe und recycelte oder biobasierte Verpackungen zum Einsatz. Wir verzichten bei der Herstellung vollständig auf Lösungsmittel. Das Sortiment umfasst heute insgesamt 89 Produkte – weitere sind in Planung. Wir werden das Sortiment im Hinblick auf seine Nachhaltigkeitseigenschaften noch weiter verbessern.



Sugru by tesa®:

Neustart für praktischen Reparatur Helfer

Eine formbare Klebmasse, mit der sich Alltagsgegenstände schnell und einfach reparieren, fixieren und individualisieren lassen: Das ist die Idee hinter dem Produkt Sugru®. Der knetbare Spezialkleber auf Silikon-Basis bietet die unterschiedlichsten Einsatzmöglichkeiten: von der Reparatur eines beschädigten Reißverschluss-Zippers über die Ummantelung eines brüchigen Smartphone-Ladekabels bis hin zu individuellen Garderobenhaken. Im Mai 2018 erwarb tesa die FormFormForm Ltd. mit Sitz in London und damit auch Sugru®. 2020 wurden Formel, Verpackung und Kommunikation der formbaren Klebmasse grundlegend überarbeitet. Sugru® ist nun stärker und hält statt 13 Monate bis zu 22 Monate. Außerdem ist das Produkt hautfreundlich und gilt als spielzeugsicher gemäß der Europäischen Norm für Spielzeugsicherheit EN71.



10 Jahre

tesa ecoLOGO®

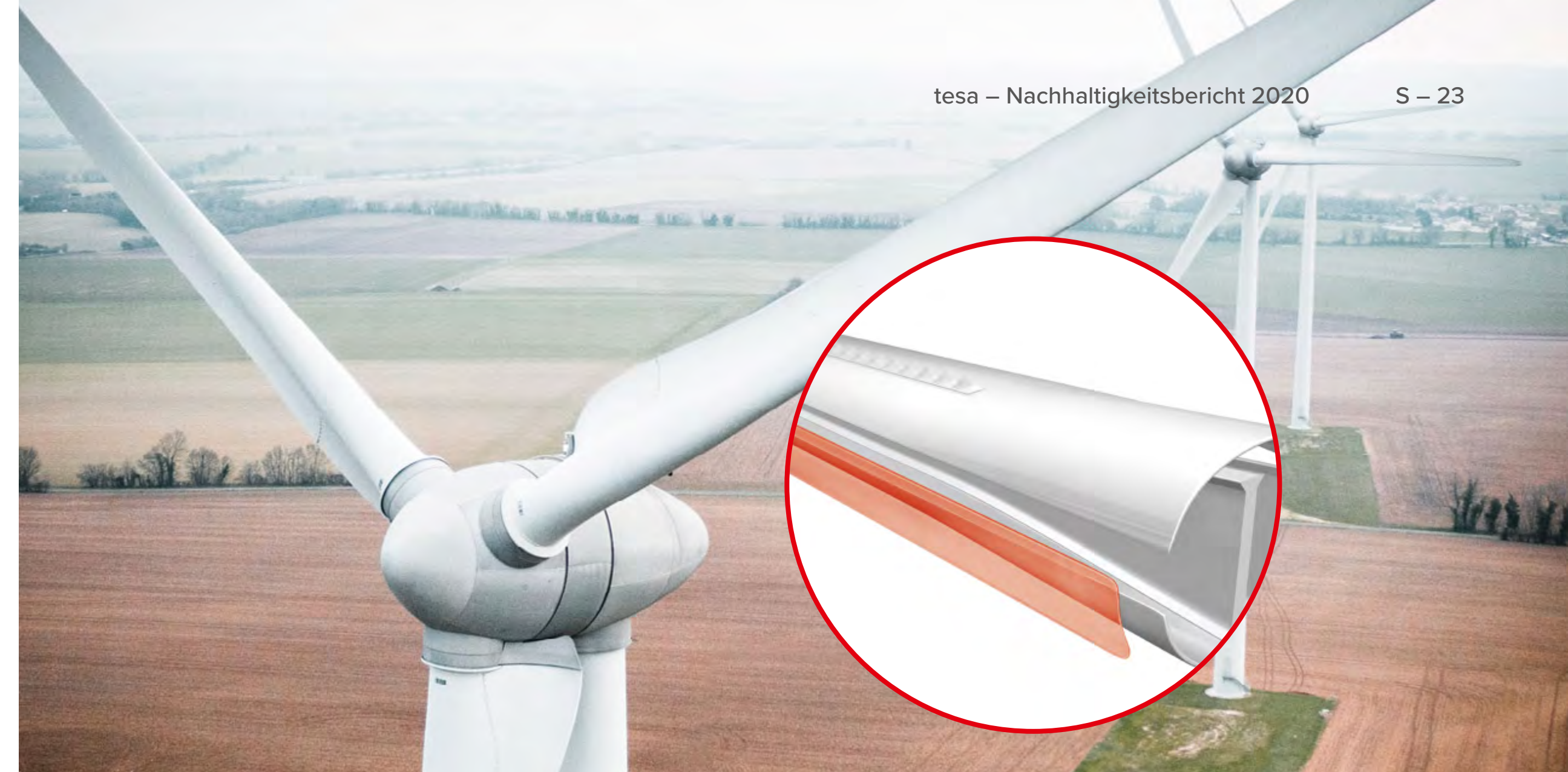
Nachhaltigkeit im Bereich General Industrial Markets

„Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Industriekunden bei der Umsetzung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen und unseren CO₂-Ausstoß zu reduzieren. ...



... Beides setzt bei tesa einiges in Bewegung – und ist für uns auch eine große Chance. Unsere Chemiker und Verfahrenstechniker arbeiten intensiv daran, unsere Produkte und Produktionsverfahren nachhaltiger zu gestalten. Zum Beispiel entwickeln sie neue Rezepturen, die die Recyclingfähigkeit unserer Tapes verbessern und deren CO₂-Fußabdruck senken. Bei alldem stehen wir in engem Austausch mit unseren Kunden. Denn wir wollen genau verstehen, was Nachhaltigkeit für sie bedeutet. Aktuell liegt unser Fokus auf Kartonverschlussbändern: Für 2021 planen wir, vier neue Verpackungsklebebänder mit nachhaltigen Eigenschaften auf den Markt zu bringen.“

Frank Domann, Marketing-Manager
General Industrial Markets



Nachhaltigkeit im Bereich Direct Growth Markets

„Ob Green Deal der EU, Diskussionen um Plastik in den Meeren oder neue Anforderungen an Produkte in der Bauindustrie: ...



... Wir beobachten eine Vielzahl von Entwicklungen sehr genau – und stellen die Weichen, um unsere Produkte noch mehr an diesen Anforderungen auszurichten. Dabei machen wir uns unsere Innovationsfähigkeit zunutze und entwickeln beispielsweise Produkte, die das Prinzip der Kreislaufwirtschaft unterstützen – wie dauerhafte Klebebandlösungen, die sich bei Bedarf rückstandsfrei entfernen lassen. Wir sind uns sicher: Produkten wie diesen gehört die Zukunft.“

Dr. Karsten Seitz, Director Product Development
Direct Growth Markets



Papier macht's möglich

Darf man Briefumschläge mit Sichtfenster im Papiermüll entsorgen? Und was ist mit To-go-Boxen aus Restaurants, die zwar aus Pappe sind, aber eine leichte Beschichtung haben? Wer Verpackungen umweltgerecht entsorgen will, hat es oft nicht leicht: Papiermüll oder Restmüll? Recycling oder Endstation? Wie nachhaltig eine Verpackung ist, hat unter anderem damit zu tun, wie gut sie am Ende ihrer Lebensdauer recycelt werden kann. Ein Thema, das für Unternehmen immer wichtiger wird. Was es dabei braucht, ist der Blick fürs Detail. Denn schon Kleinigkeiten wie Foliensichtfenster oder Verpackungs-Tapes auf Kunststoffbasis können eigentlich recycelbare Verpackungen zu Umweltsündern machen.

Ein Lösungsansatz sind Packbänder auf Papierbasis. Denn anders als ihre Widersacher aus Kunststoff können sie problemlos zusammen mit der Kartonage recycelt werden. Bei Kartons, die mit Packbändern aus Kunststoff verklebt sind, ist das nicht möglich. Andere Ansätze für nachhaltigere Verpackungen sind zwar unsichtbar, aber mindestens genauso wirksam: eine lösungsmittelfreie Herstellung von Klebebändern sowie nachhaltige und biobasierte Rohstoffe.

„Ein Lösungsansatz sind Packbänder auf Papierbasis. Denn anders als ihre Widersacher aus Kunststoff können sie problemlos zusammen mit der Kartonage recycelt werden.“

Bei tesa arbeiten wir auf vielen verschiedenen Ebenen an Lösungen. So haben wir Klebebänder im Portfolio, die im Herstellungsprozess ohne Lösungsmittel auskommen. Material- und prozessorientierte Innovationen wie diese treiben wir intensiv voran, um das Verpacken immer umweltverträglicher zu machen. Und mit tesapack® 4313, einem Tape auf Papierbasis, bedienen wir den Ruf nach mehr Papier statt Plastik. Das Packband ist für den Verschluss mittelschwerer Versandschachteln geeignet und kann problemlos zusammen mit der Verpackung im Papiermüll entsorgt werden – ein wichtiger Schritt für mehr Recycling und weniger Müll.



Sicherheit an erster Stelle

Hochwertige und sichere Produkte sind für das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Kunden entscheidend. Sie bilden die Grundlage für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Mithilfe interner Leitlinien und regelmäßiger Prüfungen stellen wir sicher, dass jedes unserer Produkte unsere hohen Erwartungen erfüllt.

Eine hohe Produktqualität sichert unsere Marktposition. Deshalb haben wir ein umfangreiches Qualitätsmanagement aufgebaut. Dies hilft uns, die Sicherheit unserer Produkte auf hohem Niveau zu halten und mögliche negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu minimieren.

Wir gestalten Produkte und Prozesse so, dass sie in der Herstellung oder Anwendung sicher sind. Daher ist unser zentrales Ziel, die Zahl der Produkthaftungsfälle auf null zu halten. Alle Produktionsstandorte von tesa verfügen über zertifizierte Managementsysteme gemäß weltweit anerkannten Qualitätsnormen, Standards und Regularien. Im Rahmen interner und externer Audits werden unsere Produkte, Systeme und Prozesse regelmäßig überprüft.

Weltweit verfügt jedes wesentliche Werk über einen eigenen Produktsicherheitsbeauftragten (PSB), der die Sicherheit der Produkte gewährleistet. Dieser berichtet an den zentralen Produktsicherheitsbeauftragten in der Konzernzentrale. Alle PSB haben eine anerkannte externe Schulung durchlaufen und sind

in der Regel zugleich die Qualitätsbeauftragten der Werke. Das Produktsicherheitsmanagement wird durch die Geschäftsführung gesteuert.

Konzernweite Produktsicherheitsrichtlinie

Selbstverständlich halten wir uns an geltende Gesetze und Richtlinien. Mit unserer internen Produktsicherheitsrichtlinie (tesa Product Safety Guideline) gehen wir darüber hinaus: Sie beschreibt verpflichtende Maßnahmen, mit denen wir die Sicherheit unserer Produkte erhöhen. Außerdem legt sie die Rollen und Verantwortlichkeiten der Produktsicherheitsbeauftragten fest. Die tesa Product Safety Guideline gilt weltweit und ist in unserem Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leicht zugänglich.

Produkte auf dem Prüfstand

Für die Bewertung von Inhaltsstoffen unserer Produkte sind die Abteilungen für Produktsicherheit und Produktentwicklung zuständig. Sie greifen dafür auf verschiedene Datenbanken der chemischen Industrie zurück, werten wissenschaftliche Erkenntnisse aus und betrachten Angaben zu sicherheitsrelevanten Substanzeigenschaften sowie zum sicheren Umgang mit Stoffen oder Gemischen. Für jedes Produkt ist ein Sicherheitsdatenblatt erhältlich, das sicherheitsrelevante Informationen beinhaltet, beispielsweise zu Inhaltsstoffen, zur korrekten Lagerung oder richtigen

Anwendung. Außerdem finden sich darin Empfehlungen zur Entsorgung.

Bei jedem neuen Produkt führen die Bereiche Produktentwicklung und Produktion Risikobewertungen durch und analysieren mögliche Fehlerquellen. Auf diese Weise identifizieren sie bereits im Entstehungsprozess der Produkte potenzielle Mängel in der Konstruktion, der Herstellung oder in einer Gebrauchsanleitung.

Sind die Produkte auf dem Markt, werden sie von unseren Geschäftseinheiten beobachtet. Erkennen sie, dass eine erneute Risikoanalyse und -bewertung sowie entsprechende Maßnahmen erforderlich sind, leiten sie die notwendigen Schritte ein. So gewährleisten sie die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden und Mitarbeitenden.

Im Jahr 2020 haben wir Produkthaftungsfälle vollständig vermieden.

Fachwissen vertiefen

Im Berichtsjahr haben ausgewählte Produktsicherheitsbeauftragte aus den Bereichen Qualitätsmanagement und Produktsicherheit eine Schulung zum „Product Safety & Conformity Representative“ durchlaufen. Darin haben sie das erforderliche Fachwissen für ihre Arbeit vertieft.



Auf Nummer sicher mit internen Audits

Um die Sicherheit unserer Produkte und Prozesse zu überprüfen, haben wir 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 Forschung, Entwicklung und Produktion sowie bei Bedarf auch das Marketing.

Zertifizierte Qualität und Sicherheit

Die Produktionsstandorte der tesa Gruppe wurden im Berichtsjahr erfolgreich gemäß weltweit anerkannten Qualitätsnormen und -standards auditiert, darunter ISO 9001:2015 und IATF 16949. Die IATF-Zertifizierung legt ein besonderes Augenmerk darauf, alle Produkte, Prozesse, Teile und Dienstleistungen sowie die Produktsicherheit einheitlich zu gestalten. Neben den Anforderungen der Norm sind spezifische Kundenbedürfnisse zu berücksichtigen.

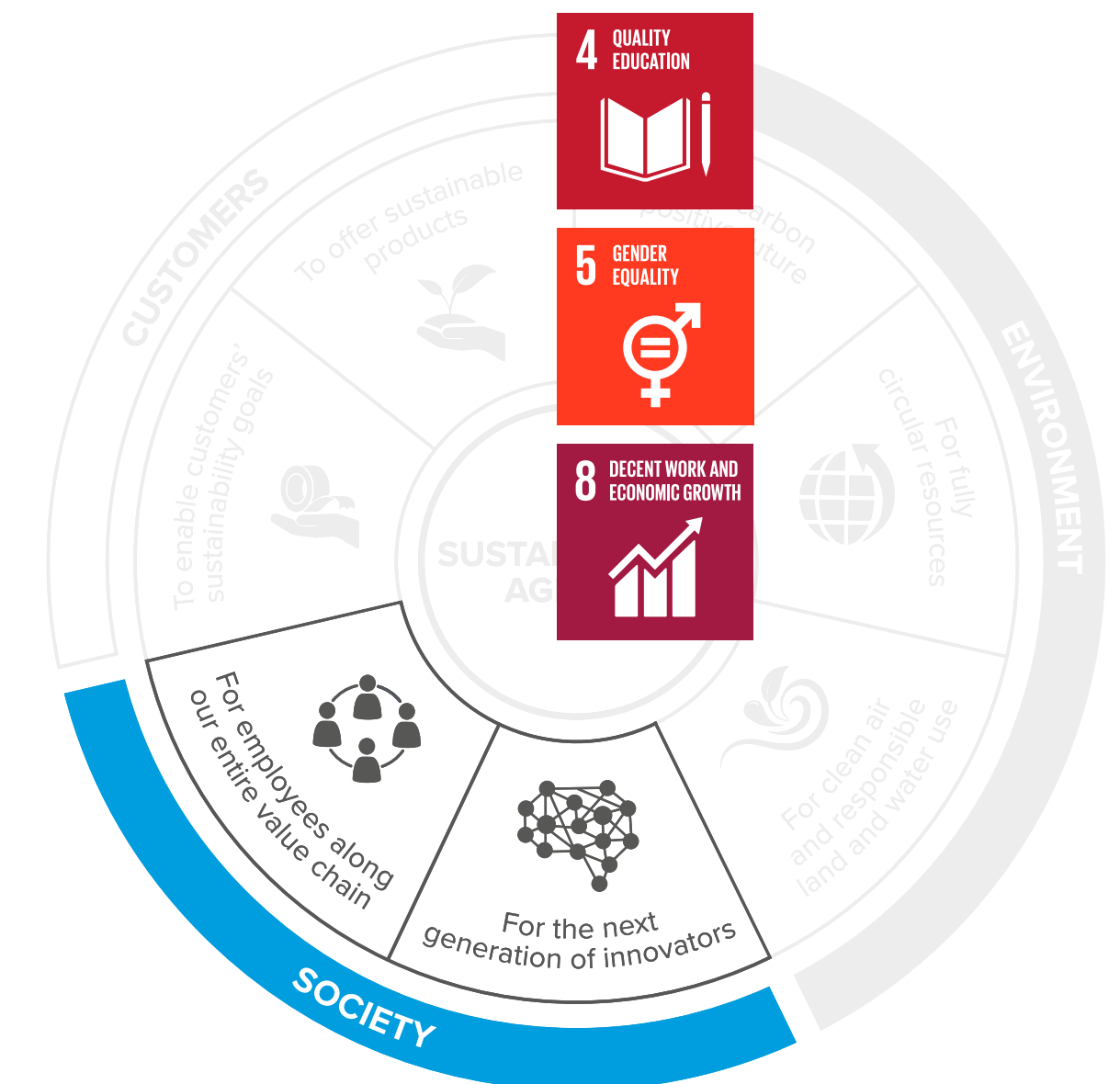


Gesellschaft

Als internationales Unternehmen mit mehr als 4716 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tragen wir große Verantwortung: für unsere eigenen Mitarbeiter genauso wie für die Menschen, die entlang unserer Wertschöpfungskette für uns tätig sind. So setzen wir uns bei unseren Lieferanten für sichere und faire Arbeitsbedingungen ein. Wir leben eine Unternehmenskultur, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist. Wir investieren in Aus- und Weiterbildung und machen uns für Vielfalt und Chancengleichheit stark. Außerdem stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und leistungsfähig bleiben. So haben wir uns das Ziel gesetzt, die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle in den kommenden fünf Jahren auf null zu reduzieren.

Und noch etwas ist uns wichtig: dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Talente bereits früh zu entdecken und zu fördern. Zu diesem Zweck engagieren wir uns für die nächste Generation innovativer Köpfe und unterstützen eine Vielzahl von Bildungsprojekten – zunehmend auch international.

Diese Sustainable Development Goals unterstützen wir im Bereich "Gesellschaft"



Verantwortung in der Lieferkette

Als international tätiges Unternehmen kaufen wir Rohstoffe auf der ganzen Welt. Zu unseren wichtigsten Märkten gehören dabei Europa und Asien. Indem wir eng mit Lieferanten zusammenarbeiten, können wir eine hohe Produktqualität und Versorgungssicherheit gewährleisten. Gleichzeitig übernehmen wir soziale und ökologische Verantwortung. Wir erwarten von allen Lieferanten, dass sie unsere Standards teilen. Dazu gehört auch, die Menschenrechte zu achten und zu wahren.

Für die Qualität unserer Produkte und für unseren Geschäftserfolg ist es wichtig, dass wir unsere Lieferkette immer genau im Blick haben. Wir müssen zukünftige Entwicklungen – beispielsweise mögliche Rohstoffengpässe – schon früh vorhersehen und entsprechend reagieren. Hierfür tauschen wir uns regelmäßig mit unseren Lieferanten aus. Eine wichtige Rolle spielen auch unsere lokalen Einkaufsteams, die den Markt vor Ort genau beobachten. Sie können mögliche Risiken, etwa aufgrund politischer Instabilitäten oder Änderungen der örtlichen Gesetzgebung, realistisch einschätzen. Darüber hinaus bauen wir ein Netz alternativer Lieferanten auf, um mögliche Beschaffungsrisiken zu verringern.

Die lokalen Einkaufsteams arbeiten eng mit den Einkaufsexperten in unserer Konzernzentrale in Norderstedt zusammen. Das zentrale Einkaufsteam hat globale Entwicklungen im Blick, etwa steigen-

de Rohstoffpreise, veränderte Vertriebswege oder Verschiebungen in der Wettbewerbssituation. Zu seinen Aufgaben gehört es, unsere Einkaufsprozesse entsprechend auszurichten. Bereichsübergreifende Aktivitäten und Ressourcen sind im tesa Purchasing Network gebündelt. Dieses steuert als zentrale Funktion sämtliche Prozesse konzernweit.

Die Verantwortung für die Aktivitäten in der Lieferkette trägt der Head of tesa Supply Network als Teil der tesa Geschäftsleitung. Dieser wird vom tesa Purchasing Network unterstützt.

Einkauf nach globalen Vorgaben

Unsere globalen Einkaufsprozesse sind in unserer Purchasing Compliance Guideline (PCG) definiert und beschrieben. Die PCG ist Teil des konzernweiten Compliance-Handbuchs. Diese Richtlinie enthält verbindliche Verhaltensregeln für unseren Einkauf und wird regelmäßig überprüft und überarbeitet. Gemäß PCG müssen wesentliche Lieferanten, die tesa direkt beliefern, den Code of Conduct for Suppliers (CoCfS) unterzeichnen. Der CoCfS ist der Verhaltenskodex für unsere Lieferanten. Er bildet die Grundlage für eine verantwortungsvolle Gestaltung unserer globalen Beschaffungsprozesse. Als Basis des CoCfS dienen die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Neue Lieferanten müssen die Verhaltensregeln vor der



ersten Bestellung akzeptieren, andernfalls kommt eine Geschäftsbeziehung nicht zustande. Ist der CoCfS noch nicht Bestandteil bereits bestehender Verträge, wird er beim nächsten Vertragsprozess integriert. Verstößt ein Lieferant gegen unsere Regeln, fordern wir ihn auf, die Missstände zu beheben. Sollte er dieser Aufforderung nicht nachkommen, beenden wir die Geschäftsbeziehung. tesa lehnt jede Form von Menschenrechtsverletzungen ab. Etwaige gemeldete Verstöße werden umgehend geahndet. Für das Berichtsjahr wurden indes keine Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen gemeldet.

Die Anforderung, Menschenrechte zu achten und zu wahren, ist zudem ein wesentlicher Bestandteil unseres konzernweit gültigen Code of Conduct. Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er umfasst Regeln und Verpflichtungen im Bereich der Arbeitsnormen, der Korruptionsprävention und des Umweltschutzes.

Kontrolle von Einkaufsstandards

Innerhalb des tesa Konzerns kontrolliert die Konzernrevision regelmäßig die weltweit gültigen Einkaufsstandards und die damit verbundenen Prozesse in den Tochtergesellschaften: Dazu führt sie sogenannte Purchase-to-pay-Audits durch, in denen sie alle Prozesse von der Beschaffung bis zur Rechnungslegung

31% geprüftes Einkaufsvolumen

2020 haben wir 31 Prozent unseres direkten Einkaufsvolumens anhand von Selbstauskünften über EcoVadis abgedeckt.

prüft. Dabei kontrolliert die Konzernrevision auch, ob sich alle Lieferanten zum CoCfS verpflichtet haben. Wenn nötig, fordert die Abteilung Korrekturmaßnahmen ein.

Faire, umweltgerechte und verlässliche Lieferketten

Um zu überprüfen, ob Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltaspekte in der Lieferkette eingehalten werden, haben wir Mitte 2020 ein Nachhaltigkeitsprogramm für unsere Lieferanten gestartet. Im ersten Schritt haben wir 50 Lieferanten eingeladen, über das Informationssystem EcoVadis ausführliche Selbstauskünfte zu erteilen. Ausgewählt haben wir die eingeladenen Lieferanten anhand des Umsatzes und einer gesonderten Risikobewertung. Auf Basis des Punktesystems von EcoVadis haben wir einen Schwellenwert definiert, den die Lieferanten mit ihrer Nachhaltigkeitsleistung erreichen müssen. Erreicht

einer unserer Lieferanten den Schwellenwert nicht, muss er einen entsprechenden Maßnahmenplan vorlegen. Ende 2020 haben wir anhand der EcoVadis-Selbstauskünfte 31 Prozent unseres direkten Einkaufsvolumens überprüft. In den kommenden Jahren wollen wir diesen Anteil schrittweise erhöhen: Bis 2025 sollen insgesamt 80 Prozent des direkten Einkaufsvolumens anhand von Selbstauskünften überprüft werden.

Sensibilisierung für verantwortungsvollen Einkauf

Wir schulen unsere Einkäufer regelmäßig in der Anwendung der Purchasing Compliance Guideline, des CoCfS, zu Antitrust Compliance sowie zum Thema Nachhaltigkeit in einer eigens dafür entwickelten Online-Schulung. Damit sensibilisieren wir die beteiligten Kolleginnen und Kollegen auch für die Einhaltung von Menschenrechten.



Sicheres und gesundes Arbeiten

Als Arbeitgeber sind wir verpflichtet, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Risiken und Gefahren bei der Arbeit zu schützen. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz stehen für tesa an erster Stelle. Das hat gute Gründe: Ein sicheres Arbeitsumfeld trägt entscheidend zur Produktivität unserer Belegschaft und zur Qualität der Produkte bei – und damit auch zur Zufriedenheit unserer Kunden. Deshalb sind hohe Arbeitsschutzstandards für tesa ein wichtiger Wettbewerbsfaktor.

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Auftragnehmer sollen von den höchstmöglichen Gesundheits- und Sicherheitsstandards profitieren. Ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für uns das Ergebnis systematischen und konsequenten Handelns. Wir stellen Prävention in den Fokus und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für mögliche Gefahren – zu ihrem eigenen Schutz und zum Schutz ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Wir verstehen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als ganzheitliche und präventive Managementaufgabe: Unser Ziel ist es, die Zahl der Arbeitsunfälle auf null zu senken und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie körperliche und psychische Überlastungen bei der Arbeit zu vermeiden.

Arbeitsschutz fest verankert: konzernweit gültige Richtlinien

Die Themen Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement treiben wir bei tesa in Arbeitskreisen voran – zum Beispiel in den Arbeitsschutzausschüssen, die in Deutschland gesetzlich vorgeschrieben sind. Wir halten alle gesetzlichen Vorschriften ein. In unseren konzernweit gültigen Richtlinien (Occupational Safety Guidelines) sind klare Vorgaben für die Arbeitssicherheit festgehalten. Sie werden durch weitere Vorgaben und Betriebsanweisungen konkretisiert und sind allen Kolleginnen und Kollegen im Intranet zugänglich. Die Richtlinien bilden die Grundlage unseres internen Managementsystems im Bereich Arbeitssicherheit. Sie gelten auch für Subunternehmer, die in unseren Betriebsstätten Aufgaben übernehmen.

Gemeinsam mit dem Bereich Arbeitssicherheit bewertet die Unternehmensführung jährlich das Unfallgeschehen des jeweiligen Jahres. Auf dieser Grundlage veranlasst sie neue Maßnahmen, um die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu reduzieren.



Sicherheit in der Produktion

Der Fokus des Arbeitsschutzmanagements liegt insbesondere auf den produzierenden Standorten: Dort besteht im Vergleich zu unseren Bürostandorten das größere Risiko für Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda haben wir uns ein anspruchsvolles Ziel gesetzt: Bis 2025 sollen alle tesa Standorte, die bereits über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 verfügen, auch eine entsprechende Zertifizierung im Arbeitsschutz erreichen.

Wir beschäftigen 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. Bei jährlich stattfindenden Treffen oder virtuellen Meetings diskutieren die Sicherheitsfachkräfte wesentliche Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken. Außerdem veranlassen sie in diesem Rahmen gemeinsame Projekte, legen Standards fest und tauschen sich über Erfolge und ihre Erfahrungen aus. So tragen sie dazu bei, Unfälle bei tesa von vornherein zu vermeiden.

Gefahren vorbeugen und vermeiden

Gefährdungsbeurteilungen helfen uns dabei, technische und organisatorische Gefährdungen und Mängel

bereits vor ihrem Entstehen zu erkennen, beispielsweise bei Arbeitsmitteln oder Arbeitsabläufen. Hierdurch können wir Unfälle verhindern, Belastungen vermeiden, Arbeitsbedingungen verbessern und somit die Motivation der Mitarbeitenden erhöhen.

Neuanschaffungen oder Prozessanpassungen, Veränderungen an Maschinen, Anlagen oder in Arbeitsräumen: Auch das kann Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen haben. Deshalb prüfen wir schon bevor wir Anlagen anschaffen oder in Betrieb nehmen, wo Gefahren auftreten können – und gehen präventiv dagegen vor. Arbeitsschutzausschüsse, Arbeitnehmervertreter sowie die Geschäftsleitung analysieren die wesentlichen Ergebnisse der Beurteilungen und definieren geeignete Maßnahmen. Darüber hinaus finden regelmäßige Begehungen und Evaluierungen der Produktionsanlagen statt. Neue Erkenntnisse beziehen wir ein, legen wenn nötig weitere Maßnahmen fest und aktualisieren die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente.

Umgang mit Gefahrstoffen

Der Umgang mit Gefahrstoffen bei tesa ist klar geregelt: Verantwortliche aus den Fachbereichen Arbeitssicherheit, Produktion, Produktsicherheit sowie aus Forschung und Entwicklung gestalten gemeinsam die Handhabung, Kennzeichnung, Lagerung und den Transport von gefährlichen Substanzen. Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter, die mit gefährlichen Substanzen arbeiten, nehmen regelmäßig an verpflichtenden Gesundheitsuntersuchungen teil. Darüber hinaus kontrollieren die jeweiligen betriebstechnischen Abteilungen unsere Anlagen und Arbeitsplätze regelmäßig auf ihre Sicherheit und ihre Emissionsquellen. Das Vorgehen bei einem Unfall ist in den standortspezifischen Notfallplänen geregelt.

Regelmäßige Schulungen

Risiken können nur dann verringert werden, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortungsvoll und vorausschauend handeln. Deshalb ist in den Occupational Safety Guidelines festgelegt, dass Mitarbeitende in regelmäßigen Abständen darüber informiert werden, wie sie mit Sicherheitsrisiken und möglichen Gefahrenquellen umgehen sollen – unter anderem in Schulungen oder speziellen Unterweisungen.

„Sicher mit System“: tesa bekommt Gütesiegel

Die Auszeichnung mit dem Gütesiegel „Sicher mit System“ ist ein wichtiger Meilenstein für den Arbeitsschutz bei tesa. Dieses Siegel verlieh die Berufsgenossenschaft Rohstoffe & chemische Industrie dem Arbeitsschutz im Headquarter, im Technology & Product Development und im tesa Converting Center



in Hamburg. Die Zertifizierung belegt, dass wir das Thema Arbeitsschutz systematisch in Führung und Organisation integriert haben.

Verborgene Gefahren erkennen

Im chinesischen Werk in Suzhou haben wir das 2019 eingeführte „Double Prevention Program“ 2020 fortgeführt. Das Programm soll Kolleginnen und Kollegen aufzeigen, dass Gefahren nicht immer offensichtlich sind. Dazu analysieren wir zunächst Sicherheits- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz. Anschließend ermitteln wir verborgene Gefahren und ergreifen entsprechende Korrekturmaßnahmen. Außerdem verfügt das Werk über eine Risikokarte, die das Risiko für jeden Bereich anzeigt. Die Karte wurde in diesem Jahr weiter aktualisiert. An den Arbeitsplätzen weisen wir auf Risiken, aber ebenso auf Möglichkeiten hin, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich davor schützen können.

Verantwortung für die eigene Sicherheit

Bereits 2019 haben wir weltweit die Kampagne „It’s in your hands! Always wear your safety gear.“ zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung durchgeführt und sie 2020 mit weiteren Veranstaltungen zu verschiedenen Themenbereichen wie Handschutz oder Atemschutz in den Werken fortgesetzt. Darüber hinaus haben wir im tesa Werk Suzhou, China, im Juni einen „Sicherheitsmonat“ durchgeführt, um die Aufmerksamkeit für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zu steigern.

Auf den Ernstfall vorbereiten

Im Berichtsjahr haben wir unser Brandschutzkonzept 2020 fortgeführt und Maßnahmen umgesetzt, bei denen die Prävention im Fokus stand. So wurden im tesa Werk Offenburg im Rahmen von Begehungen die Abschaltpläne der Anlagen überprüft. Hierbei wird besonders darauf geachtet, ob nach dem Abschalten der Anlagen Brandlasten vorhanden und dass Gefahrstoffe richtig gelagert sind. Um sicherzustellen, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah im Brandschutz unterwiesen werden, haben wir

außerdem ein neues Konzept zur Brandschutzunterweisung eingeführt. Dabei bietet die Werkfeuerwehr monatlich eine theoretische Brandschutzschulung mit praktischem Feuerlöschtraining an.

Unfälle maximal reduzieren

Wir möchten die Zahl der Unfälle so niedrig wie möglich halten. Das betrifft insbesondere Unfälle mit längerer Arbeitsunfähigkeit, bei denen der jeweilige Mitarbeiter mehr als drei Tage ausfällt.

Die Häufigkeit der Unfälle mit mehr als drei Tagen Ausfall lag im Jahr 2020 mit 1,8 pro eine Million Arbeitsstunden weltweit leicht oberhalb des Vorjahreswertes (2019 bei 1,6) – und deutlich unter dem deutschen Branchendurchschnitt (BG RCI) von 12,3. Für uns ein Beleg, dass unsere Arbeitsschutzmaßnahmen greifen.

| Arbeitssicherheit in Zahlen | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|
| Arbeitsunfälle ≥ 1 Tag (Anzahl) | 21 | 22 | 18 |
| Unfallhäufigkeitsrate ≥ 1 Tag (Anzahl / 1 Mio. Arbeitsstunden) | 4,1 | 4,3 | 3,6 |
| Arbeitsunfälle > 3 Tage (Anzahl) | 10 | 8 | 9 |
| Unfallhäufigkeitsrate > 3 Tage (Anzahl / 1 Mio. Arbeitsstunden) | 1,9 | 1,6 | 1,8 |



Sicher durch die Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat uns auch in puncto Arbeitssicherheit gefordert. Oberstes Ziel: die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit bestmöglich zu schützen. Zu Beginn des Jahres 2020 haben wir an allen Standorten Krisenteams gebildet und eigene Pandemiepläne entwickelt. Außerdem wurden eine globale Taskforce und eine lokale Taskforce am Standort Norderstedt unter der Leitung der Geschäftsführung gebildet, deren Mitglieder anfangs täglich zusammentrafen. Mit verschiedenen Maßnahmen haben wir das Risiko für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter minimiert und Infektionsketten vermieden. Dazu gehörten unter anderem strikte Handlungsanweisungen, strikte Einhaltung von Abstandsregeln, Bereitstellung von Masken, die regelmäßige Desinfektion von Oberflächen, die Veränderung von Abläufen unter Pandemiegesichtspunkten und schließlich Regeln und Kommunikationswege für den Fall einer Infektion.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus

Die Bedürfnisse unserer Kunden verändern sich in immer kürzer werdenden Abständen. Und auch die Anforderungen an unsere Produkte steigen aufgrund neuer Technologien und Trends oder globaler Herausforderungen wie Klimawandel und Ressourcenknappheit. Nur mit engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können wir die Erwartungen unserer Kunden erfüllen – und immer wieder übertreffen.

Der Erfolg unseres Unternehmens beruht wesentlich auf den Fähigkeiten unserer Kolleginnen und Kollegen und ihrer Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln. Unsere Personalstrategie ist darauf ausgerichtet, gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Durch gezielte Maßnahmen hilft sie, unsere hohe Attraktivität als Arbeitgeber stetig zu erhöhen. Wir stellen die Diversität und Entwicklung unserer Mitarbeitenden in den Fokus und setzen uns dafür ein, dass alle die gleichen Chancen haben. Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, eine Unternehmenskultur zu fördern, die Leistung, Teamwork sowie die funktionsübergreifende und internationale Zusammenarbeit stärkt.

Die People Values sind Teil unserer Unternehmensstrategie, die unsere Kultur weiter wandelt. Wir gestalten unsere Unternehmenskultur auf Basis der People Values in unserem täglichen Handeln. So integrieren wir moderne, flexiblere und agilere Arbeitsweisen. Wir fördern die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit über Grenzen hinweg. Als Arbeitgeber ermutigen wir unsere Kolleginnen und Kollegen, den Wandel selbst zu gestalten, und eröffnen ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten.

2021 werden wir im Rahmen des begleitenden HR-Projekts „Our people – Our Values“ verschiedene Kommunikationsmaßnahmen und Veranstaltungen durchführen, um diese neuen Werte bekannt zu machen und sie im Arbeitsalltag zu verankern.

People Values: Werte für unsere Zusammenarbeit

Sie sollen uns inspirieren, leiten und motivieren, als globales Team ehrgeizige Ziele anzustreben und zu erreichen: unsere neuen People Values. Als essenzieller Bestandteil unserer Kultur bilden die People Values die Grundlage für eine selbstverpflichtende Haltung aller Mitarbeitenden. Wir leben sie in unserer Zusammenarbeit. In den People Values spiegelt sich ein weiterer wichtiger Teil der tesa DNA wider: unser Anspruch, schonend mit Ressourcen und der Umwelt umzugehen. Diese Selbstverpflichtung prägt unsere Unternehmensausrichtung genauso wie die Wertschätzung gegenüber Kolleginnen und Kollegen, gegenüber Kunden sowie unserem gesellschaftlichen Umfeld.



We team up – Wir arbeiten zusammen.

We challenge ourselves – Wir fordern uns selbst.

We set the pace – Wir gehen entschlossen voran.

We focus on our customers – Wir denken wie Kunden.

We act responsibly – Wir handeln mit Verantwortung.

We achieve and improve – Wir erreichen Ziele.

Lernen und weiterentwickeln

Der Wettbewerb um Arbeitskräfte aus dem naturwissenschaftlichen und technischen Bereich nimmt innerhalb unserer Branche stetig zu. Die voranschreitende Digitalisierung und Internationalisierung verändern zudem die Arbeitsanforderungen und -methoden. Mit umfassenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen begleiten wir diese Entwicklung. Hochqualifizierte, engagierte und leistungsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Darüber hinaus steigern vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unsere Attraktivität als Arbeitgeber und tragen dazu bei, dass Potenzialträger langfristig gern bei uns arbeiten.

Um langfristig erfolgreich zu sein, bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Unsere Programme zur Weiterbildung beinhalten Basisqualifizierungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie spezielle Formate, die auf die Anforderungen einzelner Geschäftsbereiche zugeschnitten sind. Neben Präsenzs Schulungen und -trainings bietet tesa seiner Belegschaft ein breites Angebot an Online-Weiterbildungen. Dieses Angebot haben wir 2020 deutlich ausgebaut. So konnten wir unseren Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund von Covid-19 verstärkt aus dem Home-Office gearbeitet haben, vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

Vielfalt für Azubis

Um 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. Außerdem bietet sie uns die Chance, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt in den für unser Geschäft relevanten Bereichen auszubilden.

Im technischen Bereich können Auszubildende aus fünf verschiedenen Ausbildungsberufen wählen: Chemikant, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriemechaniker, Maschinen- und Anlagenführer und Mechatroniker. Ende 2020 hat das tesa Werk Hamburg-Hausbruch 37 Auszubildende und einen dual Studierenden beschäftigt, wobei die Maschinen- und Anlagenführer mit 14 Auszubildenden die größte Gruppe bilden. Das tesa Werk Offenburg beschäftigte 36 Auszubildende, sechs davon absolvieren ein duales Studium. Neben den „klassischen“ Studiengängen Mechatronik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen werden auch die Studiengänge Sicherheitswesen sowie Kunststoff- und Elastomertechnik angeboten.

Unsere Übernahmequote zeigt, dass wir unsere Auszubildenden langfristig beschäftigen wollen: In Hamburg-Hausbruch wurden 2020 insgesamt 11 von 17 Auszu-



bildenden übernommen. Außerdem haben wir einem Auszubildenden ein duales Studium angeboten. Das entspricht einer Übernahmequote von 71 Prozent. In Offenburg lag die Quote 2020 mit 50 Prozent niedriger als in den Vorjahren. Dies ist der wirtschaftlichen Lage aufgrund der Pandemie geschuldet.

Wir haben in unserem tesa Werk Offenburg in den vergangenen Jahren einen Schwerpunkt auf die Weiterbildung ursprünglich ungelernter Hilfskräfte gelegt: In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit haben wir in den letzten drei Jahren insgesamt zehn Mitarbeiter im Rahmen einer einjährigen Ausbildung zum

Maschinen- und Anlagenführer ausgebildet. Alle zehn haben ihre Prüfung bestanden, und etwa die Hälfte wurde im Anschluss übernommen.

Die Rekrutierung neuer Auszubildender und dual Studierender stellt im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zunehmend eine Herausforderung dar – aufgrund der demografischen Entwicklung und des daraus resultierenden Wettbewerbs um Nachwuchskräfte. Deshalb ist das tesa Werk Offenburg seit vielen Jahren unter anderem ein Sponsor des Regionalwettbewerbs Südbaden von „Jugend forscht“.

Lebenslang Neues lernen

Unser Weiterbildungsangebot haben wir 2020 weiter ausgebaut. Speziell für Vertriebsmitarbeitende haben wir neue digitale Trainingsangebote entwickelt, die weltweit orts- und zeitunabhängig wahrgenommen werden können. Die angebotenen Trainings wurden 2020 von Vertriebsmitarbeitenden auf allen Kontinenten genutzt; insgesamt gab es mehr als 1300 Zugriffe.

Unser offenes Kursprogramm steht nach Absprache mit den Führungskräften allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen und umfasst beispielsweise Sprachtrainings und IT-Schulungen. 2020 fanden bis einschließlich März elf solcher offenen Kurse als Präsenztrainings statt. Ab April haben wir die Trainings aufgrund der Pandemie in virtuelle Formate umgewandelt. Als Teil des offenen Kursprogramms haben wir 2020 weitere Online-Sprachkurse angeboten und in der Region Westeuropa zur Verfügung gestellt.

Modernes Lernen – digital und von zu Hause aus

Vor dem Hintergrund von Covid-19 hat ein Großteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab März 2020 von zu Hause aus gearbeitet – mit Ausnahme von Produktion und Product & Technology Development. Um ihnen auch dort geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten, haben wir im März 2020 die „Home-Office Learning Journey“ aufgebaut. Sie

16.000 Kurse

Über die Lernplattform LinkedIn Learning können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem Angebot von mehr als 16.000 Kursen wählen.

umfasst wechselnde digitale Lernangebote in den Bereichen Sales, Virtual Leadership und Management sowie Fachtrainings. Das Angebot wurde gut angenommen: An den 25 Kursen nahmen im Berichtsjahr insgesamt 1109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.

Ergänzt wurde dieses Angebot durch die digitale Lernplattform LinkedIn Learning. Hier haben unsere Kolleginnen und Kollegen in Abstimmung mit dem Personalmanagement und ihren Führungskräften seit 2020 die Möglichkeit, weitere digitale Kursangebote von anerkannten Branchenexperten, Buchautoren und Wissenschaftlern wahrzunehmen. Insgesamt stehen über 16.000 Kurse zu verschiedensten Themen und in sieben verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Mit rund 850 aktiven Lizenzen weltweit und einer durchschnittlichen Lerndauer von knapp drei Stunden pro Nutzer (im Zeitraum Januar bis Oktober 2020) haben unsere Beschäftigten die Plattform rege genutzt. 2019 hatten wir die mögliche Einführung einer „Learn

Experience Platform“ angekündigt. Dieses Vorhaben wurde nicht umgesetzt; stattdessen haben wir uns für die Einführung von LinkedIn Learning entschieden.

Unser bereits bestehendes E-Learning-Angebot haben wir 2020 weiter ausgebaut, beispielsweise durch Podcasts und Online-Trainings für Vertriebsmitarbeiter, eine E-Learning-Reihe rundum Produktsicherheit oder eine neu gestaltete Online-Schulung zu unserem Code of Conduct. Weitere Online-Schulungen sind für Anfang 2021 geplant, beispielsweise zum Thema Arbeitssicherheit. Insgesamt haben wir im Jahr 2020 weltweit 5670 Teilnahmen an E-Learnings bei tesa registriert.

Bereits seit 2018 können sich Beschäftigte mithilfe eines Lern-Management-Systems („Learning Hub“) über alle Weiterbildungsangebote bei tesa informieren und dazu anmelden. Gleichzeitig dient das Learning Hub dazu, die Trainingsadministration und -organisation zu automatisieren und zu vereinheitlichen. Dies umfasst länderübergreifend alle Bereiche der Präsenzschulungen, der E-Learning-Programme und des Blended Learnings. Wir haben die Lernplattform im Jahr 2020 in allen tesa Regionen erfolgreich eingeführt und entwickeln sie stetig weiter. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Einladung ins System und erste Trainings. Darüber hinaus laden wir Kolleginnen und Kollegen gezielt zu thematisch passenden Trainings ein.



5670 Kurs-Teilnahmen

2020 gab es insgesamt 5670 Teilnahmen an unseren E-Learnings.

Feedback und Dialog

Zu einer modernen Unternehmens- und Führungskultur gehören ein regelmäßiges Feedback und ein offener Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Eine starke Feedbackkultur ist ein entscheidender Faktor, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an tesa zu binden und unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

Fragen, Vorstellungen, Erwartungen, Ziele und auch Probleme besprechen zu können, schafft ein Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Außerdem stärkt ein Austausch das Teamgefühl und trägt zur Weiterentwicklung bei.

Seit 2018 nutzen wir ein digitales Feedbacktool, mit dem Kolleginnen und Kollegen in regelmäßigen Abständen sowohl ihre Führungskräfte als auch Aspekte der Führung bewerten können. Anschließend erhalten die Führungskräfte einen anonymisierten Report, den sie als Basis für den weiteren Prozess nutzen. Das Ziel: Transparenz schaffen und Entwicklungsfelder für Führung und Zusammenarbeit identifizieren. 2020 haben wir das Tool weiter optimiert und nutzerfreundlicher gestaltet. Seit der Einführung haben bisher weltweit 62 Führungskräfte das Feedbacktool eingesetzt.

Beim 360°-Feedbackprozess erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback zu ihrer Arbeit von ihren Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen und von internen Kunden. In Absprache mit HR und der jeweiligen Führungskraft kann grundsätzlich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter an diesem Prozess teilnehmen. Seit der Einführung im Jahr 2018 haben weltweit circa 70 Mitarbeitende das Angebot genutzt.

Starke Führungskultur

Gute Führung ist entscheidend für ein angenehmes Betriebsklima und leistungsfördernde Arbeitsbedingungen. Wir sind überzeugt, dass gute Führung wesentlich dazu beiträgt, engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und die Fluktuation niedrig zu halten. Auf diese Weise können wir das

95 Führungskräfte

2020 haben 95 Führungskräfte an einem Online-Training zum Thema Virtual Leadership teilgenommen.

Wissen und die Erfahrung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange für das Unternehmen bewahren – für uns ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Im Zentrum der Führungskräfteentwicklung bei tesa steht eine dreistufige Leadership-Ausbildung (Leadership-Development-Programm), die nach und nach in allen tesa Regionen eingeführt wird. Im Vordergrund stehen der Aufbau und die Weiterentwicklung von Führungsqualitäten.

- Die erste Stufe, das „Matrix Leadership Modul“, steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen, die keine direkte Weisungsbefugnis, aber zum Beispiel Verantwortung im Rahmen von Projekten haben. Das Modul umfasst drei Trainingseinheiten und wird sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch angeboten. Dadurch können auch Kolleginnen und Kollegen aus anderen Regionen an der Weiterbildung teilnehmen.
- „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.
- Mit dem Modul „Advanced Leadership“ bieten wir erfahrenen Führungskräften die Möglichkeit, sich unter professioneller Anleitung mit schwierigen Führungssituationen auseinanderzusetzen.



Da diese Trainingsangebote als Präsenzformate vorgesehen sind, konnten wir sie im Berichtsjahr nur einzeln und mit insgesamt 40 Teilnehmern durchführen. Ergänzend zu den Präsenzveranstaltungen haben wir 2020 ein modulares Online-Training zum Thema Virtual Leadership aufgesetzt. Bisher haben weltweit 95 Führungskräfte daran teilgenommen.

Matrix Leadership & Projektmanagement

2020 wurden die Matrix Leadership Trainings in den Regionen Asia Pacific und Greater China erstmals angeboten und mit regionalen externen Trainern umgesetzt. Insgesamt nahmen konzernweit 102 Mitarbeitende an den Trainingseinheiten teil. Die Durchführung weiterer geplanter Trainingsdurchläufe haben wir wegen der Pandemie zunächst zurückgestellt.

In diesem Jahr haben wir zudem das PRO@tesa Projektmanagement-Training konzernweit ausgerollt, das sich an Projektleiter richtet. Es fanden zwölf virtuelle PRO@tesa-Trainings mit insgesamt 134 Teilnehmern statt.

Acht Teilnehmer schlossen das Essential-Leadership-Programm 2020 erfolgreich ab. Zudem haben sechs weitere Teilnehmer das Programm „Leadership Essential for Operations“ in Italien begonnen, bei dem werksspezifische Herausforderungen berücksichtigt werden. Weitere Trainings konnten aufgrund von Covid-19 zunächst nicht mehr stattfinden.

Karrieremodell tesa X-perience

2020 haben wir unser Karrieremodell „X-perience“ weiterverfolgt, das wir 2019 an allen Standorten eingeführt haben. Es hat zum Ziel, im gesamten Unternehmen ein einheitliches Verständnis von sinnvollen Entwicklungs- und Karriereschritten zu schaffen. 2020

52 Teilnehmende

Insgesamt 52 (potenzielle) Führungskräfte absolvierten 2020 einen der beiden Bausteine des Management-Development-Programms.



standen interne Stellenausschreibungen im Fokus, die explizit die Aufforderung enthielten, sich sowohl länder- als auch funktionsübergreifend auf die entsprechenden Stellen zu bewerben.

Management-Development-Programm

Unser 2019 gestartetes Management-Development-Programm (MDP) soll Führungskräfte und Manager dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auszubauen.

Im Berichtsjahr nahmen 30 Teilnehmer am E-Learning-Baustein „Essential“-MDP teil, der grundlegendes Wissen zu Verantwortlichkeiten, Prozessen und Aufgaben in allen Geschäftsbereichen des Unternehmens vermittelt.

Außerdem haben wir 2020 den Baustein „Advanced“-MDP gestartet. Dieser Teil des Programms wurde in Zusammenarbeit mit der Ashridge Hult Business School entwickelt. Er umfasst alle Managementbereiche: Strategieentwicklung, Finance & Controlling, B2B- und B2C-Strategien und schließlich Supply-Chain- und HR-Management. Wegen der Reisebeschränkungen mussten wir das ursprünglich mit sieben Präsenzmodulen geplante Programm 2020 anpassen und haben es digital durchgeführt. Die ersten digitalen Module fanden im September statt; 22 Führungskräfte und Manager aus aller Welt nahmen teil. Weitere Module folgen im April 2021.

Unsere Weiterbildungsstrategie hilft uns, zentrale Positionen weitestgehend mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen. Sie können ihre wertvollen Erfahrungen und Marktkenntnisse gewinnbringend einsetzen, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten ausbauen und so unseren langfristigen Unternehmenserfolg sichern. Sie sammeln vielfältiges Wissen aus unterschiedlichen Bereichen und erhalten attraktive Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Diversität und Chancengleichheit

Als internationales Unternehmen setzen wir auf eine bunt gemischte Belegschaft. Diversität ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, da unterschiedliche Perspektiven uns helfen, Kundenbedürfnisse besser zu verstehen und unsere Innovationskraft zu stärken. Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die gleichen Chancen haben – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung oder Religion. Deshalb schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wertgeschätzt und individuelle Leistung anerkannt wird. Dabei setzen wir vor allem zwei Schwerpunkte: die Gestaltung eines internationalen Arbeitsumfelds und die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Unsere Personalabteilungen und Führungskräfte weltweit sind zudem dafür sensibilisiert, Diskriminierung jeglicher Art vorzubeugen.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnten viele Veranstaltungen und Projekte in diesem Themengebiet 2020 leider nicht wie gewohnt stattfinden. 2021 sollen alle Initiativen und Projekte wieder anlaufen – so bald wie möglich.

Internationalität fördern

Bei der Besetzung neuer Stellen legen wir Wert darauf, neue Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Ländern einzustellen. Vor allem in unserer Zen-

trale in Norderstedt wollen wir eine internationale Belegschaft fördern. Deshalb besetzen wir Stellen zunehmend mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zuvor an ausländischen Standorten für uns tätig waren – zumeist in unseren Wachstumsmärkten in Asien. Auch mit unserem weltweiten Karrierepfadmodell „X-perience the tesa world“ fördern wir länder- und funktionsübergreifenden Austausch und zugleich die Mobilität unserer Beschäftigten.

Frauen auf Führungspositionen vorbereiten

Wir wollen eine Kultur schaffen, in der Chancengleichheit gelebt wird. Dazu gehört, zukünftig mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Seit Anfang 2020 ist mit Angela Cackovich zum ersten Mal in der tesa Geschichte eine Frau Mitglied im Vorstand – ein erstes Zeichen des Wandels. In den kommenden Jahren werden wir uns noch stärker für die Gleichberechtigung der Geschlechter innerhalb der Belegschaft und in Führungspositionen einsetzen.

Bereits heute bieten wir in Deutschland ein spezielles Training an, um weibliche Nachwuchskräfte gezielt in Richtung einer Führungsposition zu fördern.

Mit dem tesa Women's Network haben unsere Mitarbeiterinnen eine Initiative ins Leben gerufen, die darauf abzielt, sich zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen. Das Netzwerk soll talentierte Mitarbeiterinnen im Unternehmen sichtbar machen und sie

darin bestärken, Karrierechancen zu ergreifen. Seit der Gründung 2018 fanden verschiedenste Podiumsdiskussionen und Gespräche zum Erfahrungsaustausch von weiblichen Führungskräften innerhalb des tesa Konzerns statt.

Mädchen für Technik begeistern

Wir wollen Chancengerechtigkeit schon früh fördern. Die naturwissenschaftliche Initiative „mint:pink“ unseres Kooperationspartners Initiative für Naturwissenschaft und Technik (NAT) ist ein „Mutmach“-Programm explizit für Mädchen. In Exkursionen lernen Schülerinnen der Mittelstufe an unserem Standort in Norderstedt die Arbeit von Naturwissenschaftlern kennen und erhalten abwechslungsreiche Einblicke in verschiedene Berufsfelder der Naturwissenschaften.



Die nächste Generation fördern

Kenntnisse in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind wichtig für den Erhalt unserer Lebensgrundlagen und den gesellschaftlichen Fortschritt. Außerdem helfen sie, aktuellen Herausforderungen wie der Covid-19-Pandemie zu begegnen. Als Technologieunternehmen wollen wir Jugendliche in diesen Fächern fördern und in Zukunft qualifizierte Nachwuchskräfte für uns gewinnen. Dies haben wir 2020 in unserer Nachhaltigkeitsagenda festgehalten.

Wir bei tesa sehen uns als Wegbegleiter der nächsten Generation und wollen ihr den Zugang zu MINT-Fächern und wichtigen Zukunftstechnologien ermöglichen. Deshalb haben wir in Deutschland bereits 2014 damit begonnen, Projekte in diesem Bereich ins Leben zu rufen. 2020 haben wir das Fokusfeld „Wir fördern die nächste Generation innovativer Köpfe“ in unsere Nachhaltigkeitsagenda aufgenommen. Damit weiten wir unser Bildungsengagement zunehmend weltweit aus: Gestartet ist die Ausdehnung des Programms 2020 zunächst in China; von 2021 bis 2024 soll es in den USA eingeführt und auch in Deutschland weiterentwickelt werden.

Unsere altersgerechten Bildungsangebote entwickeln wir in enger Zusammenarbeit mit Partnerschulen, Universitäten, MINT-Unternehmen und anderen Kooperationspartnern. Dabei geben tesa Experten aus unterschiedlichen Bereichen einen Einblick in ihren Berufsalltag. So sollen beispielsweise Schülerinnen

1000 junge Menschen

Mit unserem Engagement möchten wir jedes Jahr 1000 Kinder und Jugendliche für MINT-Fächer begeistern.

und Schüler der Altersklassen 11 bis 13 im Rahmen von Sommer-Workshops spielerisch an MINT-Berufe herangeführt werden. Darüber hinaus konzentriert sich unser Programm insbesondere auf 14- bis 18-jährige Schülerinnen und Schüler, die kurz vor ihrer Berufswahl stehen. Sie sollen im Rahmen von Experimentierworkshops und Wettbewerben Einblicke in MINT-Berufe erhalten. Auch Studierende im Alter von 19 bis 25 Jahren stehen vor der Entscheidung, welchen Beruf sie ergreifen möchten. Unser Ziel ist es, sie im Rahmen von Werkstudententätigkeiten und Praktika bei ihrer Entscheidung zu unterstützen.

Mehr Chancen für Grundschul Kinder

Ob mit der Vergabe von Jahresstipendien oder Spenden für die Schulgebühren: Das tesa Werk Suzhou, China, engagiert sich mit dem Programm „tesa Sunshine Education Assistance“ seit 2008 für eine bessere Grundschulbildung von Kindern aus Wanderar-

beiterfamilien. Insgesamt haben bereits 710 Kinder ein Jahresstipendium („tesa Sunshine Scholarship“) erhalten. Mehr als 120 Mitarbeitende haben sich in den vergangenen Jahren ehrenamtlich für diese Initiative eingesetzt und Bücher, Spielzeug oder Sportgeräte gespendet sowie sich an Events wie dem jährlichen „tesa Sunshine Day“ beteiligt, an dem die Schülerinnen und Schüler das Werk besuchen. 2020 haben Kolleginnen und Kollegen des Werks sechs MINT-Kurse entwickelt, die seit Oktober wöchentlich in den Unterricht an der Sunshine School eingebunden werden. Mit verschiedenen Experimenten sollen die Kurse das Interesse der rund 30 Sechstklässler an naturwissenschaftlichen Themen wie etwa Geräuschübertragung, Oberflächenenergie oder Licht wecken.

Kooperation mit Soochow-Universität

Ende 2020 ist das tesa Werk Suzhou, China, eine dreijährige Forschungskooperation mit der Soochow-Universität eingegangen. Die Soochow-Universität ist eine staatliche Hochschule mit etwa 50.000 Studierenden und rund 1600 Professoren in Suzhou. Eine gemeinsame Forschungsgruppe aus Laborleitern des tesa Forschungs- und Entwicklungszentrums in Suzhou sowie Professoren und Studierenden der Soochow-Universität wird sich gemeinsamen Forschungs- und Ko-Entwicklungsprojekten widmen. Den Kooperationsvertrag schloss tesa mit der Fakul-

tät für Chemie, Chemieingenieurwesen und Materialwissenschaften. Die Zusammenarbeit ist für tesa eine wertvolle Möglichkeit, akademische Forschung und Vernetzung zu stärken und lokale Talente auf höchstem Qualifikationsniveau zu unterstützen und für sich zu gewinnen.

Initiative Naturwissenschaft & Technik

Bereits seit 2014 kooperieren wir mit der deutschen „Initiative Naturwissenschaft & Technik“ (NAT). Wir unterstützen sie finanziell und mit ehrenamtlichem Engagement unserer Mitarbeitenden. Die Initiative vernetzt Schulen mit Universitäten, Hochschulen und technologiegetriebenen Unternehmen in Hamburg und der umliegenden Metropolregion. Ziel ist es, Jugendlichen abwechslungsreiche Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu geben. Dabei unterstützen wir insbesondere die NAT-Programme „mint:pink“ – eine „Mutmach“-Initiative explizit für Mädchen – sowie „mint:match“, ein Format zur Berufs- und Studienorientierung entweder durch Unternehmensexkursionen vor Ort oder Videokonferenzen. Beides sind Schnupperkurse, in denen Schülerinnen und Schüler die Arbeit von Naturwissenschaftlern kennenlernen können. Pro Jahr nehmen bis zu 250 Mädchen am NAT-Programm mint:pink teil, mit mint:match erreicht die Initiative rund 300 Schülerinnen und Schüler. 2020 erhielt NAT von tesa einen Förderbeitrag in Höhe von 10.000 Euro.

Damit konnte tesa 2020 auch die sogenannten „Match Days“ unterstützen – eine virtuelle Konferenz für Oberstufenschülerinnen und -schüler aus Hamburg und Norderstedt, die der Berufs- oder Studienorientierung im MINT-Bereich dient. Im Mittelpunkt standen aktuelle Themen wie saubere Technologien, intelligente Mobilität, Infektionsforschung oder künstliche Intelligenz. Dabei waren die Match Days auch eine Antwort auf die Corona-Pandemie. Denn insbesondere die Oberstufenjahrgänge trifft die Krise besonders hart: Aufgrund des Lockdowns gab es 2020 kaum Angebote zur Berufs- oder Studienorientierung, Exkursionen waren in der Regel nicht möglich. Mit den Match Days 2020 konnte NAT mehr als 1000 Schülerinnen und Schüler sowie über 50 Lehrkräfte und Schulleitungen erreichen. Geplant ist, die Match Days 2021 zu wiederholen. Dann sollen sich auch Mitarbeitende von tesa mit Vorträgen oder Sessions zur Berufsorientierung in diese Konferenz einbringen.



Engagement

Das Jahr 2020 wird uns allen noch lange im Gedächtnis bleiben. Die Corona-Pandemie hat uns als Gesellschaft, aber auch als Unternehmen vor große Herausforderungen gestellt. Was uns in dieser Situation wichtig war: einen kühlen Kopf zu bewahren und schnell und unbürokratisch Hilfe zu leisten. Als wirtschaftlich gesundes Unternehmen sehen wir das als unsere Verantwortung.

Innerhalb kürzester Zeit haben wir deshalb ein Spendenpaket von insgesamt 5 Millionen Euro geschnürt. Die Gelder kommen einer Vielzahl von Initiativen zur Bewältigung der Corona-Krise zugute – und zwar auf der ganzen Welt: überall dort, wo tesa mit eigenen Standorten vertreten ist. Dabei gingen die größten Einzelspenden – je eine Million Euro – an die beiden Organisationen „Save the Children“ und „Ärzte ohne Grenzen“. Auch 2021 werden wir aus diesem Paket weitere Projekte finanziell unterstützen.



Die Gesellschaft im Blick

2020 stand unser gesellschaftliches Engagement ganz im Zeichen der Covid-19-Pandemie. In der globalen Krise war es unser Ziel, schnell und über alle Regionen hinweg Hilfe zu leisten. Dafür stellte und stellt tesa 2020 und 2021 insgesamt 5 Millionen Euro für soziale und humanitäre Zwecke zur Verfügung und tätigte im Berichtsjahr zahlreiche Produktspenden. Gleichzeitig hatte die Pandemie indes zur Folge, dass einige unserer Freiwilligen-Projekte aufgrund der Hygienevorschriften nicht in gewohnter Form stattfinden konnten.

Verantwortlich für das gesellschaftliche Engagement bei tesa ist der Bereich Corporate Citizenship, der in der Unternehmenskommunikation angesiedelt ist. Hier werden alle Förderaktivitäten der Zentrale koordiniert und entschieden. Als weltweit tätiges Unternehmen liegt uns viel daran, bürgerschaftliches Engagement in den Regionen zu stärken, in denen wir tätig sind. Wie alle Beiersdorf-Tochtergesellschaften spendet auch tesa einen Teil des lokalen Umsatzes für gesellschaftliche Projekte und engagiert sich im Rahmen von Freiwilligenarbeit im sozialen Bereich. Gemäß dem Prinzip „Globale Reichweite, lokale Präsenz“ wählen die regionalen Gesellschaften die Projekte, für die sie sich engagieren wollen, eigenverantwortlich aus. In einem jährlichen Bericht informieren sie den Bereich Corporate Citizenship über die Projekte, in denen sie sich engagiert haben. Bei Bedarf berät unser Corporate-Citizenship-Bereich die regionalen

Gesellschaften zu geeigneten Förderprojekten. Die Grundlage dafür bildet die Sponsoring- und Spendenrichtlinie (Corporate Giving Policy).

Engagiert durch die Krise

Um die Folgen der Corona-Pandemie zu bekämpfen, stellen wir 2020 und 2021 insgesamt fünf Millionen Euro zur Verfügung. Im Berichtsjahr erhielten der globale Covid-19-Krisenfonds von „Ärzte ohne Grenzen“ und die Initiative „Save the Children“ je eine Million Euro. Darüber hinaus spendeten wir in sieben Regionen – von Asien über Nord- und Lateinamerika bis hin zu Europa – im Umfang von 1,5 Millionen Euro an lokale Organisationen, die von den Tochtergesellschaften vor Ort ausgewählt wurden. 2021 wird dieses Programm fortgesetzt. Als Beiersdorf-Tochtergesellschaft beteiligen wir uns mit diesen Maßnahmen am großen „Care Beyond Skin“-Hilfsprogramm unseres Mutterkonzerns.

Großspende für „Ärzte ohne Grenzen“

Wir möchten in den schwierigen Zeiten der Covid-19-Pandemie helfen, Erkrankte zu versorgen und Prävention zu ermöglichen. Deshalb haben wir „Ärzte ohne Grenzen“ mit einer Spende in Höhe von einer Million Euro unterstützt. Das Geld fließt in den globalen Covid-19-Krisenfonds: Gegenwärtig unterstützt „Ärzte ohne Grenzen“ in mehr als 70 Ländern weltweit



die Menschen im Kampf gegen das Corona-Virus. Die Teams vor Ort setzen Maßnahmen zur Infektionskontrolle um, führen Tests durch, richten Isolationsbereiche ein, schulen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kliniken und Pflegeeinrichtungen und klären die Bevölkerung auf. Darüber hinaus berät die Organisation staatliche beziehungsweise öffentliche Einrichtungen und verstärkt deren Kapazitäten.

Bildungspartnerschaft mit „Save the Children“

Zum Höhepunkt der Pandemie waren weltweit 1,5 Milliarden Jungen und Mädchen von der Schließung ihrer Schulen, Kindertagesstätten und Freizeiteinrich-

tungen betroffen. Das hat die UNESCO, die Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation, errechnet. Sozial benachteiligte Kinder trifft diese Ausnahmesituation besonders hart. Unter dem Motto: „Bildung verbindet. Zusammen weltweit.“ haben wir im Berichtszeitraum eine Partnerschaft mit „Save the Children“ geschlossen: Mit einer Spende in Höhe von einer Million Euro unterstützen wir ausgewählte Projekte in sechs Ländern – China, Deutschland, Indien, Italien, Mexiko und Vietnam. Die geförderten Projekte laufen allesamt in Regionen, in denen tesa mit Werken oder Tochtergesellschaften vertreten ist oder zukünftig aktiv sein wird.

Regional im Einsatz gegen Corona

Die globale Covid-19-Pandemie wirkt sich regional unterschiedlich aus. Die tesa Regionen haben daher lokal entschieden, welche Organisationen und Projekte Spenden erhalten. Sie kennen die Situation vor Ort am besten. In Absprache mit dem Corporate-Citizenship-Bereich wählten sie geeignete Projekte aus und begleiteten den Spendenprozess. Dabei hatten sie auch die Wahl, die Spendengelder in einmalige Soforthilfe oder in die langfristige Unterstützung einer Organisation zu investieren.



Hilfe hat viele Gesichter

Schutzausrüstung für Klinikpersonal in Argentinien, Hilfe für benachteiligte Kinder in Japan, neue Ultraschallgeräte für ein Krankenhaus in Prag: Unsere Spendengelder kamen den unterschiedlichsten Zwecken zugute. In der Region Lateinamerika gingen unter anderem 50.000 Euro an die brasilianische Organisation ASID. ASID kümmert sich um Menschen mit Behinderung, die von der Corona-Krise betroffen sind. Dank der Spende erhielten mehr als 1000 Familien einen Korb mit Lebensmitteln und Hygieneprodukten.

In der Region Asien-Pazifik wurde der Großteil der Spendengelder für Schutzausrüstung, Materialien und Instrumente in Krankenhäusern genutzt. Der tesa Standort in Japan unterstützte mit einem Teil der Gelder die Schulausbildung von benachteiligten Kindern, deren Situation sich aufgrund der Pandemie weiter verschlechtert hatte: Durch eine Spende an den Kids-Door Fund erhielten 500 Schülerinnen und Schüler ein Stipendium. Auch in China kamen die Spendengelder Kindern zugute. Hier ging es vor allem darum, die Hygienebedingungen in Schulen zu verbessern.

Familien und Kinder stehen auch bei Family Promise im Mittelpunkt – einer lokalen Hilfsorganisation nahe unserem Standort in Sparta, USA. Family Promise kümmert sich insbesondere um obdachlose Familien

– zum Beispiel durch eine vorübergehende Unterbringung oder im Rahmen von Präventionsprogrammen. Die Organisation erhielt 50.000 Euro aus dem tesa Spendentopf.

In der Region Osteuropa ging eine der größten Spenden an das Universitätskrankenhaus Motol in Prag, Tschechien. Dort konnten mit dem Geld drei Ultraschallgeräte zur Untersuchung von Herz, Lunge und Magen angeschafft werden, die nun auf der Intensivstation zum Einsatz kommen.

Die Empfänger der Spendengelder in Österreich und der Schweiz sind „Österreich hilft Österreich“ – ein Zusammenschluss führender Hilfsorganisationen des Landes – und die Corona-Virus-Spendensammlung der Schweizer Organisation „Die Glückskette“.

Einige der unterstützten Projekte widmen sich den psychischen Auswirkungen der Krise – ein Aspekt, der oft übersehen wird. So flossen in Großbritannien 100.000 Euro an die Organisation „Mind“, die sich für Menschen mit psychischen Problemen einsetzt. Da diese Menschen mit den Kontaktbeschränkungen oft besonders zu kämpfen haben, unterstützt Mind sie mit einer Info-Hotline und einer Online-Community. Ebenfalls 100.000 Euro erhielt die Galatea Foundation in Spanien. Fachleute aus dem Gesundheits- und Sozialwesen können über die Stiftung psychologische Unterstützung bekommen.



Auch in Deutschland setzte sich tesa im Berichtszeitraum dafür ein, die Folgen der Pandemie abzumildern – insbesondere mithilfe von Produkt- und Sachspenden an gemeinnützige Organisationen und ausgewählte Hilfsprojekte. Ein Beispiel: Social Distancing Tapes. In vielen Bereichen dienen diese farbigen Bodenmarkierungen als Hilfe, um ausreichend Abstand zu halten. tesa stellte verschiedenen Krankenhäusern diese Tapes kostenlos zur Verfügung. Insgesamt spendeten wir bislang an 30 Kliniken rund 3000 Rollen mit einer Gesamtlänge von 100 Kilometern. Weitere Produkt- und Sachspenden gingen außerdem an die Initiative Hanseatic Help im Rahmen der Spendenaktion „Hamburg packt's zusammen!“, an das Straßenmagazin Hinz&Kunzt und an die Tafeln.



Compliance

Das Fundament unseres Handelns sind bestehende Gesetze, Regelungen und interne Richtlinien. Ihre Einhaltung wollen wir mit unserem Compliance-Management-System bestmöglich sicherstellen. Aber wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Führungskräften nicht nur die Einhaltung dieser Mindeststandards. Wir möchten sie dazu motivieren, sich auch darüber hinaus stets integer und verantwortungsbewusst zu verhalten.

2020 haben wir unseren Code of Conduct – unseren Verhaltenskodex – überarbeitet. Um den neuen Kodex zu verankern, haben wir ein verpflichtendes E-Learning eingeführt. Damit informieren wir alle Mitarbeiter weltweit über die Inhalte des Kodex und helfen ihnen dabei, sie zu verinnerlichen. Denn Compliance erreichen wir nur, wenn alle die Spielregeln kennen und sie in ihren Arbeitsalltag integrieren.

Compliance ohne Kompromisse

Ob für Anteilseigner, Beschäftigte, Geschäftspartner, Kunden oder andere Interessengruppen: Für sie alle sind wir ein vertrauenswürdiger Partner – heute und in Zukunft. Grundlage dafür ist, dass wir den bestehenden gesetzlichen Handlungsrahmen kennen, verstehen und sicher anwenden.

Compliance bedeutet für uns, dass wir uns an Gesetze, Regeln und interne Richtlinien halten – und das ohne Kompromisse. Wir wollen bestmöglich sicherstellen, dass wir diese Maßstäbe beachten und verantwortungsvoll handeln: Deshalb haben wir unseren Verhaltenskodex entwickelt, den Code of Conduct – CoC. Der CoC ist unser verbindlicher Werterahmen und unterstützt unsere Mitarbeiter und Führungskräfte dabei, die zentralen Grundsätze und Leitlinien zu beachten und anzuwenden. Im Berichtsjahr haben wir den CoC überarbeitet und im November konzernweit eingeführt, unter anderem mit einem modernen E-Learning.

Unser Compliance-Management-System (CMS) soll bestmöglich sicherstellen, dass sich unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte an rechtliche Bestimmungen und interne Regeln halten. Um dieses Ziel zu erreichen, folgen wir den drei Grundsätzen

1. Vorbeugen und Verhindern

Wir verankern präventive Maßnahmen, um Verstöße zu vermeiden.

2. Erkennen

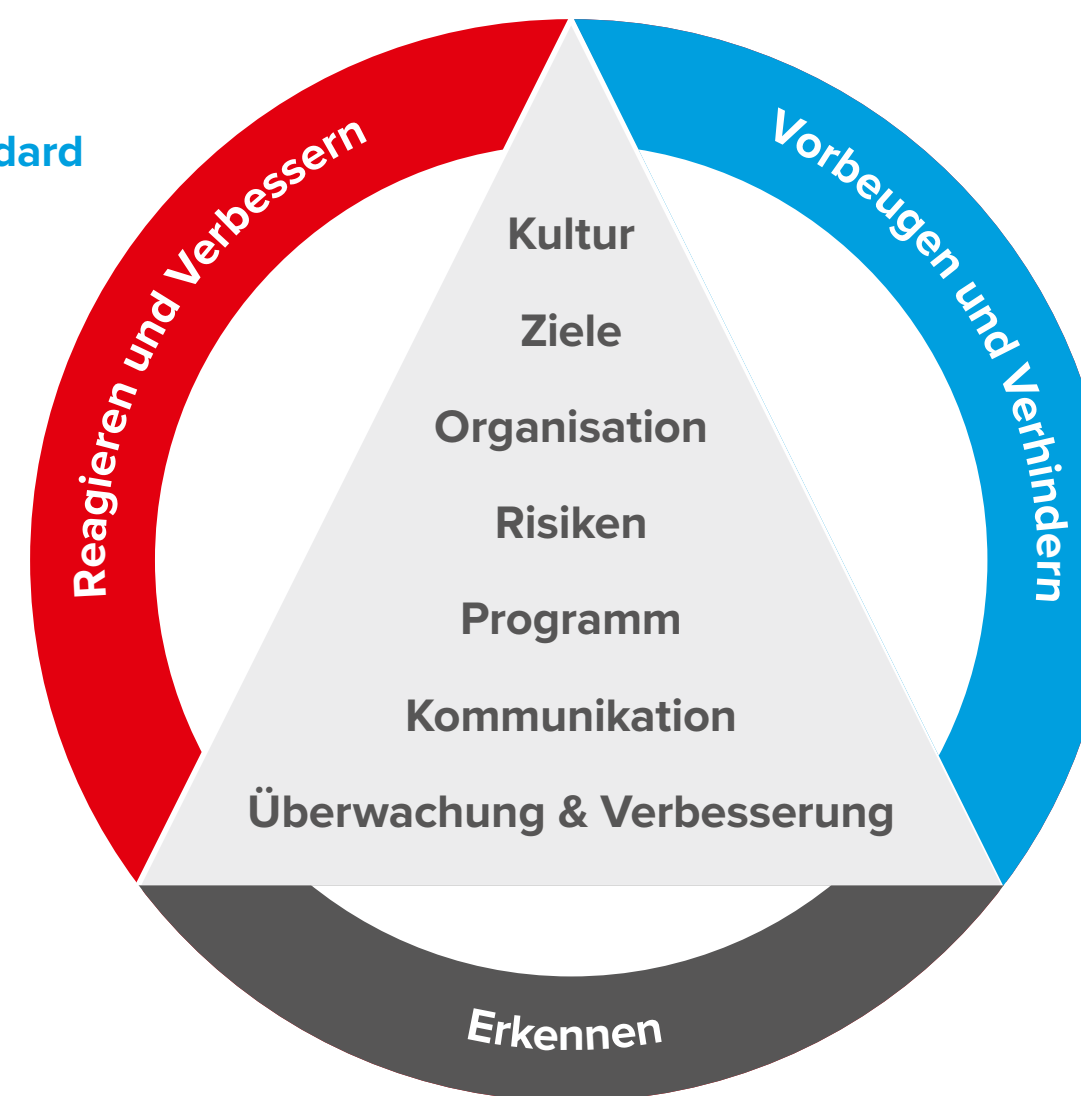
Wir nutzen Risikoanalysen, um konzernweit wesentliche Compliance-Risiken frühzeitig zu erkennen und zu managen. Dank zusätzlicher Kontrollmechanismen können wir regelwidriges Handeln schnell erkennen.

3. Reagieren und Verbessern

Wir ahnden etwaige Verstöße gegen gesetzliche und interne Vorgaben – so wie es im Einzelfall angemessen ist. Zudem leiten wir kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen für das gesamte CMS ab.

Das konzernweite CMS folgt dem einheitlichen Standard IDW PS 980. Die einzelnen Maßnahmen können den sieben Elementen der IDW PS 980 Pyramide (siehe Grafik) zugeordnet werden.

Das tesa CMS nach dem Compliance-Prüfungsstandard IDW PS 980



Klare Verantwortlichkeiten

Unsere Corporate-Compliance-Abteilung verantwortet das CMS. Darüber hinaus unterstützt sie die Unternehmensleitung dabei, Compliance-Risiken zu erkennen und Verstößen vorzubeugen. Hierzu führt sie regelmäßig ein „Compliance Risk Assessment“ durch, um wesentliche Compliance-Risikofelder zu identifizieren (siehe „Erkennen“). Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder werden regelmäßig über relevante Compliance-Themen informiert.

Die Corporate-Compliance-Abteilung berät und unterstützt die lokalen Compliance-Beauftragten sowie das lokale Management bei der Umsetzung. Die lokalen Compliance-Beauftragten tragen dazu bei, dass unsere Mitarbeiter unsere Compliance-Programme kennen. Damit wollen wir sicherstellen, dass alle Bestandteile unseres Compliance-Systems in den Tochtergesellschaften verankert sind und stetig überwacht und verbessert werden.

1. Grundsatz: Vorbeugen und Verhindern

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit lag 2020 – wie auch in den Vorjahren – auf der Korruptionsprävention sowie auf kartellrechts- und datenschutzkonformen Verhalten. Das Ziel: unsere Mitarbeiter für diese Themen zu sensibilisieren und ihnen sowohl Handlungs- als auch Entscheidungssicherheit zu vermitteln.

Um das zu erreichen, haben wir verschiedene Programme umgesetzt und für die Umsetzung globale Mindeststandards festgelegt. Kernelemente unserer Compliance-Programme sind neben praxisorientierten Schulungs- und Beratungsangeboten auch folgende Richtlinien:

- Unsere Kartellrichtlinie enthält klare Handlungsanweisungen zu kartellrechtskonformem Verhalten. Dazu gehören unter anderem Vorgaben zum Kontakt und zum Austausch von Informationen mit Wettbewerbern sowie Hinweise zur Kommunikation mit Kunden – zum Beispiel im Zusammenhang mit Verkaufspreisen.
- Im Compliance-Feld Antikorrruption dient unsere Zuwendungsrichtlinie als Handlungsleitfaden bei Geschenken, Produktmustern und Einladungen von und an Vertreter und Mitarbeiter anderer Unternehmen oder Amtsträger. Außerdem legt die Richtlinie anhand von praktischen Beispielen dar, wie sich

unsere Mitarbeiter in entsprechenden Situationen verhalten sollen. Sie beinhalten auch Hinweise zum Umgang mit Interessenkonflikten.

- Unsere Datenschutzrichtlinien beschreiben, wie wir die Grundsätze der europäischen „Datenschutz-Grundverordnung“ (DSGVO) bei der Verarbeitung von Daten in unseren EU-Gesellschaften sicherstellen. Außerdem geben sie Mitarbeitern Hilfestellungen und Anweisungen für den Umgang mit Daten.

Wir entwickeln unsere Compliance-Programme kontinuierlich weiter. Dabei berücksichtigen wir sowohl die Unternehmensstrategie als auch die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen.

Mit Schulungen sensibilisieren wir unsere Beschäftigten für Compliance-Themen und zeigen auf, an welche Ansprechpartner sie sich bei Fragen wenden können. Grundlage ist ein risikobasierter Ansatz, der sich in unserem Trainingskonzept und unserer Zielgruppendefinition widerspiegelt. Die Schulungen finden sowohl in Form von E-Learnings als auch als Präsenzveranstaltungen alle zwei Jahre statt. Dieser Trainingszyklus hat 2019 mit flächendeckenden Schulungen begonnen und wurde in 2020 mit ergänzenden Trainings fortgeführt. 2020 haben wir bei den Kartellrechtsschulungen eine Teilnahmequote von über 98 Prozent erreicht.

Neben Schulungen setzen wir auch auf regelmäßige Kommunikationsmaßnahmen, um unsere Compliance-Grundsätze im Unternehmen zu verankern: So finden unsere Mitarbeiter beispielsweise wichtige Informationen und Hinweise auf den entsprechenden Compliance-Seiten im Intranet; zudem informieren wir sie regelmäßig per E-Mail. Darüber hinaus stehen wir im Austausch mit unseren lokalen Tochtergesellschaften.

2. Grundsatz: Erkennen

Die Analyse der Compliance-Risiken bildet die Basis unseres CMS und der Compliance-Programme. Hierzu identifizieren wir regelmäßig bestehende und künftige Risikofelder unserer Geschäftsmodelle und der geografischen Lage unserer Standorte. Risikofelder

mit einer besonders hohen Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Schadenshöhe sowie mit weiteren kritischen Faktoren analysieren wir im Hinblick auf ihre konkreten Risiken. Damit wollen wir sicherstellen, dass angemessene Maßnahmen existieren beziehungsweise ergriffen werden, um diese Risiken zu minimieren. Diese Analyse wird sowohl zentral als auch in unseren Tochtergesellschaften durchgeführt. Die Ergebnisse nutzen wir, um unsere globalen und lokalen Compliance-Programme laufend anzupassen und zu verbessern.

Unser Ziel ist es, Compliance nachhaltig zu leben. Um eine offene, vertrauensvolle Compliance- und Kommunikationskultur zu bewahren und weiter zu fördern, braucht es das persönliche Engagement der Beschäftigten: So sind unsere Mitarbeiter aufgerufen, mögliche Compliance-Verstöße zu melden – auch anonym. Wir informieren unsere Mitarbeiter regelmäßig darüber, an welche Stellen sie sich bei Compliance-Verstößen wenden können. Ihnen stehen dazu verschiedene Kanäle zur Verfügung: So gibt es beispielsweise externe Ombudspersonen, die vertrauliche Mitteilungen zu potenziellen Compliance-Verstößen entgegennehmen. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter Verstöße per E-Mail an die entsprechende Compliance-Adresse melden oder weitere interne Meldemöglichkeiten nutzen. Im Berichtsjahr haben wir unsere Whistleblowing-Richtlinie aktualisiert und weltweit neu ausgerollt.

98%

Teilnahmequote

2020 haben wir in den Kartellrechtsschulungen eine Teilnahmequote von 98 % erreicht.

Um eingegangenen Hinweisen nachzugehen und Vorfälle aufzuklären, haben wir einen eigenen Prozess etabliert. Dadurch stellen wir sicher, dass wir verhältnismäßige Maßnahmen ergreifen. An der Aufklärung der Vorfälle sind die relevanten Fachfunktionen sowie in der Regel auch die Corporate-Auditing-Abteilung beteiligt. Die Corporate-Auditing-Abteilung fungiert als unabhängiges Überwachungsorgan und ist in der Beiersdorf AG angesiedelt. Die Abteilung führt regelmäßige Prüfungen bei tesa durch, in denen Compliance-relevante Themen fester Bestandteil sind. Darüber hinaus überwacht die Corporate-Compliance-Abteilung, ob die zentral vorgegebenen Mindeststandards eingehalten werden.

3. Grundsatz: Reagieren und Verbessern

Wir überprüfen regelmäßig, wie wirksam unser CMS ist – unter anderem mithilfe eines konzernweiten Compliance-Reportings. Die Ergebnisse werden an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet. Dabei erfassen wir Vorfälle und überprüfen den Stand der Umsetzung unserer Compliance-Programme zentral sowie in unseren Tochtergesellschaften weltweit. Anhand der Ergebnisse leiten wir den Handlungsbedarf ab und setzen geeignete Maßnahmen um. Darüber hinaus sind unsere Tochtergesellschaften aufgefordert, die zentrale Compliance-Abteilung auch außerhalb der Reporting-Zyklen umgehend über materielle Compliance-Vorfälle zu informieren.

Außerdem entwickeln wir unser CMS kontinuierlich weiter – und tragen so internen Entwicklungen sowie neuen rechtlichen und wirtschaftlichen Anforderungen Rechnung. So haben wir im Berichtsjahr neben der Whistleblowing-Richtlinie und dem CoC auch die Zuwendungsrichtlinie aktualisiert und global eingeführt.

Auf dem neuesten Stand: Verhaltenskodex aktualisiert


Für uns ist klar: Nur wenn wir ein vertrauenswürdiger Partner im Markt sind und auch als solcher wahrgenommen werden, können wir langfristig erfolgreich sein. Dafür müssen wir uns an alle Gesetze, Regeln und internen Richtlinien halten und verantwortungsvoll handeln. Um das bestmöglich sicherzustellen, haben wir unseren Code of Conduct (CoC) entwickelt, einen unternehmensweit gültigen Verhaltenskodex. 2020 wurde dieser Kodex umfassend überarbeitet und im November neu eingeführt.





Damit tragen wir neuen internen und externen Anforderungen Rechnung. Selbstverständlich haben wir bei der Überarbeitung auch die Werte und Leitlinien der Konzernmutter Beiersdorf berücksichtigt, deren CoC 2019 erneuert wurde. Um unseren aktualisierten CoC im Unternehmen zu verankern, setzen wir ein neues E-Learning ein, das für alle Mitarbeiter weltweit verpflichtend ist. Es ist auf Deutsch, Englisch, Spanisch und Mandarin verfügbar. Mit dem neuen CoC und dem begleitenden E-Learning wollen wir sicherstellen, dass wir auch in Zukunft allen Compliance-Anforderungen wirksam und erfolgreich gerecht werden können.



Sustainable Development Goals Index

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

| SDG | SDG Unterziele | Unser Beitrag | Infos im Bericht |
|---|--|---|-----------------------|
|  | 4.4: Bis 2030 sicherstellen, dass eine deutlich höhere Anzahl an Jugendlichen und Erwachsenen die für eine Beschäftigung oder Selbstständigkeit relevanten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erwirbt | Kenntnisse in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind wichtig für den Erhalt unserer Lebensgrundlagen und den gesellschaftlichen Fortschritt. Als Technologieunternehmen wollen wir Jugendliche in diesen Fächern fördern. Dies haben wir 2020 auch in unserer Nachhaltigkeitsagenda festgehalten. | Seite 37, 38 |
|  | 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 | tesa ist seit 2006 Mitglied des UN Global Compact. Die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung des Global Compact stellen bei tesa die übergeordneten Leitlinien allen Handelns dar. Mit unserer Mitgliedschaft haben wir uns auch zu Prinzip 6 „Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung“ verpflichtet und lehnen jegliche Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Besetzung von Stellen ab. | Seite 36, 37 |
|  | 7.2: Bis 2030 den Anteil der erneuerbaren Energien am globalen Energiemix deutlich erhöhen 7.3: Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln | Seit Ende 2020 kommt der eingekaufte Strom für alle tesa Standorte weltweit zu 100 Prozent aus regenerativen Energiequellen. Durch den Einkauf von Grünstrom unterstützen wir den Ausbau erneuerbarer Energien. Für den Stromeinkauf achten wir zudem auf das international anerkannte Qualitätszeichen EKOenergy. Zwei Produktionsstandorte und die Konzernzentrale verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001. Mit der Einführung der Energiemanagementsysteme wurde der Weg geebnet, die Energieeffizienz unserer Anlagen weiter zu erhöhen. Ein weiterer strategischer Ansatzpunkt für tesa ist der Einsatz energie- und ressourcensparender Technologien. Dazu zählt die effiziente Eigenerzeugung von Energie durch Kraft-Wärme-Kopplung. | Seiten 12, 13 |
|  | 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 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern | 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. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sehen wir es als unsere Pflicht, unsere Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten vor Risiken und Gefahren zu schützen. Mit vielfältigen Maßnahmen tragen wir dazu bei, Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern. Mitte 2020 haben wir zudem ein Lieferantenprogramm aufgesetzt, um die Transparenz in unserer Lieferkette zu erhöhen. Direkte Lieferanten fordern wir dazu auf, ihre Nachhaltigkeitsleistung mit uns zu teilen. | Seiten 16, 17, 28, 30 |

| SDG | SDG Unterziele | Unser Beitrag | Infos im Bericht |
|---|---|--|----------------------|
|  | <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>tesa entwickelt umweltfreundliche, lösungsmittelfreie 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, lösungsmittelhaltige Abfälle werden von tesa nahezu vollständig verwertet.</p> | <p>Seiten 16, 20</p> |
|  | <p>13.1: Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken</p> | <p>Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere energiebedingten CO₂-Emissionen bis 2025 um absolut 30 Prozent gegenüber 2018 zu senken. Das Ziel steht im Einklang mit dem Stand der Wissenschaft (Science Based Targets Initiative), die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen. Bis 2050 wollen wir vollständig klimaneutral wirtschaften.</p> | <p>Seiten 13, 14</p> |
|  | <p>15.1: Bis 2020 im Einklang mit den Verpflichtungen aus internationalen Übereinkünften die Erhaltung, Wiederherstellung und nachhaltige Nutzung der Land- und Binnensüßwasser-Ökosysteme und ihrer Dienstleistungen, insbesondere der Wälder, der Feuchtgebiete, der Berge und der Trockengebiete, gewährleisten</p> | <p>Unser Ziel ist der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser. Im Vordergrund steht dabei die effiziente Nutzung. Wir erheben an unseren Produktionsstandorten jährlich Wasserdaten wie Wasserverbrauch und Abwassermengen und führen zudem regelmäßig eine Wasserrisikobewertung durch. Die Ergebnisse berichten wir auch im Rahmen von CDP. Im Berichtsjahr haben wir unsere Umweltleitlinien im Bereich Wasser geschärft.</p> | <p>Seite 18</p> |
|  | <p>16.5: Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren</p> | <p>Wir lehnen jegliche Form von Korruption, Bestechung oder anderweitig rechtswidrigem Verhalten ab. Antikorruption zählt zu den Kern-Compliance-Feldern von tesa und nimmt im Compliance-Management-System eine zentrale Rolle ein. Hauptziel ist, Korruptionssachverhalte von vornherein zu vermeiden. Im Compliance-Feld Antikorruption dient unsere konzernweite Zuwendungsrichtlinie unseren Mitarbeitern als Handlungsleitfaden und erläutert, wie Mitarbeiter sich in entsprechenden Situationen verhalten sollen.</p> | <p>Seite 43</p> |



Impressum

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
tesa.com/de-de/nachhaltigkeit

www.tesa.de