

# tesa SE: Unsere Verantwortung – Unser Engagement

## Report 2015



## Verantwortung als lebendige Tradition



Ban Ki-moon, UN-Generalsekretär (World Economic Forum)

### Global Compact

31. Januar 2001 auf dem Weltwirtschaftsgipfel in Davos: Der damalige UN-Generalsekretär Kofi Annan ruft international tätige Unternehmen auf, den Herausforderungen der Globalisierung aktiv zu begegnen. Seine Vision: Ein globaler Pakt mit universell gültigen Sozial- und Umweltprinzipien.

Heute beteiligen sich Unternehmen aus rund 170 Ländern, internationale Arbeitnehmerverbände, zivilgesellschaftliche Gruppen, Regierungen und Organisationen der Vereinten Nationen am Global Compact. Unter der Schirmherrschaft des amtierenden UN-Generalsekretärs Ban Ki-moon wächst die größte Corporate-Citizenship-Initiative der Welt weiter. Die dem Pakt zugrunde liegenden zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sind seit langem Teil der Unternehmenswerte von tesa. Unsere Mitgliedschaft im Global Compact unterstreicht diese lebendige Tradition. Das gesamte Engagement der tesa SE unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Im aktuellen Fortschrittsbericht 2015 geben wir einen Einblick in die Entwicklung unserer Aktivitäten und Projekte – mit Bezug auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact und unsere Corporate Responsibility Strategie.



### Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

- Prinzip 1:** Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte im eigenen Einflussbereich
- Prinzip 2:** Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt
- Prinzip 3:** Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
- Prinzip 4:** Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit
- Prinzip 5:** Abschaffung der Kinderarbeit
- Prinzip 6:** Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung
- Prinzip 7:** Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen
- Prinzip 8:** Ergreifung von Schritten zur Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt
- Prinzip 9:** Beschleunigung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
- Prinzip 10:** Selbstverpflichtung, Korruption in allen Formen, einschließlich Erpressung und Bestechung, zu begegnen

## Fortschrittsbericht 2015

Als Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns verpflichtet, jährlich über den Fortschritt unserer Maßnahmen zu berichten. Dies dient dem regelmäßigen Austausch mit unserem Umfeld und dokumentiert die Projekte, mit denen wir die zehn Prinzipien des Global Compact in unserem Unternehmen umsetzen und festigen. Der Fortschrittsbericht 2015 gibt Ihnen einen Überblick über unser weltweites Engagement in den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsnormen, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung und Gesellschaft. tesa verfolgt traditionell einen nachhaltigen Ansatz, der Kontinuität ebenso gewährleistet wie einen ständigen Verbesserungsprozess.

Bei mehr als 50 Tochtergesellschaften weltweit sind damit zahlreiche Projekte verbunden. Dieser Bericht beschränkt sich deshalb auf eine exemplarische Auswahl aktueller Maßnahmen. Seit 2008 veröffentlichen wir den Fortschrittsbericht in einer Online-Version. Über die bessere Erreichbarkeit hinaus bietet sich so die Möglichkeit für eine regelmäßige Aktualisierung. Weitere Informationen zu den Themen Produkte, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft erhalten Sie außerdem auf unserer Website unter der Rubrik „Verantwortung“:

[www.tesa.de/company/responsibility](http://www.tesa.de/company/responsibility).



### Unterstützungserklärung Mitgliedschaft aus Überzeugung

Verbindliche Werte und eine nachhaltige Geschäftspolitik sind traditionell die Voraussetzungen für den ökonomischen Erfolg des tesa Konzerns. >> Seite 4



### Menschenrechte und Arbeitsnormen Erfolgsfaktor Mensch

Themen wie Feedback- und Dialogkultur, Mitarbeiterqualifizierung, Arbeitsschutz und Sicherheit prägten das Jahr 2015. >> Seite 5



### Umweltschutz Konsequente Weiterentwicklung

Alle tesa Standorte verfügen über sehr hohe Umweltstandards. Von diesem Niveau entwickeln wir uns stetig weiter. >> Seite 12



### Compliance und Fairer Wettbewerb Integrität und korrektes Verhalten

Wir achten streng auf das Einhalten von Gesetzen und Richtlinien. Eine zentrale Koordinationsstelle bündelt alle damit verbundenen Prozesse und Aktivitäten. >> Seite 17

tesa  
verbindet



### Gesellschaftliches Engagement Strategie mit regionalen Facetten

Unser gesellschaftliches Engagement steht unter dem Motto „tesa verbindet“ und macht es Mitarbeitern weltweit leicht, sich sinnvoll zu engagieren. >> Seite 18

## Unterstützungserklärung

„Verantwortung hat bei tesa Tradition: Wir verstehen sie als wichtige Investition in die Zukunft.“

2015 war für uns ein besonderes Jahr, denn es bedeutete den Umzug von rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unsere neue, hochmoderne Unternehmenszentrale vor den Toren Hamburgs. Für das Unternehmen ist das ein großer Schritt nach vorn – und für mich persönlich, als neuer Vorstandsvorsitzender, die perfekte Grundlage, um den eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen. Als einer der weltweit führenden Konzerne im Bereich der Selbstklebetechnologie ist unsere erfolgreiche Entwicklung geprägt von Innovationen, Qualität und technologischem Fortschritt. Dabei gehört die Übernahme von Verantwortung zu den tragenden Säulen unseres Handelns. Diese Tradition einer nachhaltigen Geschäftspolitik unterstreichen wir durch unsere Mitgliedschaft im Global Compact der Vereinten Nationen.

Im September 2015 haben wir unsere neue Konzernzentrale in Norderstedt nach drei Jahren Bauzeit planmäßig eröffnet. Seit Ende des Jahres vereinen wir die Kompetenz aus tesa Headquarter, Forschungs- und Technologiezentrum unter einem Dach – das ist ein großes Plus im internationalen Wettbewerb. Schon jetzt spüren wir, dass sich das Projekt mit dem Namen „one tesa“ auszahlen wird: Positive Effekte hat die räumliche Nähe auf unsere Geschäftsprozesse, unsere Flexibilität und Konkurrenzfähigkeit, insbesondere aber auf die gute Teamarbeit und unsere Unternehmenskultur. Das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Umweltaspekte haben wir schon in der Planungsphase der neuen Konzernzentrale berücksichtigt. So wurde der Gebäudekomplex nach den Richtlinien der aktuellen Energiesparverordnung (ENEV 2014) gebaut; sämtliche Büro-Arbeitsplätze verfügen über höhenverstellbare Schreibtische; wir haben einen eigenen Sportclub und ein Betriebsrestaurant, das eine gesunde Ernährung leicht macht. Darüber hinaus ist der Neubau komplett barrierefrei.

Seit vielen Jahren treffen wir für unsere weltweiten Produktionsstandorte verbindliche Umweltziele. Kleine und große Maßnahmen führten dazu, dass sämtliche tesa Werke über sehr hohe Umweltstandards verfügen. 2015 haben wir dieses Engagement unvermindert fortgesetzt. Unsere Standorte in Offenburg und Hamburg erhielten im aktuellen Berichtsjahr die Zertifizierung nach ISO 50001 für ihr Energiemanagement. An weltweit allen tesa Standorten bewährt sich unser Energie-Management-System und seine Verbindung mit einem hochmodernen Monitoring. Dadurch stellen wir größtmögliche Transparenz über unseren Energieverbrauch sicher und können sinnvolle Maßnahmen entwickeln. Erste gute Erfahrungen sammelten wir 2015 mit der Erzeugung von umweltfreundlichem Eigenstrom. Dank der neuen Anlage zur Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung in Offenburg reduzierte

sich der CO<sub>2</sub>-Ausstoß erheblich. Mit dem Bau einer ähnlichen Anlage haben wir im Hamburger Werk begonnen. Derzeit prüfen wir Optionen für weitere internationale tesa Produktionsstandorte. Bei unseren Produkten achten wir zunehmend auch auf die Umweltbelastung in der Anwendung beim Kunden und suchen über den gesamten Produktlebenszyklus nach umweltfreundlichen Lösungen.

Innerhalb des Konzerns förderten wir auch 2015 die Feedback- und Dialogkultur. Offene Gespräche zwischen Mitarbeitern und Führungskräften sind uns wichtig, denn es ist unsere Überzeugung, dass gegenseitiges Vertrauen die Basis für eine hohe Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist. Im aktuellen Berichtsjahr haben wir außerdem eine neue Mitarbeiterbefragung konzipiert, mit deren Durchführung wir ab April 2016 in der tesa Zentrale beginnen. Ein gutes Betriebsklima wurde dem tesa Werk Offenburg in 2015 mit zwei Auszeichnungen bescheinigt: Die Initiative Ludwig-Erhard-Preis e. V. würdigte das ganzheitliche Management; zudem bekam der Standort den baden-württembergischen „family Net Award – Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen“.

Weiterhin bauten wir 2015 unser umfangreiches Weiterbildungsprogramm aus – nicht nur an unserem neuen Konzernsitz in Norderstedt, sondern ebenso virtuell. Zunehmend können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch digitale Trainingsmodule nutzen. Dadurch ermöglichen wir ein orts- und zeitunabhängiges Lernen. So bieten beispielsweise unsere Standorte in Asien über eine eigene Online-Plattform verschiedenste Schulungen an. Und auch unser gesellschaftliches Engagement haben wir im aktuellen Berichtsjahr mit den vier Säulen „helfen, spenden, fördern, schützen“ fortgesetzt. Unter dem Motto „tesa verbindet“ engagierten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig und weltweit in zahlreichen Projekten.

Weitere Informationen über das Thema Verantwortung bei tesa bieten wir auf unserer Responsibility-Seite im Internet [www.tesa.de/company/verantwortung](http://www.tesa.de/company/verantwortung)

Unsere nachhaltige Geschäftspolitik im Sinne des UN Global Compact werden wir auch in Zukunft unverändert fortführen.



Dr. Robert Gereke,  
Vorstandsvorsitzender der tesa SE



Dr. Robert Gereke

# Menschenrechte und Arbeitsnormen

## Erfolgsfaktor Mensch

Grundlage unseres Geschäftserfolges sind Menschen – die eigenen Mitarbeiter ebenso wie Kunden und Lieferanten. In diesem Sinne gehören die Einhaltung und Förderung der internationalen Menschenrechte ebenso zu unseren Grundsätzen wie tadellose Arbeitsstandards. Fest verankert haben wir dies unter anderem in einem international gültigen tesa Code of Conduct und der weltweiten tesa Purchasing Charter für die Zusammenarbeit mit Lieferanten. Die Inhalte der damit verbundenen Verhaltensweisen und Regeln waren auch 2015 ein fester Bestandteil zahlreicher Maßnahmen für die Mitarbeiterqualifizierung. Im Arbeitsschutz

konnten wir den positiven Trend der Vorjahre erneut fortsetzen. Unsere meldepflichtigen Unfallzahlen liegen weit unter dem Branchendurchschnitt. Darüber hinaus stand erneut das Thema Compliance auf unserer Agenda. Unter anderem haben wir die Einführung eines neuen systemgestützten Reporting-Instruments vorbereitet, das die weltweite Transparenz über den Status unserer Maßnahmen erhöht und mögliche Risiken sichtbar macht. Kartellrechtsfragen wurden in Schulungen und regelmäßigen Kommunikationsmaßnahmen thematisiert.



### Code of Conduct

Verbindliche Verhaltensregeln

Im tesa Code of Conduct sind klare Werte und Verhaltensrichtlinien für alle Mitarbeiter der tesa Gruppe definiert. Sie werden gezielt kommuniziert und trainiert. >> Seite 6



### Purchasing Charter

Mindeststandards im strategischen Einkauf

Die Qualifizierung, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten erfolgt konzernweit einheitlich. So stellen wir unsere weltweit verbindlichen Mindeststandards sicher. >> Seite 7



### Mitarbeiter

Weiterbildung und Unternehmenskultur

Unsere Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital für den Erfolg von tesa. Dem tragen wir mit unserer Unternehmenskultur und gezielten Förderangeboten Rechnung. >> Seite 7



### Arbeitsschutz

Geringe Unfallzahlen

Dank hoher Standards und präventiver Maßnahmen lag die Quote der meldepflichtigen Unfälle auch 2015 deutlich unter dem Branchendurchschnitt. >> Seite 11

## Code of Conduct



Der tesa Code of Conduct legt Werte und klare Verhaltensrichtlinien fest.

### Verbindliche Verhaltensregeln

Respekt, Ehrlichkeit, Vertrauen, Toleranz und Integrität – diese Grundsätze unternehmerischen Handelns haben uns nicht nur in der Vergangenheit erfolgreich gemacht. Sie leiten uns auch in Gegenwart und Zukunft. Die damit verbundenen Verhaltensregeln sind in einem weltweit verbindlich geltenden Code of Conduct festgelegt. Wie in den Vorjahren haben wir die Inhalte auch im aktuellen Berichtsjahr 2015 mit Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen weiter im Unternehmen verankert.

Mit seinen Regeln und Kriterien schafft der tesa Code of Conduct, der sich aus unseren Unternehmenswerten und den zehn Prinzipien des UN Global Compact ableitet, eine klare Orientierung. Er stärkt das Vertrauen in die Leistung und Integrität der tesa Gruppe. Unabhängig von Position oder Funktion erwarten wir von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie zu unseren ethischen Grundsätzen stehen und konsequent danach handeln. Unsere Führungskräfte leben die Verhaltensregeln vor und kommunizieren diese aktiv. Seit Einführung des Code of Conduct sind alle Führungskräfte verpflichtet, ein webbasiertes Lernprogramm zu absolvieren. Darüber hinaus stellen wir sämtlichen Managementebenen unterstützendes Präsentationsmaterial für den laufenden Kommunikationsprozess mit Mitarbeitern zur Verfügung. Für die dauerhafte Präsenz des Themas ist der Code of Conduct außerdem ein integraler Bestandteil in unseren Einführungsseminaren für neue Mitarbeiter, den Führungstrainings, im „Sales Qualification Program“ für Vertriebsmitarbeiter und in unseren Management-Development-Programmen für Führungskräfte und Nachwuchsmanager.

### Neues Hinweisgebersystem

Das Jahr 2015 haben wir genutzt, um ein neues globales Compliance-Netzwerk vorzubereiten. Statt nur einen Ansprechpartner für alle Länder anzubieten, sind zukünftig sieben kompetente Kollegen im Einsatz, die in vier Zeitzonen bereitstehen und insge-

samt sechs Sprachen sprechen. Mit diesem System finden potentielle Hinweisgeber künftig weltweit einen leichteren Zugang zu vertraulichen Ansprechpartnern und können niedrigschwellig auf mögliche Verstöße aufmerksam machen.

In insgesamt sechs Themenblöcken verankert der Code of Conduct unsere wichtigsten Prinzipien:

1. **Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen**  
Wir führen unser Geschäft rechtmäßig und halten die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, strikt ein.
2. **Fairer Wettbewerb**  
Wir verschaffen uns keine Marktvorteile durch unfaire oder rechtswidrige Praktiken.
3. **Schutz der tesa Vermögenswerte**  
Wir gehen sorgsam mit den eigentumsrechtlich geschützten Informationen, Vermögenswerten und Ressourcen des Unternehmens um.
4. **Sozialverträgliches Arbeitsumfeld**  
Wir gewährleisten ein sozialverträgliches, sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld. Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung oder Ähnliches lehnen wir entschieden ab. Gleiches erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.
5. **Persönliche Integrität**  
Wir fördern ein Höchstmaß an persönlicher Integrität und Fairness unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und vermeiden Situationen, in denen persönliche Interessen im Widerspruch zu denen unseres Unternehmens stehen oder stehen könnten.
6. **Gesellschaftliches Engagement**  
Wir nehmen die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen ernst und setzen uns in allen relevanten Bereichen für eine nachhaltige Entwicklung ein – ökonomisch, ökologisch und sozial.



Download  
„Code of Conduct“

## Purchasing Charter



Die Qualifizierung, Bewertung und Entwicklung von Lieferanten erfolgt an allen Standorten nach einheitlichen Kriterien. So stellen wir unsere weltweit verbindlichen Mindeststandards sicher.

### Mindeststandards im strategischen Einkauf

Nachhaltig verantwortungsvolles Handeln muss über die eigenen Unternehmensgrenzen hinausgehen. Davon sind wir bei tesa überzeugt. Deshalb gelten unsere internen Verhaltensregeln seit langem auch für die Zusammenarbeit mit Lieferanten auf der ganzen Welt. Um unseren international gültigen Mindeststandards in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einen einheitlichen Rahmen zu geben, verabschiedete der strategische Einkauf von tesa bereits 2008 die tesa Purchasing Charter. Lieferanten gehen durch unsere Vertragsbedingungen die verbindliche Verpflichtung ein, im Sinne der zehn Grundprinzipien des UN Global Compact zu handeln. In der Zusammenarbeit streben wir langfristige strategische Partnerschaften und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an. Dies beinhaltet gemeinsam gesteckte Ziele und deren Überprüfung, Besuche vor Ort sowie die Zertifizierung nach den Umwelt- und Qualitätsnormen ISO 14001 bzw. ISO 9001.



Download „Purchasing Charter“

## Mitarbeiter



Unsere Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital für den Erfolg. Dem tragen wir mit unserer Kultur und gezielter Förderung Rechnung.

### Qualität und Unternehmenskultur

Das Engagement und Know-how unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Basis für den weltweiten Erfolg von tesa. Wir setzen auf das Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Ma-

agement, fördern die Verantwortung und Eigeninitiative jedes Einzelnen. Wichtige Bestandteile unserer zukunftsgerichteten Personalpolitik sind eine gezielte Ausbildung von Fachkräften, kontinuierliche Weiterbildung und ein breit gefächertes Angebot



zur aktiven Förderung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Letzteres spiegelt sich beispielhaft in unserer neuen tesa Zentrale wider, für die das Thema bereits in der Planungsphase Berücksichtigung fand. So verfügt das hochmoderne Gebäude unter anderem an allen Büro-Arbeitsplätzen über höhenverstellbare Schreibtische, einen eigenen Sportclub sowie ein Betriebsrestaurant mit einem frischen und gesunden Speiseangebot. Darüber hinaus wurde der Neubau komplett barrierefrei konstruiert.

### Feedback- und Dialogkultur

In allen Regionen, in denen Mitarbeiter von tesa arbeiten, treiben wir die Feedback- und Dialogkultur voran. So haben wir mit unseren Mitarbeiterentwicklungs- und Feedbackgesprächen den offenen Dialog und das gegenseitige Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Führungskräften auch 2015 gestärkt. Durch den persönlichen Austausch erhalten beide Seiten die Möglichkeit, ihrem Gegenüber konstruktive Rückmeldung zu geben, Erwartungen kennenzulernen und die Zusammenarbeit aktiv zu gestalten.

Um unsere Unternehmenswerte, die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sowie ihre Bindung zum Unternehmen zu stärken und kontinuierlich zu verbessern, führen wir zudem regelmäßig Befragungen in der Belegschaft durch. Die Ergebnisse liegen konstant im positiven Bereich und ziehen weltweit unterschiedliche Maßnahmen nach sich.

In der tesa Zentrale haben wir uns 2015 intensiv mit den Ergebnissen der letzten Mitarbeiterbefragung beschäftigt. Leitungsteams und Mitarbeiter aller Funktionen trafen in rund 20 Workshops konkrete Vereinbarungen für weitere Verbesserungen unserer Unternehmenskultur. Inwieweit diese greifen, werden wir in der nächsten Mitarbeiterbefragung überprüfen, die wir bereits im aktuellen Berichtsjahr mit Aon Hewitt, einem der weltweit führenden Beratungsunternehmen im Bereich Human Resources, entwickelt haben. Die Durchführung der Befragung ist ab April geplant.

Im tesa Werk Hamburg ergab die jüngste Mitarbeiterbefragung, dass die Mitarbeiterbindung im bundesweiten Vergleich im oberen Drittel liegt. Ergänzend zu quantitativen Ergebnissen förder-

ten offene Kommentarfelder auch qualitative Stärken des Unternehmens ans Tageslicht: Besonders häufig betonten Mitarbeiter das positive Verhältnis zu Vorgesetzten und bewerteten tesa insgesamt als guten Arbeitgeber. Hier ist die nächste Befragung für 2017 geplant.

### Personalplanung, Führung und Ausbildung

Um auf internationaler Ebene rechtzeitig und systematisch Nachfolger für wichtige Schlüsselpositionen aufzubauen, intensivierte tesa 2015 die strategische Personalentwicklung. Ergänzend zu den bisherigen Standards im Talent Management haben wir ein neues Kompetenzmodell entwickelt. Es soll in alle Personalentwicklungsinstrumente Eingang finden und weltweit dafür sorgen, dass wir Leistungen und Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch besser einschätzen können. Darauf aufbauend haben wir im aktuellen Berichtsjahr ein weltweit einheitliches Mitarbeitergespräch entwickelt. Dieses führen wir zunächst für den Managementbereich ein – mit dem Ziel, es auf alle Mitarbeitererebenen auszurollen. Darüber hinaus wurden mit unserem speziellen Schulungskonzept „Führung intensiv bei tesa“ erneut Nachwuchskräfte für kommende Herausforderungen fit gemacht. 2015 nahmen 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran teil.

Das tesa Werk Hamburg baute sein Ausbildungsangebot weiter aus. Ergänzend zu Maschinen- und Anlagenführern begannen im aktuellen Berichtsjahr auch angehende Industriemechaniker eine Ausbildung. Ab 2016 kommen Chemikanten, Elektroniker für Betriebstechnik und Mechatroniker hinzu. Damit reagiert tesa auf die strategische Entwicklung einzelner Geschäftsbereiche und wirkt den Folgen des demografischen Wandels entgegen.

### Gezielte Weiterbildung

Fortlaufende Investitionen in die zielgerichtete Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Teil der tesa Corporate Strategie. Dementsprechend war das aktuelle Berichtsjahr erneut von umfangreichen Maßnahmen geprägt.

Mit hoher Intensität haben wir 2015 das „Sales and Marketing Qualification Program“ fortgesetzt. In 121 Trainings wurden an 315 Tagen rund 1.025 Teilnehmer weitergebildet. Über die Basis-



qualifizierung von neuen Mitarbeitern hinaus beinhaltet das Schulungskonzept spezielle Formate, die auf die Anforderungen einzelner Geschäftsbereiche zugeschnitten sind – für Vertriebsmitarbeiter beispielsweise eine Kombination aus technischen Trainings und Verkaufsfähigkeiten. Zusätzlich bieten wir ein separates Qualifikationsprogramm für die tesa Forscher und Entwickler. Es beinhaltet unter anderem Themen wie Patente und Qualitätsmanagement. 2015 nahmen daran 114 Mitarbeiter an 27 Trainingstagen teil.

Mit vier Trainings und 40 Teilnehmern ging auch das tesa Purchasing College 2015 konsequent in die Verlängerung. Das noch junge Programm für internationale Einkäufer beinhaltet maßgeschneiderte Schulungen, in denen wir umfangreiches Know-how für eine länderübergreifende Zusammenarbeit nach globalen Standards vermitteln. Zukünftig planen wir, die Trainings auch für Mitarbeiter aus unterschiedlichen, selbst einkaufenden Funktionen zu öffnen.

Das tesa Werk Hamburg setzte 2015 seine Linientrainings und das Projekt „Offene Produktion“ erfolgreich fort. Dabei sammeln Mitarbeiter praktische Erfahrungen jenseits ihrer gewohnten Tätigkeit. Der zeitlich begrenzte Einsatz in unterschiedlichen Produktionsbereichen schafft ein ganzheitliches Verständnis für Herstellungsprozesse, stärkt die Zusammenarbeit und treibt den Verbesserungsprozess voran. Den bewährten „Orientierungsstopp Führung“, bei dem Führungskräfte von ihren Mitarbeitern über ein Punktesystem bewertet werden, hat das tesa Werk Hamburg im aktuellen Berichtsjahr um einen „Orientierungsstopp TEAM“ ergänzt. Dieses Feedback-Instrument soll Handlungsfelder innerhalb der Teams aufzeigen und dafür sorgen, dass Mitarbeiter Verbesserungspotenzial selbst erkennen, dieses als Chance nutzen und vorhandene Teamstärken ausbauen.

Beim jährlichen „tesa team training“ ging es 2015 um die Produktionsstrategie des Werkes und ihre Bedeutung für jeden einzelnen Mitarbeiter. 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen daran teil. Unter Leitung der jeweiligen Vorgesetzten standen praxisnah und in offenen Diskussionsrunden die Regeln der Zusammenarbeit, eine einheitliche Führungserwartung sowie ein

klarer Erwartungsabgleich im Zentrum. Teil der Trainings war außerdem ein Rückblick auf vergangene Veranstaltungen und Themen wie Sicherheit am Arbeitsplatz, Qualität, Führung und übergreifende Erwartungen.

### Offenes Kursprogramm

Neben fach- und funktionsspezifischen Kursen offeriert tesa zu unterschiedlichsten Themenstellungen ein offenes Kursprogramm. 250 Kolleginnen und Kollegen nahmen im aktuellen Berichtsjahr zum Beispiel an Präsentations- oder Projektmanagement-Trainings teil – damit setzen wir den guten Trend aus den vergangenen Jahren fort. Darüber hinaus haben wir unser Angebot 2015 um Sprach- und IT-Trainings erweitert und im Berichtsjahr 70 Mitarbeiter geschult.

Als Reaktion auf den räumlichen Umzug von Hamburg ins benachbarte Norderstedt richteten wir am neuen Standort zusätzliche Kurse des „Treffpunkt Weiterbildung“ ein. Das vielfältige Angebot, das unsere Muttergesellschaft Beiersdorf vor vielen Jahren etablierte, ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Fortbildung in ihrer Freizeit. An den ersten drei Schulungen, die ab Herbst 2015 in der neuen tesa Zentrale stattfanden, nahmen 35 Kollegen teil. 2016 planen wir den Ausbau des Angebotes auf 11 Trainings. Um konzernübergreifendes Netzwerken zu ermöglichen, öffnen wir die Kurse auch für Mitarbeiter von Beiersdorf und Tchibo.

Auf den allgemeinen Trend zum digitalen Lernen reagierte tesa 2015 verstärkt mit verschiedenen Online-Lernmodulen und einer digitalen Version des sogenannten Onboarding-Trainings im Vertrieb. Dadurch können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich unabhängig von Zeit und Ort weiterbilden. Insbesondere unsere Standorte in Asien bieten über eine unternehmenseigene Plattform namens „Learning Hub Asia“ verschiedenste Schulungen in digitaler Form an. Dazu gehört unter anderem ein modulares Training, das neuen Mitarbeitern die tesa Unternehmenskultur und die tesa Geschäftsfelder nahebringt. International gehen 2016 weitere Qualifikationsprogramme an den Start. So plant der Bereich Supply Chain beispielsweise eine fachspezifische e-Learning-Akademie.



### Gesundheit und Wohlbefinden

tesa möchte, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben und sich wohl fühlen. Für die neue Zentrale in Norderstedt entwickelte deshalb ein Expertenteam mit Mitgliedern aus dem Betriebsärztlichen Dienst, der Sozialberatung, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung ein modernes Gesundheitsmanagement, zu dem unter anderem der „tesa sport club“ gehört. Er bietet einen hochwertigen Gerätepark für Ausdauer- und Krafttraining, verschiedene Kurse wie Spinning, Yoga oder Rückenpower, eine „Aktive Auszeit“ in der Mittagspause, Physiotherapie und Massagen. 2016 soll das Angebot ausgebaut werden, unter anderem durch persönliche Gesundheitschecks und die Möglichkeit, individuelle Gefährdungen analysieren zu lassen. Darüber hinaus halten sich zahlreiche Mitarbeiter und ihre Angehörigen bei geringen Mitgliedsbeiträgen in der Sportgemeinschaft Beiersdorf fit. Hamburgs viertgrößte Betriebssportgemeinschaft bietet über 40 Sportarten. Regener Zuspruch finden auch die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung des Mutterkonzerns. Gleiches gilt für Gesundheits- und Sportangebote an anderen Standorten.

Ergänzend zum „tesa sport club“ fördert die Unternehmenszentrale in Norderstedt sportliche Aktivität schon auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause, indem hier Dienstfahräder erworben oder Leihräder von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden können. In den Büros wird ebenfalls auf Gesundheit geachtet: Für die rückschonende Arbeit wurden alle Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Tipps für die perfekte Haltung im Sitzen oder Stehen gibt die hauseigene Ergonomieberatung, die alle Mitarbeiter in Anspruch nehmen können. Auch gute Ernährung ist ein wichtiges Thema. Das neue Betriebsrestaurant bietet frisch zubereitete Lebensmittel aus der Region und einen abwechslungsreichen Speiseplan mit gesunden Gerichten. Zur Auswahl gehört unter anderem ein tägliches WellFit-Gericht mit weniger als 700 Kalorien.

Im tesa Werk Hamburg stellte der Arbeitskreis Gesundheit seine Aktivitäten 2015 unter das Motto „Gesund an Körper und Seele“. Auf dem Jahresprogramm standen diverse Kurse im werkseige-

nen Bewegungsraum (Yoga, Tischtennis, Rücken-Fit) und Team-Events wie die gemeinsame Teilnahme an Laufveranstaltungen. An vier Tagen hatten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erneut die Möglichkeit, ihre aktuelle Fitness, Herzgesundheit sowie weitere Körperfunktionen in einem Gesundheitscheck überprüfen zu lassen. Als Motivation für die tägliche Bewegung gab es einen Laufkurs für Anfänger und Fortgeschrittene. Darüber hinaus diskutierten die Teams in Gesundheitszirkeln über aktuelle Gesundheitsthemen, erörterten Problemschwerpunkte und entwickelten gemeinsam mit der Führungskraft mögliche Lösungswege. Eingeführt wurden außerdem zukunftsweisende Arbeitsmodelle für unterschiedliche Lebensphasen. Zwei Beispiele sind das „Eltern-Kind-Büro“ für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie „57 plus“ für ältere Mitarbeiter, die ihre wöchentliche Arbeitszeit ohne größeren Einkommensverlust reduzieren möchten.

Das tesa Werk Offenburg wurde für sein Arbeitsklima in 2015 gleich zweimal ausgezeichnet: In der Kategorie „Mittelstand“ würdigte die Initiative Ludwig-Erhard-Preis e.V. das Unternehmen für sein ganzheitliches Management. Beeindruckt war die Jury unter anderem von der fundierten und langfristigen Führungskultur, der sozialen und ökologischen Verantwortung sowie der Kultur von Offenheit und Vertrauen. Darüber hinaus erhielt das Werk den baden-württembergischen „familyNet Award – Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen“ für das Programm „Lebensphasenorientierte Personalpolitik LIFE+“. Mit dem ganzheitlichen Konzept trägt das tesa Werk Offenburg auch dem demografischen Wandel Rechnung.

Auch die internationalen Tochtergesellschaften engagieren sich für das Wohlbefinden ihrer Belegschaft. So plant der nordamerikanische tesa Standort in Charlotte beispielsweise für 2016 ein „Mental Health Awareness Training“. Dabei sollen Mitarbeiter Fähigkeiten erlernen, die sie vor Stress schützen, psychisch stärken und den Umgang mit schwierigen Situationen oder Kunden erleichtern.

## Arbeitsschutz



Sicherheit und Gesundheitsschutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben bei tesa oberste Priorität. Mit hohen Standards und zielgerichteten Maßnahmen setzen wir auf Prävention.

### Strenge Richtlinien

Rund um den Globus gelten für tesa die Occupational Safety Guidelines, die sich am internationalen Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) orientieren. Im November 2015 hat das tesa Werk in Italien die Erstzertifizierung nach OHSAS 18001 mit Erfolg bestanden.

Der beste Schutz vor Verletzungen und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken sind jedoch eine zielgerichtete Gefährdungsbeurteilung und Prävention. Wie in den vorangegangenen Jahren lag die Unfallquote bei tesa deutlich unter dem berufsgenossenschaftlichen Branchendurchschnitt von 14,5 Prozent. Konkret lag unsere weltweite Rate bei 2,3 Unfällen pro 1.000 Beschäftigte. Dies zeigt, dass wir mit unseren hohen Sicherheitsstandards, Arbeitsschutzmaßnahmen und Trainings den richtigen Weg einschlagen.

Für unseren neuen Konzernhauptsitz in Norderstedt haben wir 2015 für alle Bereiche allgemeine Sicherheitsregeln festgelegt und die Mitarbeiter entsprechend geschult. Zu den Maßnahmen, die wir an allen tesa Standorten kontinuierlich durchführen, gehören unter anderem ausführliche Betriebsanweisungen an sämtlichen Produktionsanlagen, gezielte Einweisungen an den Maschinen sowie unterschiedliche Schulungen und Trainings – zum Beispiel über sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten, Explosions- und Brandschutz und den Umgang mit dem Feuerlöscher. Auf diese Weise sensibilisieren wir regelmäßig unsere Mitarbeiter weltweit.

Einen entscheidenden Beitrag zur Unfallvermeidung leisten werksinterne Prozesse zur Gefährdungsreduzierung. Sie basieren auf einer Kombination aus systematischer Gefahrenermittlung und Risikobewertung, Eigenverantwortung der Mitarbeiter und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der alle Beteiligten integriert. Grundlage für zielgerichtete Lösungen und die angemessene Reduzierung von Risiken ist das sogenannte STOP-Prinzip, das vier Kategorien abbildet: substituierend, technisch, organisatorisch und persönlich. Damit lassen sich Maßnahmen kategorisieren und bewerten.

Um sicherzustellen, dass unsere hohen Anforderungen an Arbeitsschutzmaßnahmen konsequent vorangetrieben und umgesetzt werden, integrieren wir den Arbeitsschutz bei der Projektierung neuer Anlagen von Anfang an. Dabei steht das frühzeitige Erkennen und Ausschließen möglicher Risiken im Fokus. So fließen unsere Sicherheitsstandards schon bei der Erstellung des sogenannten Lastenheftes mit ein. Der gesamte Konstruktions- und Herstellungsprozess wird von regelmäßigen Statusabfragen begleitet. Noch vor der Auslieferung einer Anlage werden alle wichtigen Standortdetails direkt vor Ort in einem „Factory Acceptance Test“ überprüft. Bevor die Anlage dem Produktionsbetrieb endgültig übergeben wird, steht ein abschließender „Site Acceptance Test“ an. In diesem werden nochmals alle sicherheitsrelevanten Funktionen kontrolliert und gegebenenfalls Optimierungen vorgenommen.

# Umweltschutz

## Weltweite Initiativen

Nachfolgenden Generationen eine intakte Umwelt zu hinterlassen, gehört zu unseren erklärten Unternehmenszielen. Insgesamt basiert der „grüne Faden“ von tesa auf einem vorsorgenden Ansatz: Wir fördern den internationalen Austausch unserer Umweltexperten und ergreifen aktiv die Initiative. Teil unserer Strategie ist die Entwicklung eigener Produktionstechnologien, die eine Fertigung ohne Lösungsmittel ermöglichen. Darüber hinaus treiben wir unser Engagement vermehrt auf Produktebene voran: Mit der Submarke tesa ecoLogo® bieten wir ein umweltfreundliches Vollsortiment fürs Büro. Seit mehr als vier Jahren sind wir mit einem entsprechenden Angebot auch im Do-it-Yourself-Bereich aktiv.

Unsere Positionen haben wir in weltweit verbindlichen Umweltleitlinien definiert. Diese geben allen Beschäftigten den Maßstab unseres Handelns vor und sollen das Umweltbewusstsein weiter stärken. Bei der konsequenten Umsetzung unserer Selbstver-

pflichtung helfen uns die ständige Überprüfung von Kennzahlen sowie regelmäßige interne Audits an den jeweiligen Produktionsstandorten. In diesen Audits beurteilen wir, ob Prozessverfahren und Vorschriften korrekt eingehalten werden. Ergänzend überprüfen wir im Rahmen der externen Zertifizierungs- und Überwachungsaudits alle nach dem internationalen Umweltstandard ISO 14001 zertifizierten Standorte regelmäßig im Rahmen einer Matrixauditierung. Bei Bedarf veranlassen wir Korrekturen sowie Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung und für einen sparsamen Umgang mit Ressourcen.

Selbstverständlich halten wir uns in allen Bereichen unseres Wirkens an Mindeststandards und rechtliche Anforderungen. Um die zum Teil unterschiedlichen Gesetze, Vorschriften und Regeln in den Ländern korrekt umzusetzen, beschäftigt tesa an allen Produktionsstandorten Mitarbeiter, die mit den lokalen Gesetzen vertraut sind und für deren Einhaltung sorgen.



### tesa Umweltprogramm

#### Betrieblicher Umweltschutz

Definierte Bereiche und konkrete Projekte sind der Schlüssel für unser erfolgreiches Umweltprogramm. Weltweit verfügen alle tesa Standorte über hohe Standards. >> Seite 13



### Klimaschutz

#### Bewusstsein schärfen

Um nachfolgenden Generationen eine intakte Umwelt zu hinterlassen, betreibt tesa Klimaschutz aus eigener Initiative und Verantwortung. >> Seite 14



### Ressourcenschonung

#### Effizienter Rohstoff-Einsatz

Der effiziente Umgang mit Rohstoffen und Ressourcen ist uns im Sinne einer nachhaltigen Geschäftspolitik wichtig.

>> Seite 15



### Umweltfreundliche Produkte

#### Konsumenten profitieren von tesa

Nachhaltig produzierte Waren wie das tesa ecoLogo® Sortiment schützen das Klima und haben viele Gewinner – Menschen auf der ganzen Welt. >> Seite 16

## tesa Umweltprogramm



Konkrete Betätigungsfelder und klar definierte Projekte sind der Schlüssel für unser erfolgreiches Umweltmanagement. Alle tesa Standorte verfügen über sehr hohe Standards.

### Betrieblicher Umweltschutz

2001 haben wir mit dem konsequenten Aufbau eines eigenen Umweltmanagementsystems begonnen und entwickeln es kontinuierlich weiter. Vor allem unsere weltweiten Werke haben dazu beigetragen, dass tesa die ambitionierten Ziele regelmäßig übertreffen konnte. Seit Beginn des Umweltprogramms hat tesa den Ausstoß flüchtiger organischer Substanzen (VOC) signifikant um mehr als die Hälfte reduziert. Darüber hinaus wurden Lösungsmittelverbrauch, CO<sub>2</sub>-Ausstoß und das nicht verwertbare Abfallaufkommen deutlich vermindert.

Um das Klima zu schützen und Ressourcen zu schonen, prüfen wir außerdem regelmäßig, ob es für verwendete Rohstoffe umweltfreundlichere Alternativen gibt. Hierfür ziehen wir Betrachtungen über die Ökobilanz unserer Produkte heran und analysieren die Umweltwirkungen über ihren gesamten Lebenszyklus. Darüber hinaus setzen wir seit vielen Jahren auf umweltschonende Technologien und patentierte Verfahren „made bei tesa“.

Zudem achten wir auf möglichst geringen Energieverbrauch: Unsere Werke in Offenburg und Hamburg sind nicht nur, wie alle tesa Produktionsstandorte, nach dem Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert, sondern erhielten im ersten Quartal 2015 auch die Zertifizierung nach ISO 50001 für ihr Energiemanagement. Die neue tesa Zentrale, die nach den Richtlinien der neuesten Energieeinsparverordnung (ENEV 2014) gebaut wurde, folgt im Jahr 2016.

Aktuell sammeln wir erste gute Erfahrungen mit umweltfreundlicher Eigenstromerzeugung. Ende 2014 nahm eine KWKK-Anlage

(Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung) im tesa Werk Offenburg ihren Betrieb auf. Diese Maßnahme führte 2015 bereits zu deutlichen CO<sub>2</sub>-Einsparungen und wird als Option für weitere Produktionsstandorte geprüft.

### Umweltprogramm: Zielerreichung 2002 – 2015

Energieeinsatz	- 24 Prozent
CO <sub>2</sub>	- 19 Prozent
Lösungsmittel	- 41 Prozent
Abfall	- 77 Prozent
VOC	- 91 Prozent

### Höhepunkte, Kennzahlen und Erfolge des tesa Umweltprogramms

**2002** nimmt das tesa Werk Offenburg eine umweltfreundliche Produktionsanlage zur Lösungsmittelfreien Herstellung von Kreppbändern in Betrieb. Nur der Anfang: Heute stellt das Werk mehr als 60 Prozent der gesamten Produktion ohne Lösungsmiteleinsatz her.

**2005** erhält tesa für den konsequenten und erfolgreichen Aufbau eines ganzheitlichen Umweltmanagementsystems den B.A.U.M.-Umweltpreis und den „Responsible Care Preis“.

**2006** zieht tesa nach fünf Jahren Umweltprogramm eine positive Bilanz durch die erfolgreiche Reduzierung von verbrauchter Energie und Lösungsmitteln.

Für die Jahre **2007 bis 2012** wird ein zweites Umweltprogramm verabschiedet – mit dem Schwerpunkt auf einem verminderten Ausstoß flüchtiger organischer Bestandteile, sogenannter VOC-Emissionen.

**2007** senkt ein neuartiges System für die Wärmerückgewinnung im tesa Werk Offenburg den Energieverbrauch erheblich.

**2009** verzeichnet tesa deutliche Fortschritte beim Ausstoß flüchtiger organischer Substanzen. Gegenüber 2001 sind die VOC-Emissionen um 50 Prozent gesunken. Ein Jahr später liegt die Zahl bereits bei minus 58 Prozent.

**2010** setzt das tesa Werk Hamburg eine neue, hochmoderne Lüftungsanlage ein. Im selben Jahr erhält das Technologiezentrum der Hamburger tesa Zentrale für die technische Modernisierung der Lüftungsanlage und ihrer Steuerung eine Förderung der

Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt Hamburg. Außerdem erobern die ersten tesa ecoLogo® Produkte fürs Büro den Markt.

**2011** gelingt tesa im Hamburger Werk ein technologischer Durchbruch. Die weltweit einzigartige und patentierte ACX-Technologie ermöglicht die umweltschonende Herstellung doppelseitiger Acrylat-Klebebänder für hochfeste Permanentverklebungen.

**2013** führt tesa in den deutschen Produktionsstandorten ein Energiemanagement-System ein, um Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter nachhaltig zu reduzieren. Im selben Jahr geht die „Green Car Policy“ an den Start. Schadstoffarme Autos sollen die CO<sub>2</sub>-Emissionen der gesamten Fahrzeugflotte von durchschnittlich 161 auf 140 Gramm pro Kilometer senken.

**2014** nimmt das tesa Werk Offenburg eine KWKK-Anlage (Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung) für die umweltfreundliche Eigenstromerzeugung in Betrieb. Die deutschen Produktionsstandorte Hamburg und Offenburg implementieren im Rahmen des Energiemanagements jeweils ein hochmodernes Energie-Monitoring-System.

**2015** werden die in den deutschen Produktionsstandorten Hamburg und Offenburg eingeführten Energie-Management-Systeme erfolgreich nach dem internationalen Standard ISO 50001 zertifiziert.

## Klimaschutz



Maßnahmen zur Mitarbeitersensibilisierung und umweltschonende Produktionsverfahren sind Teil unseres Engagements für den Klimaschutz.

Ende 2014 nahm das tesa Werk Offenburg eine hochmoderne KWKK-Anlage (Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung) in Betrieb. Das Verfahren ermöglicht eine umweltfreundliche Eigenstromerzeugung aus Gas, Abwärme und Kälte. Neben Strom entstehen auch Wärme zum Heizen und Kälte für die Klimatisierung. Das gewünschte Ergebnis aus dieser Maßnahme konnte der Standort bereits im Jahr 2015 erzielen: eine jährliche Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes um rund 3.600 Tonnen.

Im November 2015 begann das tesa Werk Hamburg mit der Installation einer ähnlichen Anlage zur Kraft-Wärme-Kopplung. Ab Frühjahr 2016 soll sie zu deutlichen CO<sub>2</sub>-Einsparungen führen. Bei dem hochmodernen Verfahren lassen sich in einem Kraftwerk gleichzeitig elektrischer Strom und Wärme gewinnen. Während die primär erzeugte mechanische Energie unmittelbar in elektrische Energie umgewandelt wird, kann auch die entstehende Wärme genutzt werden – beispielsweise zum Heizen oder für Produktionsprozesse.

Ergänzend zu umweltschonenden Verfahren und anderen Maßnahmen, mit denen wir uns am neuesten Stand der Technik orientieren, ist die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teil unseres Engagements. Sie kennen den laufenden

Betrieb und tragen mit ihrem Wissen und ihren Ideen permanent dazu bei, dass wir Energie einsparen, dadurch CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren und gleichzeitig Kosten senken.

## Ressourcenschonung



Mit Rohstoffen und Ressourcen gehen wir effizient um. Umweltschonende Technologien und ein gutes Abfallmanagement sind uns wichtig.

Die deutschen tesa Produktionsstandorte in Hamburg und Offenburg haben sich im aktuellen Berichtsjahr auf die Weiterentwicklung ihrer jeweiligen Energie-Management-Systeme konzentriert. Im Zusammenhang mit der erfolgreichen Zertifizierung der beiden Werke nach dem internationalen Standard ISO 50001 im ersten Quartal 2015 fanden zahlreiche Mitarbeiter-Schulungen zu den tesa Energie-Leitlinien statt. Darüber hinaus wurden weitere Energiesparprojekte identifiziert, ausgearbeitet und in die Energieprogramme der Standorte aufgenommen. Um den Energieverbrauch überprüfen zu können und die Energieeffizienz zu optimieren, sorgen moderne Energie-Monitoring-Systeme für mehr Transparenz. Diese werden kontinuierlich erweitert und verbessert, 2015 unter anderem durch das Aufschalten neuer Zähler.

Das tesa Werk Hamburg investierte 2015 außerdem in eine neue Produktionshalle und legte dabei besonderen Wert auf Energieeffizienz. Für das Beleuchtungssystem wurden 700 LED-Lampen und diverse Bewegungsmelder verbaut. Beides zusammen sorgt dafür, dass der Energiebedarf verglichen mit einer herkömmlichen Beleuchtung um etwa zwei Drittel niedriger ausfällt.

### Ökobilanzierung

Bei der Herstellung von Produkten entstehen viele Umweltbelastungen außerhalb des eigenen Unternehmens. Deshalb nehmen wir verstärkt die gesamten Lebenszyklen unserer Produkte unter die Lupe – von der Rohstoffgewinnung über die verwendeten

Materialien, die Herstellung und den Transport bis zur Entsorgung nach ihrem Gebrauch. Mit Hilfe der sogenannten Ökobilanz-Methode ermitteln wir sämtliche Parameter, die den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte beeinflussen. Ziel dieser Ökobilanz ist es, die besten Optionen für jedes Produkt herauszufinden – nicht nur intern bei tesa, sondern immer in Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern.

### Abfallmanagement

Mit jeder Warenproduktion geht die Entstehung von Abfällen einher. Um diese nachhaltig zu reduzieren und Umwelt sowie Ressourcen zu schonen, stellen wir mit regelmäßigen Schulungen weltweit sicher, dass die Vermeidung unnötiger Abfälle und fachgerechtes Recycling in das Bewusstsein aller Beteiligten rücken. Darüber hinaus suchen wir ständig nach neuen technischen Lösungen und Kooperationspartnern, die uns ein Maximum an Recycling ermöglichen.

## Engagement auf Produktebene



Produkte zum Energiesparen und nachhaltig produzierte Waren schützen das Klima und haben viele Gewinner – Menschen auf der ganzen Welt.

### Konsumenten profitieren von tesa

Das Umweltengagement überträgt tesa seit geraumer Zeit konsequent auf die Produktebene. Konsumenten bieten wir umweltfreundliche Lösungen unter anderem mit dem tesa ecoLogo® Sortiment, das wir kontinuierlich ausbauen und dessen Produkte in den letzten Jahren bereits mehrfach mit Preisen ausgezeichnet wurden. Ihre wichtigsten Umweltvorteile: Lösungsmittelfreie Klebmassen sowie die Verwendung von überwiegend bio-basierten oder recycelten Materialien und Verpackungen. Ein Beispiel ist der Tischabroller Smart ecoLogo®, der in Sachen Umweltfreundlichkeit hohe Maßstäbe erfüllt: Sein kompakt konstruiertes Gehäuse lässt sich mit besonders geringem Materialein-

satz produzieren und besteht aus 100 Prozent recyceltem Kunststoff. In 2015 wurden außerdem alle Klebstifte auf ecoLogo® umgestellt, sodass das tesa Sortiment jetzt keine konventionellen, sondern nur noch ecoLogo® Klebestifte enthält.

Ein „grünes“ ecoLogo® Sortiment, zum Beispiel Maler-, Reparatur- und Packbänder, führen wir seit einigen Jahren auch in Bau- und Heimwerkermärkten. Dort finden Verbraucherinnen und Verbraucher außerdem Produkte, die beim Energiesparen helfen, unter anderem tesamoll® zum Abdichten von Fenster- und Türspalten sowie tesa® ISO SYSTEM für unkomplizierte Dachinnenisolierungen.

## Compliance und Fairer Wettbewerb



Das Einhalten von Gesetzen und internen Richtlinien ist bei tesa selbstverständlich. Eine zentrale Koordinationsstelle bündelt alle damit verbundenen Prozesse und stellt internationale Standards sicher.

### Compliance

#### Integrität und korrektes Verhalten

tesa steht traditionell für Vertrauen. Damit verbunden sind Tugenden, die freie Märkte und einen fairen Wettbewerb ebenso garantieren wie den Schutz von Mensch und Umwelt. Jegliche Form der Korruption, rechtswidriges oder unmoralisches Verhalten lehnt die tesa Gruppe entschieden ab. Um dies konsequent und weltweit sicherzustellen, schützen wir unser Unternehmen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv vor möglichen Risiken. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Compliance und unserem Wertesystem, das im weltweit gültigen tesa Code of Conduct festgelegt ist, wurde 2015 erneut gefestigt. Unter anderem geschah dies mit Hilfe unseres sogenannten Refresher-Trainings, das die Inhalte unserer Anti-Korruptionsrichtlinie weltweit weiter festigt. Zudem wurde im Berichtsjahr die Einführung eines systemgestützten und effizienten Reporting-Instruments vorbereitet, mit dem sich die Transparenz über den Status des weltweiten tesa Compliance-Managementsystems weiter erhöhen wird.

Kommunikationsmaßnahmen in unseren internen Medien setzen wir fortlaufend um. Präzise Informationen über das Thema Compliance dienen der Sensibilisierung und helfen, Gesetzes- oder Regelverstöße aus Unwissenheit zu vermeiden. Kommen in Einzelfällen Fragen oder Zweifel auf, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich seit Ende 2010 an den Bereich „Compliance Coordination“ wenden. Die zentrale Koordinationsstelle steht beratend zur Verfügung, setzt internationale Standards und sorgt für eine effiziente Bündelung sämtlicher Compliance-Prozesse. Ebenso gehören Statusberichte für die Geschäftsleitung zu den Aufgaben. Insgesamt elf einzelne Felder sind unter dem Compliance-Dach vereint. Die fachliche Beratung für die Themen Anti-Korruption, Arbeits- und Wettbewerbsrecht, Informationstechnologie und Datenschutz, Kartellrecht, Finanzrichtlinien, Umwelt- und Arbeitsschutz oder Marken- und Patentrecht übernehmen Spezialisten aus verschiedenen Funktionen.

#### Fairer Wettbewerb

Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten steht seit längerem das Thema Kartellrecht, das der Sicherstellung einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung und der Verhinderung spürbarer Wettbewerbsbeschränkungen dient. Dazu haben wir unser „tesa Antitrust Compliance Programm“ bereits vor einigen Jahren erfolgreich und flächendeckend eingeführt und setzen es seither fort. Ziele des Programms sind die Sensibilisierung für kartellrechtliche Themen und die Implementierung eines weltweit funktionierenden kartellrechtlichen Compliance-Systems für die gesamte tesa Gruppe. Neben der Vermittlung von relevanten Inhalten über Kartellrecht und der Aufklärung über mögliche Kartellrechtsverletzungen wurden interne Kommunikationsstrukturen und ein Netzwerk kompetenter Anwälte aufgebaut. Ergänzend zu unseren Refresher-Trainings haben wir das Thema im Jahr 2015 weltweit mit intensiven Präsenztrainings für Multiplikatoren vorangetrieben. Damit verbunden war auch die Identifizierung von risikobehafteten Ländern mit einer steigenden Verfolgungsaktivität der lokalen Kartellbehörden. Für diese haben wir die Schulungsinhalte in die jeweiligen Landessprachen übersetzt und spezifische Besonderheiten nach lokalem Recht berücksichtigt.

Permanent bieten wir eine Themenplattform im tesa Intranet. Über diese Seite haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit die Möglichkeit, sich über kartellrechtskonformes Verhalten im täglichen Geschäftsverkehr zu informieren oder kompetente Ansprechpartner zu finden. In diesen Ländern haben wir Schulungen in der jeweiligen Landessprache und unter Berücksichtigung spezifischer Besonderheiten nach lokalem Recht durchgeführt.

In unseren internationalen Regionen geben Richtlinien, die an die jeweiligen lokalen landesrechtlichen Anforderungen angepasst sind, sowie ein Katalog mit richtigen und falschen Verhaltensweisen den kartellrechtlich zulässigen Rahmen vor.

# Gesellschaftliches Engagement

## Strategie mit regionalen Facetten

Die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung ist Teil der tesa Unternehmensphilosophie. Aus der Überzeugung heraus, dass alle Seiten gewinnen, engagieren wir uns weltweit auf mehreren Ebenen – in Form von Spenden, Fördermitglied- und Patenschaften sowie durch ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Helfen, spenden, fördern, schützen – das sind die vier Säulen des Corporate-Citizenship-Programms „tesa verbindet“. Der Ansatz soll es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit leicht machen, sich sinnvoll für die Gesellschaft zu engagieren. Gleichzeitig stellt das Programm eine Brücke zu den tesa Kernkompetenzen und Stärken des Unternehmens her – Ideenreichtum und Erfindergeist, Lösungsorientierung, praktische Hilfestellung und Teamgeist.



### tesa hilft

Gute Nachbarschaft

In unmittelbarer Umgebung unserer Standorte packen tesa Teams vor Ort projektweise an und stützen die Gesellschaft.

>> Seite 19



### tesa spendet

Unkomplizierte Hilfe

Opfer von Naturkatastrophen oder anderen Krisen unterstützen wir durch gezielte Geld- und Produktspenden.

>> Seite 20



### tesa fördert

Zukunftsperspektiven verbessern

Mit einem Schwerpunkt auf Naturwissenschaft und Technik investieren wir in die Zukunft von Kindern und Jugendlichen.

>> Seite 21



### tesa schützt

Aktiver Naturschutz

Konkrete Umweltprojekte erhalten die Natur und helfen, die Lebensqualität in der Region zu verbessern.

>> Seite 22

## tesa hilft: auf gute Nachbarschaft



Nachbarschaftshilfe, die in der unmittelbaren Umgebung unserer Standorte benötigt wird – das ist der Kerngedanke von „tesa hilft“. Auf allen Kontinenten packen tesa Teams vor Ort projektweise an und stützen die Gesellschaft.

Die tesa Zentrale hat die Partnerschaft mit dem Verein „tatkräftig – Hände für Hamburg“ auch im Jahr 2015 weitergeführt. Nach dem Motto „1 Tag, 1 Team, 1 Ziel“ vermittelt der Verein ehrenamtliche Helfer an über 150 Einrichtungen, die Unterstützung in Form von Manpower benötigen. Im aktuellen Berichtsjahr engagierten sich über 60 Kollegen in gemeinnützigen Projekten, halfen sozialen Einrichtungen zum Beispiel durch umfangreiche Gartenarbeiten oder handwerkliche Tätigkeiten mit Werkzeugen, Hölzern und Farbe. Für die Auszubildenden aus dem tesa Werk Hamburg ist ein tesa-hilft-Projekt mit „tatkräftig“ inzwischen fester Bestandteil des ersten Ausbildungsjahres.

## Weltweites Engagement

Auch die Tochtergesellschaften leisteten 2015 aktive Hilfe in ihrem Umfeld. In Frankreich, Spanien, Italien, den Niederlanden, Belgien, Großbritannien, in der Türkei, Mexiko, Kolumbien sowie in Japan, Indien, China und vielen anderen Ländern hat das gesellschaftliche Engagement von tesa Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Tradition. Hier einige Beispiele:

### Bunte Nachmittage für Kinder in den Niederlanden, der Slowakei und in Tschechien

Die niederländischen Kollegen aus Hilversum unterstützten 2015 erstmals die Stiftung „Stichting Het Raakt U“. Unter anderem organisierten 15 Mitarbeiter einen Aktionstag für die schwerbehinderten Kinder im Orthopedagogical Daycare Center De Pompon (ODC): Sie sorgten mit einem Clown für lustige Unterhaltung, machten den Kindern leckere Pfannkuchen und ermög-

lichten ihnen eine Fahrt im Planwagen. In der Slowakei wurde gebastelt: Für die Stiftung „Deti slovenska“, die jungen Patienten mit Bluterkrankheit Erholung bietet, stellten tesa Mitarbeiter alle Materialien zur Verfügung, um gemeinsam mit den Kindern Blumen oder Rennwagen aus Papier sowie Tiere aus Luftballons oder Wäscheklammern zu basteln und Gläser mit tesa Glitzerstiften zu bemalen. Einen ähnlichen Bastel-Nachmittag haben auch elf Mitarbeiter in Tschechien ausgerichtet – hier im Transplantationszentrum der Universitätsklinik Motol in Prag, wo an Leukämie erkrankte Kinder Erholung finden.

### Spendenläufe in Frankreich, Spanien und Kolumbien

Die französischen tesa Kollegen liefen 2015 zum fünften Mal den „Course des Héros“. Die engagierten Sportler absolvierten nicht nur sechs Kilometer Laufstrecke, sondern sammelten zuvor im Freundes-, Familien- und Kollegenkreis Spenden für die Organisation „Action Enfance“ – mit der Unterstützung von tesa kamen so insgesamt 10.000 Euro für bedürftige Kinder und Jugendliche zusammen. Nach einem ähnlichen Prinzip funktioniert der „Oxfam Intermon Trailwalker“, an dem sechs tesa Kollegen aus Spanien teilnahmen und dabei 100 Kilometer in weniger als 32 Stunden zurücklegten. Hier floss die Spendensumme an den Veranstalter Oxfam, der sich mit dem Geld für die weltweite Armutsbekämpfung einsetzt. Außerdem starteten in Kolumbien 24 Mitarbeiter beim „Carrera de la Mujer“ und liefen zugunsten einer Stiftung für krebserkrankte Frauen. Acht weitere Mitarbeiter beteiligten sich am „6K Marriott Run for Fun“ und erliefen mit ihrem Start Spendengelder für das „Instituto Tobias Emanuel“. Die Einrichtung bietet blinden und tauben Kindern und Jugendlichen Tagespflege sowie Schulbildung.

### Integrationsförderung in Belgien und Großbritannien

Kollegen aus Belgien haben 2015 zum dritten Mal in Folge die unter anderem von tesa gesponserten „Special Olympics National Games“ unterstützt. Sie begleiteten die geistig behinderten Kinder und Erwachsenen vor, während und nach den Judo-Wettkämpfen, um ihnen Mut zu machen und gleichzeitig auch ihre soziale Inklusion zu fördern. tesa UK unterstützte erneut die „Walnuts School“ für autistische Kinder in Milton Keynes. Ergänzend zu einer Spende, die in 2015 der Anschaffung einiger Haushaltsgeräte für die Schule diente, durften jeden Dienstag auch einige Jugendliche erste Berufsluft bei tesa schnuppern. In Be-



gleitung ihrer Lehrer halfen sie jeweils für die Dauer von zwei Stunden an einer Packstation. Die sich wiederholenden Tätigkeiten kommen Menschen mit Autismus entgegen.

## tesa spendet: unkomplizierte Hilfe



Bei Naturkatastrophen oder anderen Krisen ist schnelle Hilfe gefragt. Mit gezielten Geld- und Produktspenden unterstützen wir Menschen in betroffenen Regionen – ebenso wie ausgewählte Institutionen im Alltag.

Nach dem Motto „Kleine Geste, große Wirkung“ sammelten die tesa Gesellschaften in Hamburg und Norderstedt 2015 die sogenannte Rest-Cent-Spende ein. Dahinter steht ein einfaches Prinzip, das die Teilnahme leicht macht: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spenden monatlich die Cent-Beträge ihres Nettoentgeltes (0,01 bis 0,99 Euro) für eine gemeinnützige Einrichtungen in ihrem Umfeld. Das gesammelte Geld von maximal 11,88 Euro pro Mitarbeiter und Jahr wird einem separaten tesa Spendenkonto gutgeschrieben. Seit dem Start der Aktion im September 2014 sammelten die drei tesa Standorte bis Ende Dezember 2015 insgesamt rund 3.100 Euro. Alle Einzelbeträge wurden anschließend aufgerundet und von der Geschäftsleitung verdoppelt.

Die tesa SE spendete ihren Anteil (4.200 Euro) an die Initiative „Plan haben“. Damit bietet der Kriminalpräventive Rat der Stadt Norderstedt verhaltensauffälligen Jugendlichen Hilfestellung durch Patenschaften mit Erwachsenen, die ihnen als Ansprechpartner und Vertrauenspersonen zur Seite stehen. Die Rest-Cent-Einnahmen des tesa Werk Hamburg (1.410 Euro) flossen an den benachbarten Verein Neuwiedenthal aktiv e.V., der sich um

Kinder-, Jugend- und Gemeinwesenarbeit kümmert. Jungen Menschen und ihren Familien half das tesa Converting Center mit seiner Spende an das Projekt „Großstadt-Mission“ (680 Euro). Durch pädagogische Beratung und Begleitung bietet die Initiative Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen. 2016 soll das gesammelte Rest-Cent-Geld aller tesa Gesellschaften an das Projekt „Zeit für Zukunft – Mentoren für Kinder e.V.“ fließen. Dabei treffen sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche zwischen sechs und 16 Jahren mindestens ein Jahr lang zwei- bis viermal pro Monat einen erwachsenen Mentor, der ihr Selbstvertrauen stärkt und sie in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt.

Gute Tradition ist das Sammeln und Bereitstellen von Spenden auch in den tesa Tochtergesellschaften: 2015 spendeten die weltweiten tesa Standorte außerhalb Deutschlands fast 150.000 Euro für diverse Zwecke. Initiiert von der Tochtergesellschaft in Singapur entfiel dabei ein großer Einzelbetrag an das regionale Rote Kreuz zur Unterstützung der Opfer der Erdbebenkatastrophe in Nepal.

## tesa fördert: Bildung sichert Zukunft



Unter „tesa fördert“ bündeln wir Bildungsprojekte, mit denen wir Kindern und Jugendlichen Zukunftsperspektiven eröffnen möchten. Dabei liegt ein Fokus auf den Themen Naturwissenschaft und Technik als wichtige Voraussetzungen für den Erhalt unserer Lebensgrundlagen sowie den technologischen und gesellschaftlichen Fortschritt. In Deutschland und zahlreichen Tochtergesellschaften sind damit konkrete Projekte verbunden.

### Jugendliche für MINT-Berufe begeistern

Seit 2014 kooperiert die tesa SE in Deutschland mit der Initiative Naturwissenschaft & Technik (NAT). In Hamburg und der umliegenden Metropolregion vernetzt NAT Schulen mit Universitäten, Hochschulen und Technologie-getriebenen Unternehmen. Ziel ist es, Jugendlichen abwechslungsreiche Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu ermöglichen. Anfang 2015 bot tesa erstmals das Programm „90 Minuten MINT“ an (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik). Dabei gaben tesa Mitarbeiter Schülerinnen und Schülern in knapp zwei Unterrichtsstunden realitätsnahe Einblicke in ihre Berufswelten. Ergänzend zu solchen Praxisprojekten und Exkursionen unterstützt tesa die Initiative NAT finanziell mit einer Fördermitgliedschaft.

### Klebertechnologie erleben in Japan

Die japanische tesa Gesellschaft engagierte sich 2015 zum wiederholten Male auf dem „Tsukuba Science Festival“. Das Event in der symbolträchtigen „Stadt der Wissenschaft“ wendet sich gezielt an Kinder und Jugendliche und möchte ihnen die Welt der Wissenschaft mit Versuchen, Experimenten und Spielen näher bringen. Am tesa Stand konnten die potenziellen Nachwuchsforscher die Faszination der Klebertechnologie erleben.

### Förderung von Bildungsinitiativen

Bei einer Reihe von Tochtergesellschaften hat sich die finanzielle Förderung von Bildungsinitiativen etabliert: In der Türkei unterstützt tesa die Organisation „Educational Volunteers Foundation of Turkey“, die außerschulische Bildungsprogramme für Kinder

anbietet; in Mexiko bezuschusst das regionale Büro die Stiftung „Fundacion para la Proteccion de la niñez“, die Stipendien für Englisch als Zweitsprache vergibt; in Guatemala finanziert die Tochtergesellschaft ein Teilstipendium für einen Studenten, der sich das Studium allein nicht leisten kann; und in Indien unterstützt tesa die Organisation „Nanhi Kali“, die benachteiligten jungen Mädchen eine Grundschulbildung ermöglicht. tesa tape North America fördert seit September 2015 ein vierjähriges Studierenden-Programm mit dem Schwerpunkt Automobiltechnik. Beim sogenannten EcoCAR-Programm geht es um die Entwicklung eines besonders energieeffizienten Hochleistungsfahrzeugs.

## tesa schützt: Engagement für die Umwelt



Umweltschutz und ein schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen sind Teil der tesa Unternehmensstrategie. Unser Engagement auf Produktions- und Produktebene ergänzen wir durch konkrete Projekte für den Erhalt der Natur und zur Verbesserung der Lebensqualität in der Region.

Schon seit 2011 engagieren wir uns für das sensible Ökosystem im UNESCO Biosphärenreservat Niedersächsische Elbtalaue unweit von Hamburg. Sowohl mit aktivem Einsatz der Mitarbeiter als auch durch finanzielle Unterstützung wurden bei insgesamt drei Pflanzaktionen bis ins Jahr 2015 zahlreiche regionstypische Gehölze gesetzt, die immer mehr zum neuen Lebensraum für Vögel und Insekten werden. Hinzu kommt im Berichtsjahr die Finanzierung von fast 20.000 Pflanzen für Waldaufbaumaßnah-

men im Naturdynamikbereich der „Stapeler Rens“ – ein geschützter Lebensraum innerhalb des Biosphärenreservats, in der die Natur ihrer eigenen, natürlichen Dynamik überlassen wird.



Kontakt:  
tesa SE  
Hugo-Kirchberg-Straße 1  
D-22839 Norderstedt  
Tel.: +49(0) 40-88899-6597  
Fax: +49(0) 40-88899-186597  
responsibility@tesa.com  
[www.tesa.de/company/responsibility](http://www.tesa.de/company/responsibility)