



UNSERE VERANTWORTUNG – UNSER ENGAGEMENT

Der Nachhaltigkeitsbericht
der tesa Gruppe 2017

Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht geben wir unseren Stakeholdern und der Öffentlichkeit einen Einblick in unser weltweites Engagement und die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit im Jahr 2017. Auf den folgenden Seiten fassen wir wesentliche Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen zusammen, gegliedert in die fünf Felder

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Vielseitige Mitarbeiterförderung
- Konsequenter Umweltschutz
- Produktverantwortung
- Gesellschaftliches Engagement

In unseren 52 Tochtergesellschaften setzen wir weltweit Jahr für Jahr zahlreiche Projekte um. Der vorliegende Bericht beschränkt sich auf eine exemplarische, aber repräsentative Auswahl aktueller Maßnahmen. Schwerpunkte bilden sowohl die Themen und Bereiche, die für unser Geschäft von hoher Bedeutung sind, als auch solche, auf die unsere Geschäftstätigkeit starke Auswirkungen hat. Um diese Themenfelder zu ermitteln, haben wir eine sogenannte Materialitätsanalyse durchgeführt. Als wesentlich identifiziert wurden dabei die Themen Klimaschutz und CO₂-Emissionen, Führungskräfte und interne Nachbesetzung, Arbeitssicherheit, Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten, Menschenrechte in der Lieferkette sowie Produktsicherheit.

UN Global Compact und CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

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

Für das Geschäftsjahr 2017 ist unser Mutterkonzern Beiersdorf gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) erstmals verpflichtet, die bestehende Finanzberichterstattung um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten der Geschäftstätigkeit zu ergänzen. Die nichtfinanziellen Informationen für den Geschäftsbereich tesa, die Bestandteil der nichtfinanziellen Konzernklärung von Beiersdorf sind, haben wir in den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht integriert.

Redaktionelle Hinweise und weitere Informationen

Dieser Bericht ist in deutscher und englischer Sprache erhältlich und wie sämtliche Vorjahresversionen online unter www.tesa.de/www.tesa.com abrufbar.

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

INHALT



- s. 2 Über diesen Bericht
- s. 4 Vorwort
- s. 5 Das tesa Geschäftsmodell

- s. 7 **Verantwortungsvolle Unternehmensführung**
- s. 8 Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette
- s. 9 Strategische Handlungsfelder
- s. 9 Risikomanagement
- s. 9 Organisatorische Verankerung
- s. 9 UN Global Compact
- s. 10 Good Governance
- s. 13 Verantwortung in der Lieferkette

- s. 14 **Vielseitige Mitarbeiterförderung**
- s. 14 Personalpolitik und -strategie
- s. 17 Arbeitssicherheit und Gesundheit

- s. 20 **Konsequenter Umweltschutz**
- s. 21 Energieeffizienz und CO₂-Reduktion
- s. 22 Maßnahmen 2017
- s. 23 Effizienter Umgang mit Ressourcen

- s. 25 **Produktverantwortung**

- s. 26 **Gesellschaftliches Engagement**
- s. 26 Corporate-Citizenship-Strategie
- s. 27 Unser Programm „tesa verbindet“

VORWORT

„Nachhaltiges Denken ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie: Es lenkt unser Handeln und treibt uns an, immer besser zu werden.“

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als führendes Unternehmen für Klebetechnologie wissen wir, wie tragfähige Verbindungen entstehen. Auch im übertragenen Sinn möchten wir bei tesa verbinden, was zusammengehört: ökologisch-soziale Verantwortung und wirtschaftliches Handeln. Das ist die Grundlage, auf der wir unseren Kunden innovative und hochwertige Produkte anbieten.

Nachhaltiges Denken hat bei uns Tradition. Das kommt auch in unserer Mitgliedschaft im Global Compact der Vereinten Nationen zum Ausdruck. Seit 2006 bekennen wir uns in dieser freiwilligen Selbstverpflichtung dazu, uns in zentralen Nachhaltigkeitsthemen kontinuierlich zu verbessern.

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung konzentrieren wir uns auf vier strategische Handlungsfelder: Mitarbeiter, Umwelt, Produkte und Gesellschaft. Vor dem Hintergrund des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes haben wir 2017 neu bewertet, welche Themen in diesen Bereichen für uns wesentlich sind (S. 9). Auf dieser Basis werden wir unsere Aktivitäten zukünftig noch besser steuern können.

Wir wissen: Unsere Verantwortung beginnt und endet nicht an unseren Werkstoren. Deshalb achten wir bereits bei der Beschaffung unserer Rohstoffe auf einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Einhaltung von Sozialstandards. Auch unsere eigenen Prozesse möchten wir noch umweltfreundlicher gestalten. Dafür setzen wir unter anderem auf Energieeinsparungen und eine effiziente Eigenerzeugung, um unsere CO₂-Emissionen zu senken. Gezielt investieren wir auch in nachhaltige Produkte. Seit



Dr. Robert Gereke, Vorstandsvorsitzender der tesa SE

2010 bieten wir unter der Marke tesa ecoLogo® unter anderem Kleberoller, Klebefilme und Packbänder an, die aus überwiegend recycelten oder natürlichen Materialien hergestellt werden.

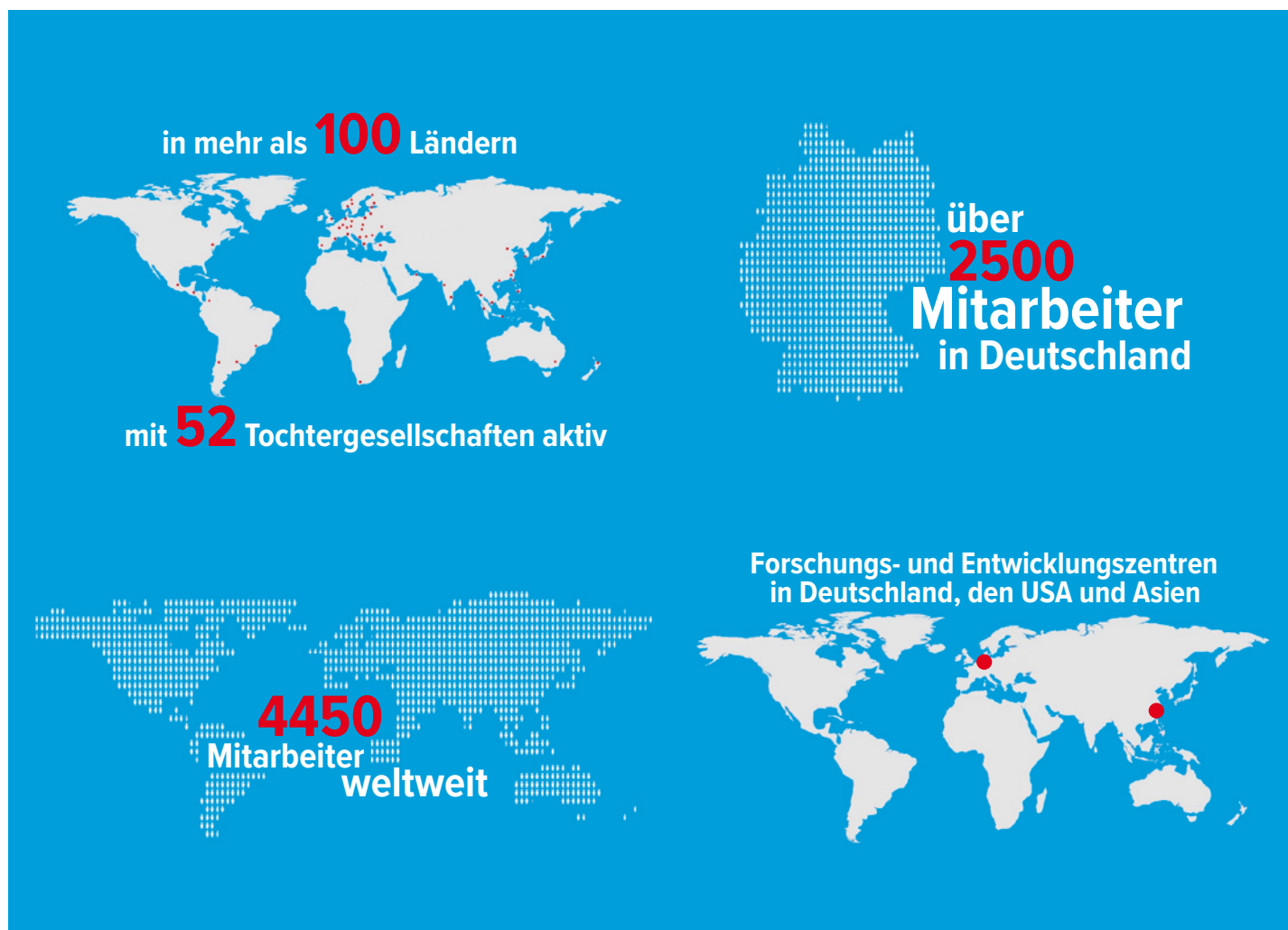
Um uns als Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln, brauchen wir engagierte und qualifizierte Mitarbeiter. Großen Wert legen wir deshalb auf die Themen Gute Führung und Interne Nachbesetzung. Daher haben wir in den vergangenen Jahren eine weltweit einheitliche Leadership-Ausbildung für Führungskräfte entwickelt. 2017 konnten wir das Angebot weiter ausbauen.

Wir möchten die Welt um uns herum positiv beeinflussen. Mit unserem Programm „tesa verbindet“ übernehmen wir deshalb Verantwortung für verschiedene gesellschaftliche Belange und die Umwelt. Neben Spenden gehört dazu vor allem der ehrenamtliche Einsatz unserer engagierten Mitarbeiter. In diesem Jahr setzten sich erneut zahlreiche Kollegen in über 50 Projekten leidenschaftlich für die gute Sache ein.

Wir sind davon überzeugt, dass Ökonomie, Ökologie und Soziales untrennbar miteinander verbunden sind. Auch in Zukunft möchten wir bei tesa deshalb für stabile Verbindungen sorgen – in unserem Kerngeschäft und darüber hinaus.

Dr. Robert Gereke
Vorstandsvorsitzender der tesa SE

DAS tesa GESCHÄFTSMODELL



Die tesa SE mit ihren 52 Tochtergesellschaften ist einer der weltweit führenden Hersteller selbstklebender Produkte und Systemlösungen für Industriekunden und Konsumenten. Der Konzern ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Beiersdorf Gruppe und mit rund 4450* Mitarbeitern in mehr als 100 Ländern aktiv.

Der Konzern und seine Töchter weltweit

Geografischer Schwerpunkt unserer Geschäftsaktivitäten ist Europa, gefolgt von den Regionen Afrika, Asien, Australien und Amerika. Neben der tesa SE zählen die Tochtergesellschaften in China, den USA, in Italien und in Singapur zu den größten Einzelgesellschaften des tesa Konzerns. Produktionsstandorte betreiben wir in Deutschland, Italien, den USA und China. Die tesa Unternehmenszentrale befindet sich seit 2015 in Norderstedt bei Hamburg.

*Stand 31.12.2017

Lösungen und Produkte für Industrie, Gewerbe und Konsumenten

Das tesa Geschäft ist in zwei Segmente unterteilt: Im Bereich **Direct Industries**, der für etwas mehr als die Hälfte des Umsatzes steht, versorgt tesa Industriekunden auf direktem Wege mit spezialisierten Systemlösungen. Der Geschäftsbereich **Trade Markets** befasst sich mit denjenigen Märkten, deren Kunden ihre marktgerechten tesa Produkte nicht auf direktem Wege, sondern über Handelspartner oder handelsähnliche Kanäle beziehen. Hierzu zählen neben den Sorti-

menten für private Konsumenten und Handwerker auch Klebebänder, die für industrielle und gewerbliche Kunden bestimmt sind und überwiegend über den technischen Handel vertrieben werden.

Im Mittelpunkt unserer Markenphilosophie und Strategie stehen eine zuverlässig hohe Qualität, große Innovationsfähigkeit und der Einsatz modernster Technologien. Wir bieten unseren Kunden effektive Lösungen und hochwertige Produkte – vor allem für die folgenden Anwendungsbereiche:

- Kunden aus den Branchen Automobil, Elektro und Elektronik, Druck und Papier sowie Bau unterstützt tesa vor allem mit Systemlösungen. Die Elektronikindustrie beispielsweise versorgen wir mit Klebesystemen für mobile Endgeräte wie Smartphones, Tablet-PCs oder sogenannte Wearables (beispielsweise Smartwatches, Fitnessarmbänder, Datenbrillen).
- Unsere Tochtergesellschaft tesa Labtec GmbH konzentriert sich auf die Entwicklung und Produktion arzneimittelhaltiger Pflaster – sogenannter transdermaler therapeutischer Systeme – für die Pharmaindustrie. Im Fokus stehen unter anderem wirkstoffhaltige orale Filme, die sich ohne Zugabe von Flüssigkeit im Mund auflösen.
- Für den technischen Handel führt tesa ein breites Produktsortiment, das kontinuierlich erweitert und dem sich verändernden Bedarf gewerblicher Kunden, unter anderem aus dem Baubereich, angepasst wird.
- Unter der Dachmarke tesa bieten wir Konsumenten in Europa und Lateinamerika ein umfangreiches Sortiment innovativer Produkte für den Einsatz in Haushalt, Büro und Garten an. Dazu gehören neben dem Klassiker tesafilm® auch tesamoll® Lösungen zur Wärmeisolation, Easy Cover® Produkte zum Malen und Abdecken, Montagebänder zum Reparieren und Befestigen, Klebebänder zum Verpacken sowie Produkte für den Insektenschutz im Haushalt.
- Im Geschäftsfeld Craftsmen konzentriert sich tesa auf maßgeschneiderte Sortimente für professionelle Handwerker wie Maler und Lackierer und deren zielgruppen-gerechte Vermarktung.

Strategische Ausrichtung

Unser zentraler Auftrag ist es, den Wert des tesa Konzerns im Sinne unserer Mitarbeiter, Kunden und Shareholder nachhaltig zu steigern, indem wir weltweit nutzbringende Produkte anbieten und profitabel verkaufen. Mit unseren hochqualifizierten Beschäftigten und laufend optimierten Geschäftsprozessen sind wir in der Lage, schnell und flexibel auf Veränderungen des Markts zu reagieren und bedarfsgerechte Produkte zu entwickeln. Die Kenntnis der

Produktionsprozesse und die Analyse aktueller Trends in der Industrie sowie das breite Angebot an hochwertigen marktgerechten Produkten verschaffen unserem Unternehmen Wettbewerbsvorteile und sichern seinen dauerhaften Erfolg. Auch unsere hohe Bereitschaft, unternehmerische Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen, trägt dazu bei. Nachhaltiges Denken und Handeln sind gelebte Bestandteile unserer Unternehmenskultur und in allen Geschäftsprozessen fest verankert. Im Sinne einer guten, nachhaltigen Unternehmensführung haben wir hierfür interne Standards wie den tesa Code of Conduct entwickelt, auf dessen konzernweite Einhaltung wir großen Wert legen. Unsere Geschäftspartner verpflichten wir mit dem Code of Conduct for Suppliers ebenfalls dazu, unsere Nachhaltigkeitsstandards zu befolgen.

Beschaffungsmärkte und externe Rahmenbedingungen

Die Güter, die wir für unsere Produkte benötigen, sind vielfältig. 60 Prozent von ihnen sind sogenannte direkte Güter, die unmittelbar in unsere Produkte einfließen. Hierzu gehören z. B. Kautschuk, Chemikalien oder Trägermaterialien wie Folien und Gewebe. 40 Prozent sind indirekte Güter, die nur mittelbar zur Erzeugung unserer Produkte genutzt werden, wie etwa Maschinen, Gebäude oder Dienstleistungen. Die tesa Wertschöpfungskette ist global ausgerichtet. Die größten Beschaffungsmärkte sind Europa und Asien mit China als wichtigstem Herkunftsland.

Von großer Bedeutung für die Qualität unserer Produkte – und damit für unseren anhaltenden Erfolg – ist eine effiziente Wertschöpfungskette, die dafür ausgelegt ist, auch zukünftige Entwicklungen zu antizipieren. Um diese Voraussetzung zu erfüllen, qualifizieren wir systematisch unsere Lieferanten und arbeiten daran, unsere Lieferketten durch eine regionale Beschaffung in der Nähe unserer Produktionsstätten sinnvoll zu gestalten. Hierbei setzen wir unter anderem auf lokale Einkaufsteams. Sie kennen und beobachten den Markt vor Ort genau und sind in der Lage, die Risiken, etwa aufgrund politischer Instabilitäten oder Änderungen der örtlichen Gesetzgebung, realistisch einzuschätzen. Darüber hinaus minimieren wir regionale Risiken durch den Aufbau eines Netzes alternativer Lieferanten.

Neben regionalen Veränderungen beeinflussen auch allgemeine Entwicklungen die Beschaffung. Das können unter anderem steigende Rohstoffpreise, veränderte Vertriebswege oder Verschiebungen der Wettbewerbssituation sein. Um diesen Einflüssen zu begegnen, hat tesa bereichsübergreifende Aktivitäten und Ressourcen in der zentralen Funktion tesa Purchasing Network (tPN) gebündelt, die sämtliche Prozesse IT-gestützt konzernweit steuert.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Verantwortung ist für tesa der Schlüssel zur nachhaltigen Wertschöpfung. Konzernweit haben wir im Sinne dieser Maxime, basierend auf unseren Corporate Values, die folgenden Grundsätze verankert:

Grundlage unseres anhaltenden Erfolgs ist das **Vertrauen unserer Kunden** in das Unternehmen und die Marke tesa. Dieses Vertrauen möchten wir durch **zuverlässige Qualität, exzellenten Service, hohe Innovationsleistung, modernste Technologien** und über **nachhaltige Produkte** immer wieder bestätigen.

Wir vertrauen hierbei auf unsere **Mitarbeiter**, die sich mit ihrer Leidenschaft und Erfahrung für tesa einsetzen. Durch **gesunde, faire und chancenreiche Arbeitsbedin-**

gungen wollen wir sie langfristig an uns binden und ihnen ein **attraktiver, verantwortungsvoller Arbeitgeber** sein.

Unsere Verantwortung erstreckt sich über die **gesamte Wertschöpfungskette**. Wir setzen uns für **faire Arbeitsbedingungen** bei unseren Lieferanten ein, wir respektieren die **Umwelt**, engagieren uns für die **Gesellschaft** und schaffen durch unsere Produkte einen **nachhaltigen Mehrwert**.

Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette

Unternehmerische Verantwortung verstehen wir bei tesa seit vielen Jahren als wichtiges Merkmal unseres Kerngeschäfts und unserer Geschäftsprozesse. Von der Rohstoffbeschaffung bis zur Wiederverwertung übernehmen wir in allen Stufen unserer Wertschöpfungskette Verantwortung:

VIER HANDLUNGSFELDER

Mitarbeiter



4450 Mitarbeiter weltweit
in über **100** Ländern



Talentmanagement



Arbeits-sicherheit und Gesundheit

Umwelt



Umweltmanagementsystem nach **ISO 14001**

Löse-mittelfreie Produktions-technologien



Energie-Eigenerzeugung durch Kraft-Wärme-Kopplung **KWK**

WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Rohstoffe



Produktion



Distribution



Verwendung



Entsorgung

Produkte



Ressourceneffiziente Lösungen für die Industrie



Umweltschonendes tesa® ecologo Sortiment



Gesellschaft



Engagement für Soziales, Bildung und Umwelt

tesa verbindet



Bereits bei der Beschaffung bevorzugen wir regionale Quellen und nachwachsende Rohstoffe. Zugleich verpflichten wir über unseren Code of Conduct for Suppliers auch unsere Lieferanten, verantwortungsvoll zu wirtschaften. An unseren Standorten arbeiten wir daran, unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu verringern. Außerdem sorgen wir für einen konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter. Im Umfeld unserer Standorte engagieren wir uns auf vielfältige Weise gesellschaftlich. Und unseren Kunden bieten wir ein kontinuierlich wachsendes Sortiment umweltfreundlicher Produkte an.

Strategische Handlungsfelder

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung konzentrieren wir uns auf vier strategische Handlungsfelder: Mitarbeiter, Produkte, Umwelt und Gesellschaft. Wir überprüfen regelmäßig die Schwerpunktsetzung innerhalb dieser Handlungsfelder. Mit Blick auf das CSR-RUG haben wir 2017 unsere wesentlichen Themen mit Vertretern der jeweiligen Fachbereiche von tesa, der Konzernmutter Beiersdorf sowie weiteren relevanten Akteuren neu bewertet. Bei der Materialitätsanalyse wurden die Themen Klimaschutz und CO₂-Emissionen, Führungskräfte und interne Nachbesetzung, Arbeitssicherheit, Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten, Menschenrechte in der Lieferkette und schließlich Produktsicherheit als wesentlich identifiziert.

Risikomanagement

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

Zum Jahreswechsel 2017/18 haben wir in einem abteilungsübergreifenden Workshop die Abdeckung der nichtfinanziellen Aspekte in unseren bestehenden Prozessen überprüft und zusätzliche potenzielle Risiken zu bisher nicht abgedeckten Aspekten identifiziert.

Alle so identifizierten Risiken haben wir anschließend in Bezug auf ihre Auswirkung auf die nichtfinanziellen Aspekte bewertet. Dabei wurden nur Risiken zum Thema wett-

bewerbsrechtliche Risiken mit hoher Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziell schwerwiegenden negativen Auswirkungen identifiziert und im Kapitel Good Governance (Seite t–10) erläutert. Diese werden 2018 in unser konzernweites Risikomanagement eingebunden soweit nicht bereits erfolgt.

Organisatorische Verankerung

Unternehmerische Verantwortung ist bei tesa fest im Konzern verankert. Der tesa Vorstand bekennt sich ausdrücklich zu ihr. Auf seine Initiative hin wurde Verantwortung als Querschnittsaufgabe im Konzern festgeschrieben. Alle relevanten Fachbereiche sind darin eingebunden. So stellen wir den Bezug zur Geschäftstätigkeit und zu den Kerngeschäftsprozessen sicher. Folgende Fachbereiche sind in die Steuerung involviert und für die operative Umsetzung verantwortlich:

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

Eine zentrale Corporate-Responsibility-Steuerungsgruppe mit Vertretern dieser Fachbereiche kommt quartalsweise unter Vorsitz des Geschäftsführungsmitglieds Human Resources zusammen, um inhaltliche Fragestellungen zu besprechen. Die Gruppe koordiniert außerdem den Austausch der Bereiche sowie die Berichterstattung nichtfinanzieller Themen.

Darüber hinaus tauschen wir uns regelmäßig mit dem Mutterkonzern Beiersdorf aus und stimmen unsere Aktivitäten miteinander ab. Die Zusammenarbeit findet sowohl auf fachlicher Ebene statt als auch im Rahmen der gemeinsamen Berichterstattung.

UN Global Compact

tesa ist 2006 dem „UN Global Compact“ beigetreten. Mit unserer Mitgliedschaft unterstreichen wir unseren Anspruch, international anerkannte Sozial- und Umweltstandards zu erfüllen. Heute beteiligen sich Unternehmen aus rund 160 Ländern, internationale Arbeitnehmerverbände, zivilgesellschaftliche Gruppen, Regierungen und Organisationen der Vereinten Nationen am Global Compact. Seine zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung stellen auch bei tesa die übergeordneten Leitlinien allen Handelns dar.

- 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

Die zehn Prinzipien des Global Compact sind für tesa Ausgangspunkt unternehmenseigener Verhaltenskodizes und Leitlinien. Dazu gehören vor allem der Code of Conduct for Suppliers und die Umweltleitlinien, die in diesem Bericht näher beschrieben werden. Jährlich legen wir dem UN Global Compact unsere Fortschritte in Form dieses Berichts dar.

Good Governance

tesa übernimmt Verantwortung für gesetzeskonformes und an ethischen Grundsätzen orientiertes Wirtschaftshandeln sowohl innerhalb der eigenen Organisation als auch in seiner Lieferkette. Mitarbeiter und Lieferanten des Konzerns müssen sich an klare, schriftlich fixierte Vorgaben halten. Dies wird durch interne und externe Audits regelmäßig geprüft und beispielsweise durch Beratung, Schulungen oder Maßnahmenprogramme unterstützt.

Governance & Compliance

Gesetzesverletzungen führen nicht nur zu Strafen und Bußgeldern, sie schaden auch unserem Ruf und laufen unserem Verständnis von Good Governance zuwider. Um das lang-

jährige Vertrauen von Konsumenten, Kunden, Investoren und Mitarbeitern in den tesa Konzern zu sichern, legen wir in puncto Good Governance und Unternehmensverantwortung hohe Maßstäbe an. Dies gilt sowohl für das Unternehmen wie für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Code of Conduct



Unsere hohen Ansprüche im Hinblick auf Good Governance gibt der tesa Code of Conduct (CoC) verbindlich für die gesamte Organisation vor. Der tesa CoC mit seinen grundsätzlichen Regeln und Kriterien – abgeleitet von den zehn Prinzipien des UN Global Compact – schafft eine klare Orientierung für die ganze Belegschaft und ist weltweit anwendbar. Er hilft den Mitarbeitern und Führungskräften dabei, die zentralen Grundsätze und Werte unseres Unternehmens im Arbeitsalltag zu beachten, weiterzuvermitteln und das gesamte Geschäftsverhalten danach auszurichten.

Compliance Management System

Ausgehend von den zentralen Grundsätzen und Werten des tesa CoC bekennt sich tesa seit je zu freien Märkten und fairem Wettbewerb. Jegliche Form von Korruption, Bestechung oder anderweitig rechtswidrigem Verhalten lehnen wir ab. Unsere internen Richtlinien sind mit den geltenden Gesetzen und dem tesa CoC abgestimmt. Sie sind unverzichtbare Grundlage unserer Tätigkeit und tragen erheblich zu unserem langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg bei. Im Jahr 2017 wurde für das tesa Compliance Management System (CMS) ein neuer konzeptioneller und organisatorischer Ansatz gewählt und dadurch das Bestandssystem konsequent weiterentwickelt. Ziel des Vorstandes war es, tesa mittel- und langfristig auf die wachsenden Herausforderungen in neuen und intensiver umkämpften Märkten auszurichten. Dabei sollte auch der Kontext sich schnell verändernder rechtlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Durch die Anpassung und Verstärkung unseres CMS wollen wir sicherstellen, dass alle für tesa relevanten und geltenden gesetzlichen Bestimmungen beachtet werden. Dabei ist es uns besonders wichtig, dass Compliance weiterhin im Zusammenhang mit Good Governance gesehen und somit als integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit verstanden und als selbstverständlich gelebt wird. Um dies zu erreichen, folgen wir einem geregelten Prozess, der vier Schritte umfasst: **Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, Verbessern.**

Den Schwerpunkt unseres Compliance-Programms bilden derzeit die Themen kartellrechtskonformes Verhalten, Kor-

ruptionsprävention und Datenschutz. Daneben wurden weitere Risikogebiete als Compliancefelder benannt und mit organisatorischen Maßnahmen und Prozessen hinterlegt. Durch klare Pflichtendelegation ist sichergestellt, dass sich sämtliche Compliance-Beauftragten in der Organisation der Aufgabe und der Verantwortung bewusst sind und die jeweiligen Themengebiete kontinuierlich bearbeiten und weiterentwickeln.

Systemischer Ansatz

Unsere Muttergesellschaft, die Beiersdorf AG, veranstaltet regelmäßig eigene Audits sowie im Auftrag des Vorstandes der tesa SE weitere Audits in bestimmten Risikofeldern. Außerdem führen wir anlassunabhängige Stichprobenkontrollen in den einzelnen Compliancefeldern durch. Die Ergebnisse der verschiedenen Audits und Stichproben versetzen uns in die Lage, frühzeitig mögliche Fehlentwicklungen und notwendige Nachbesserungen im Gesamtsystem zu erkennen und ihnen durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken.

Compliance-Initiativen und Maßnahmen

Auf der Grundlage standardisierter Risikoanalysen haben wir für den tesa Konzern relevante Kern-Compliancefelder festgelegt und definiert. Diese werden regelmäßig auf Aktualität geprüft und bei Bedarf erneuert oder angepasst.

Mit regelmäßigen Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen sowie intensiver Beratung im Unternehmen haben wir die Prinzipien des CoC weiter verbreitet und verankert.

Zur Information unserer Mitarbeiter betreiben wir außerdem eine Compliance-Themenplattform im Intranet. Dort können sich Mitarbeiter weltweit über gesetzeskonformes Verhalten im Geschäftsalltag informieren sowie Richtlinien und kompetente Ansprechpartner für eine weitergehende Beratung finden. Darüber hinaus erhält unsere Belegschaft regelmäßig mehrsprachige Intranet-News zu relevanten Entwicklungen und gerichtlichen oder behördlichen Entscheidungen sowie Verhaltenshinweise im Kontext von Governance & Compliance.

Meldesystem

Ein wichtiger Bestandteil des Compliance Management Systems ist unser internes Meldewesen. Mit ihm nehmen wir Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße entgegen und bewerten sie hinsichtlich ihrer Relevanz. Anschließend leiten wir Sanktionsmaßnahmen ein, stets nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieses Meldesystem hat tesa in mehreren Schritten ausgeweitet. So wurde in den letzten



Jahren der zentrale CoC-Manager aus dem HR-Bereich durch ein neu eingerichtetes Netzwerk von regionalen CoC-Managern (HR) ergänzt und verstärkt. Darüber hinaus hat tesa 2017 eine konzernweit geltende Whistleblowing-Policy verabschiedet und im Rahmen eines Pilotprojekts in den Regionen Greater China und Asia Pacific einen externen Ombudsmann bestellt.

Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten

Die Aufmerksamkeit und Sensibilisierung für das Thema Kartellrecht hat weltweit zugenommen. Dies wurde auch in einer internen Risikobewertung zur Wesentlichkeitseinschätzung in Bezug auf die CSR-RUG-Themen festgestellt. Die Vermeidung von wettbewerbswidrigem Verhalten (Anti-trust) steht im Zentrum unseres CMS und wurde als wesentliches Thema im Sinne des CSR-RUG identifiziert. Gründe sind die immer komplexeren rechtlichen Rahmenbedingungen, die geänderte Verfolgungspraxis der Kartellbehörden sowie die unterschiedlichen Geschäftsmodelle im tesa Konzern.

Neben dem Eigenvertrieb und dem Vertrieb durch Groß-, Einzel- und Onlinehändler ist tesa auch in der Forschung und Entwicklung aktiv. In allen Bereichen liegen erhöhte Risiken. Verfolgt und mit sehr empfindlichen Bußgeldern geahndet werden mittlerweile nicht mehr nur klassische Kartellvereinbarungen wie illegale Preisabsprachen zwischen Wettbewerbern, sondern auch verstärkt wettbewerbswidrige Beschränkungen zwischen Lieferanten und deren Abnehmern sowie der Austausch sensibler Informationen. Das enorme Sanktionspotenzial hat sich zudem dadurch weiter erhöht, dass im Anschluss an die von den Wettbewerbsbehörden geführten Kartellverfahren in aller Regel mit Schadensersatzklagen von Abnehmern zu rechnen ist, die durch den Kartellrechtsverstoß finanziell geschädigt wurden. Unabhängig davon haben wir bereits vor einigen Jahren unser „tesa Antitrust Compliance Programm“ erfolgreich flächendeckend eingeführt und entwickeln es seither fort. Hauptziel des Programms ist es, konzernweit für kartellrechtliche Themen zu sensibilisieren. Es informiert über relevante kartellrechtliche Inhalte und klärt über mögliche Risiken auf. Zudem wurden interne Kommunikationsstrukturen und ein weltweites Netzwerk kompetenter Anwälte aufgebaut.

Kernelemente unseres Antitrust Compliance Programms sind neben verschiedenen Richtlinien ein praxisnahes Schulungskonzept, bestehend aus Web Based Trainings und Präsenzs Schulungen sowie Workshops, und weitreichende Beratungsangebote. Unsere Richtlinien liefern klare Vorgaben zu wettbewerbsrelevanten Themen. Dazu zählen der richtige Umgang mit Wettbewerbern, die Teilnahme an Verbandssitzungen sowie Informationen zu Einzelhandelspreisen. Außerdem bieten die Richtlinien Hilfestellung mit allgemeinen und einfachen Ge- und Verboten. Die Richtlinien sind für jeden Mitarbeiter rund um die Uhr auf der Compliance-Intranet-Plattform abrufbar. Auch den Mitarbeitern unserer internationalen Tochtergesellschaften stellen wir sie nach Überprüfung und Anpassung an das lokale Recht in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung und unterstützen sie mit Schulungsangeboten.

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte weltweit, die mit kartellrechtlichen Themen in Berührung kommen, werden in regelmäßigem Turnus geschult. Unser Schulungskonzept umfasst ein Onlinetraining, das die grundlegenden kartellrechtlichen Inhalte in sechs Sprachen vermittelt. Ergänzend führen wir in besonders risikobehafteten Regionen Präsenztrainings in der Landessprache durch und berücksichtigen besonders die landesspezifischen Regelungen und Gegebenheiten. Ferner erhalten ausgewählte Geschäftsbereiche intensive Präsenztrainings zu besonders geschäftsrelevanten Themen.

Individuelle und geschäftsbegleitende Beratung zu kartellrechtlichen Fragen durch die Rechts- und Compliance-

Abteilung der tesa SE ist ein weiteres Kernelement des Antitrust Compliance Programms. Auf internationaler Ebene wird dieses Angebot durch spezialisierte Anwälte an vielen Standorten unserer Tochtergesellschaften ergänzt, sodass weltweit ein hohes Maß an qualifizierter Beratung zur Verfügung steht.

Korruptionsprävention

Die tesa Antikorruptionsrichtlinie dient als Handlungsleitfaden bei Interessenkonflikten, Einladungen oder Zuwendungen. Durch ergänzende Beratung und Schulungen erläutern wir, wie diese Regelungen im Detail anzuwenden sind, um Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit zu bieten.

Datenschutz

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen aus der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DS-GVO) haben wir im Berichtsjahr das Thema Datenschutz nach Revision der vormaligen Risikoanalyse zu einem Kern-Compliancefeld erklärt. Seither arbeiten wir gemeinsam mit einem externen Berater und Dienstleister daran, die organisatorischen und technischen Anforderungen der EU-DS-GVO fristgemäß bis zum 25. Mai 2018 umzusetzen.

Kennzahlen

Die Teilnahme an allen weltweiten Trainings wird zentral über unsere Learning-Management-Plattform nachgehalten, ausgewertet und berichtet. Im Jahr 2017 haben wir 1621 Mitarbeiter in 41 Ländern und 48 verbundenen Gesellschaften zu einer Onlineschulung in dem Kern-Compliancefeld „Antitrust“ eingeladen. In diesem Feld ist vorgesehen, dass eine Schulung mindestens alle zwei Jahre stattfindet. Dementsprechend werden wir das Jahr 2018 dazu nutzen, Nachschulungen durchzuführen und alle Schulungsunterlagen für Online- und Präsenztrainings zu überarbeiten. Ziel der Maßnahmen ist es, Governance und Compliance möglichst praxisnah zu vermitteln. Gleichzeitig müssen wir sicherstellen, dass die gesamte Belegschaft diese Themen sehr ernst nimmt und als integralen Bestandteil des geschäftlichen Handelns versteht.

Kartellrecht (Antitrust)

Quote erfolgreicher Teilnahmen in 2017 (global1*)	96,42 %
---------------------------------------------------	---------

1* Die Teilnahmequote bezieht sich auf die Ziel- und Gefährdungsgruppe, die für dieses Kern-Compliancefeld vorab definiert wurde. Dazu zählen sämtliche Mitarbeiter und Führungskräfte konzernweit, die mit kartellrechtlichen Themen und Anforderungen in Berührung kommen können.

Verantwortung in der Lieferkette

Für unsere Produktion benötigen wir Rohstoffe und Chemikalien, die wir bei zahlreichen Lieferanten weltweit einkaufen und an unsere Standorte transportieren. Die Zusammenarbeit mit diesen Lieferanten macht uns auch auf ökologische und soziale Herausforderungen in der Lieferkette aufmerksam. Prozessual liegen alle Belange der Lieferkette im Verantwortungsbereich des Geschäftsleitungsmitglieds Supply Network.

Beschaffungsstrategie

Im Zentrum unseres Handelns stehen unsere Mitarbeiter sowie unsere Kunden und Lieferanten. Wir tragen aber auch Verantwortung für Personen, die indirekt mit unseren Prozessen in Verbindung stehen. Menschenrechte weltweit einzuhalten gehört zu unseren Grundsätzen.

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

Code of Conduct for Suppliers

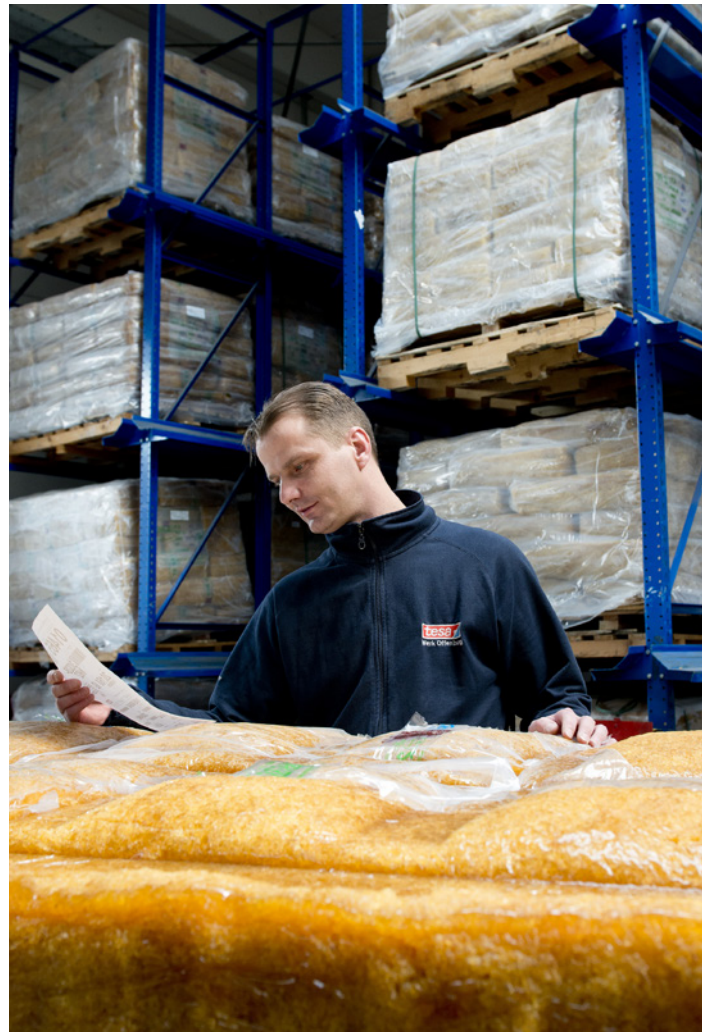


Als Grundlage für die verantwortungsvolle Gestaltung unserer globalen Beschaffungsprozesse verwenden wir den Code of Conduct for Suppliers (CoCfS). Er beschreibt grundlegende Regeln und Verpflichtungen für alle wesentlichen tesa Lieferanten, die tesa direkt beliefern, im Bereich der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsprävention. Basis sind die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Geschäftsbeziehungen mit diesen wesentlichen Lieferanten gehen wir nur ein, wenn sie sich ausdrücklich dazu verpflichten, den CoCfS zu befolgen.

Der CoCfS löste am 31. März 2017 die inhaltsgleiche tesa Purchasing Charter ab. Die Umbenennung erfolgte zeitgleich mit der internationalen Einführung eines neuen Einkaufsstandards. Weltweit haben wir im Berichtszeitraum begonnen, alle Prozessverantwortlichen in der Anwendung des Standards zu schulen. Die eigens dafür entwickelte Onlineschulung verdeutlicht und vertieft die zentrale Rolle des CoCfS im Rahmen unserer Beschaffungsprozesse.

Lieferantenaudits

Zusätzlich zu Lieferantenbesuchen führt tesa regelmäßige Lieferantenaudits durch. In neuen, aber auch laufenden Ge-



schaftsbeziehungen führt tesa bei wesentlichen Lieferanten entsprechende Audits durch. Die Auswahl dieser auditierten Lieferanten erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien, etwa entsprechend ihrer strategischen Bedeutung, bei der Suche neuer Lieferanten oder im Falle von Qualitätsmängeln. Die Prüfungen haben zum Ziel, die Leistungsfähigkeit des jeweiligen Lieferanten zu beurteilen. Auffälligkeiten werden in Besuchs- oder Auditberichten festgehalten. Regelmäßig prüfen und dokumentieren wir dabei, ob Umweltstandards sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen eingehalten werden; diese sind auch Bestandteil des CoCfS. Innerhalb des tesa Konzerns kontrolliert die Konzernrevision im Rahmen von Purchase-to-pay-Audits, in denen alle Prozesse von der Beschaffung bis zur Rechnungslegung geprüft werden, regelmäßig die weltweit gültigen Einkaufsstandards und die damit verbundenen Prozesse in den Tochtergesellschaften. Um das Thema Menschenrechte über regelmäßige Lieferantenbesuche und Lieferantenaudits stärker zum allgemein beachteten Standard zu machen, sollen ab 2018 die Aspekte des CoCfS auch in den Standardfragenkatalog der Lieferantenaudits aufgenommen werden.

VIELSEITIGE MITARBEITERFÖRDERUNG



Wir möchten das Engagement und die Motivation unserer Mitarbeiter fördern und ihre Bindung an das Unternehmen stärken. Deshalb investieren wir kontinuierlich in Maßnahmen, die unsere hohe Attraktivität als Arbeitgeber erhalten. Wichtige Bausteine unserer Personalpolitik sind die überwiegend interne Besetzung von Führungspositionen, Leadership, Aus- und Weiterbildung, eine lebendige Feedback- und Dialogkultur sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Personalpolitik und -strategie

Als technologisch führendes Unternehmen unserer Branche sind wir darauf angewiesen, hochqualifizierte und engagierte Mitarbeiter zu **rekrutieren**, sie individuell **weiterzuentwickeln** und **an uns zu binden**. Mit Blick auf unsere Führungskräfte gilt es, wertvolle Erfahrungen und Markt-

kenntnisse zu bewahren, auszubauen und für den langfristigen Unternehmenserfolg einzusetzen. Dabei ist es entscheidend, dass tesa von Mitarbeitern und Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Grundlage für eine motivierte, zufriedene und leistungsstarke Belegschaft sind die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Sie haben bei tesa deshalb höchste Priorität.

Für unsere Attraktivität als Arbeitgeber sind zwei Faktoren besonders entscheidend: talentierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und sie langfristig ans Unternehmen zu binden sowie herausragende Führungsqualitäten der Vorgesetzten zu fördern. In beiden Themenfeldern haben wir umfangreiche Maßnahmen entwickelt, um unsere Belegschaft in ihrer individuellen Entwicklung zu stärken. Dabei setzen wir uns für eine vielfältige Unternehmenskultur ein, in der alle Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten können.

Interne Nachbesetzung

Ein Kernelement unserer Personalstrategie ist es, zentrale Führungspositionen möglichst mit Mitarbeitern aus dem eigenen Unternehmen zu besetzen. Nur so können wir deren wertvolle Erfahrungen und Marktkenntnisse bewahren und optimal für den langfristigen Unternehmenserfolg nutzen. Mehrmals im Jahr berät sich der Vorstand auf Klausuren zu den Themen Nachfolgeplanung und Talent Management. Der Bereich Human Resources (HR) spielt eine zentrale Rolle, um künftigen Führungskräften einen Aufstieg innerhalb der Organisation zu erleichtern und sie dauerhaft an uns zu binden. Unter anderem führt er Entwicklungsgespräche und -beratungen mit Mitarbeitern durch, organisiert Talent Management Workshops oder sorgt dafür, dass Mitarbeiter regelmäßig von ihren Vorgesetzten Feedback bekommen. Zu den Aufgaben des Bereichs gehört es auch, für den Informationsaustausch zwischen den Regionen und der Unternehmenszentrale zu sorgen sowie bereichs- und regionenübergreifend Vorschläge für die Nachbesetzung von Stellen zu machen. Im Berichtszeitraum konnten wir auf diese Weise die meisten Top-Führungspositionen mit internen Kandidaten besetzen. Konkret haben dazu 2017 die folgenden Maßnahmen beigetragen.

Maßnahmen:

- In den Regionen Europa und Asien bekamen Talente die Chance auf ein „**Competencies Review**“. Dabei erhielten sie Feedback zu ihren Stärken und Entwicklungsfeldern in Bezug auf die tesa Key Competencies. Intensive Gespräche mit erfahrenen Führungskräften und Mitarbeitern aus dem HR-Bereich gaben den Nachwuchskräften weitere Impulse für ihre zukünftige Karriere bei tesa.
- Im Rahmen des mehrwöchigen **tesa Management-Development-Programms** setzten sich internationale Führungskräfte mit dem Thema Strategieentwicklung auseinander. Professoren verschiedener Wirtschaftshochschulen unterstützten die Teilnehmer mit aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Wettbewerbsanalysen zu den jeweiligen Themen.

- Auch 2017 wurden in den Regionen und in der Zentrale **Talentworkshops** auf der Führungsebene durchgeführt. Dabei diskutieren Führungskräfte weltweit über die individuelle Förderung von Nachwuchstalente.
- 2017 haben wir in unserer Zentrale in Norderstedt einen großen **HR-Marktplatz** veranstaltet, bei dem es unter anderem um das Thema Mitarbeiterentwicklung ging. Dort tauschten wir uns mit Führungskräften und Mitarbeitern darüber aus, wer welche Verantwortung trägt, um die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Belegschaft erfolgreich zu gestalten. Die hohe Teilnehmerzahl belegt den großen Bedarf an Informationen und Austausch zu diesen Themen.

Trainings und Maßnahmen für gute Führung

Gute Führung (Leadership) ist entscheidend für das Engagement der Mitarbeiter sowie für die Leistungs- und Zielorientierung im gesamten Unternehmen. Wir sind davon überzeugt, dass Leadership ganz wesentlich dazu beiträgt, Mitarbeiter langfristig an tesa zu binden. Deshalb investieren wir regelmäßig in die Weiterentwicklung unserer Führungskräfte und haben in den vergangenen Jahren eine weltweit einheitliche Leadership-Ausbildung entwickelt. Dazu zählt unter anderem das neue Essential Leadership Training. Nach Asien und Europa haben wir das Training 2017 auch in der Region Lateinamerika eingeführt. Für 2018 planen wir, auch die Region Nordamerika und Deutschland auf das neue Konzept umzustellen. Ziel ist es, zukünftig im gesamten Konzern über ein einheitliches Verständnis von Leadership zu verfügen. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in den tesa Key Competencies wider – vier der neun Schlüsselkompetenzen beziehen sich auf die Themen Management und Leadership.

Maßnahmen:

- tesa Führungskräfte in den Regionen Europa, Asien und Lateinamerika durchliefen im Rahmen der weltweit einheitlichen Leadership-Ausbildung ein sechstägiges, modular aufgebautes Trainingsprogramm zur Mitarbeiterführung. Ab 2018 wird auch in Deutschland das Essential-Leadership-Programm angeboten. Die Schulung „Führung intensiv bei tesa“ wurde 2017 in Deutschland letztmalig durchgeführt.
- Wir möchten erfahrenen Führungskräften die Möglichkeit geben, sich unter professioneller Anleitung mit schwierigen Führungssituationen auseinanderzusetzen. Zu diesem Zweck haben wir das **Advanced Leadership Training** entwickelt und 2017 in einem Pilotprojekt in

Deutschland getestet. Ab Frühjahr 2018 soll das Training international eingeführt werden.

- Zusätzlich zu ihren Fachaufgaben müssen Führungskräfte Fragen ihrer Mitarbeiter zu vielfältigen Themen und Regelungen des Unternehmens beantworten und erklären können. Dazu zählen beispielsweise die Rekrutierung neuer Mitarbeiter, die Betreuung von Praktikanten und Werkstudenten, das Vergütungsmanagement, arbeitsrechtliche Fragestellungen oder Gespräche zum Thema Elternzeit. Hinzu kommt eine steigende Zahl an gesetzlichen und tariflichen Vorschriften, die Führungskräfte kennen und anwenden müssen. Um sie dabei zu unterstützen, hat der HR-Bereich einen **gemeinsamen digitalen Informationsraum** im Intranet geschaffen. Führungskräfte finden dort schnell und übersichtlich alle notwendigen Informationen.
- Wie erleben Mitarbeiter ihre Vorgesetzten, und wie empfinden sie deren Führung? Um diese Frage zu beantworten, haben wir 2017 ein **digitales Feedbacktool** auf Basis der tesa Key Competencies entwickelt. Dabei werden Mitarbeiter zu verschiedenen Aspekten der Führung befragt. Anschließend erhalten die Vorgesetzten eine anonymisierte Auswertung und können auf dieser Basis gemeinsam mit ihren Mitarbeitern das weitere Vorgehen besprechen.

Entwicklung, Förderung, Ausbildung

Um langfristig erfolgreich zu sein, müssen wir unseren Mitarbeitern attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten – und zwar auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Seit Jahren stellen wir fest, dass Entwicklungschancen zunehmend darüber entscheiden, wie sehr sich Mitarbeiter an ein Unternehmen gebunden fühlen. Wir sind davon überzeugt, dass

sich alle Menschen gern weiterentwickeln und bereit sind, Neues zu lernen. Daher ermöglichen wir unseren Beschäftigten, sowohl an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen als auch neue Erfahrungen in anderen Fachbereichen oder Regionen zu sammeln.

Zudem bauen wir unser Angebot an Ausbildungsberufen in den deutschen tesa Werken kontinuierlich weiter aus. Im Berichtsjahr haben beispielsweise die ersten angehenden Elektroniker für Betriebstechnik ihre Ausbildung begonnen. In den Jahren zuvor waren bereits neue Ausbildungen zum Maschinen- und Anlagenführer, Industriemechaniker, Chemikanten oder Mechatroniker hinzugekommen.

Maßnahmen und Programme:

- **Ausbildungsberufe:** Maschinen- und Anlagenführer, Industriemechaniker, Chemikanten, Elektroniker und Mechatroniker. 2017 betrug die Zahl der Auszubildenden 81. Davon haben sich zwei entschieden, ein duales Studium zu absolvieren.
- **Qualifizierungsprogramme:** Basisqualifizierung für neue Mitarbeiter sowie spezielle Formate, die auf die Anforderungen einzelner Geschäftsbereiche zugeschnitten sind. Das **Sales and Marketing Qualification Program** für Vertriebsmitarbeiter beispielsweise umfasst eine Kombination aus technischen Trainings und Verkaufsfähigkeiten. Im Berichtsjahr wurde es an die neuesten Entwicklungen im Markt und die sich verändernden Bedürfnisse des Vertriebs angepasst. Das Qualifikationsprogramm für Mitarbeiter der tesa Forschung und Entwicklung beinhaltet etwa Themen wie Patente oder Qualitätsmanagement. Im Berichtsjahr haben innerhalb unserer Qualifizierungsprogramme 664 Mitarbeiter an insgesamt 220 Trainingstagen teilgenommen.



- **E-Learning des tesa Supply Network:** Mitarbeiter entwickeln hierdurch ein Verständnis für Prozesse und Zusammenhänge innerhalb der Bereiche Logistik, Produktion und Materialmanagement.
- **Offenes Kursprogramm:** Das Angebot steht nach Absprache mit ihren Führungskräften allen Mitarbeitern offen und umfasst beispielsweise Sprachtrainings und IT-Schulungen. 200 Teilnehmer mit 51 Trainingstagen.
- **„Treffpunkt Weiterbildung“:** Alle tesa Mitarbeiter haben die Möglichkeit, am Fortbildungsprogramm des Mutterkonzerns Beiersdorf teilzunehmen.

Feedback und Dialog

- Eine zentrale Rolle für die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter spielen auch **Feedback- und Dialogformate**. Über den Austausch mit anderen Kollegen und Vorgesetzten können Mitarbeiter mehr über ihre persönlichen Stärken und Entwicklungspotenziale lernen und einander wertvolles Feedback geben.

In den letzten Jahren haben wir unsere Feedbackkultur kontinuierlich verbessert – etwa mithilfe von **Mitarbeiterbefragungen**. Diese führen wir jährlich im Wechsel in mehreren Regionen oder in der Hamburger Zentrale durch. In einem ersten Schritt messen wir dabei das Engagement unserer Mitarbeiter, ihre Motivation und ihre Bindung an das Unternehmen. Um den Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten zu fördern, finden im Anschluss an die anonymisierten Befragungen gemeinsame Workshops statt. Dort werden die Ergebnisse diskutiert und konkrete Maßnahmen erarbeitet. Wirksamkeit und Akzeptanz der Maßnahmen überprüfen wir in den nachfolgenden Mitarbeiterbefragungen. Generell belegen die Ergebnisse der Umfragen das hohe Engagement unserer Mitarbeiter und eine starke Bindung an tesa.

Nachdem wir im Jahr 2016 Mitarbeiterbefragungen in der Zentrale in Norderstedt und an anderen europäischen Standorten durchgeführt hatten, stand 2017 die Region Lateinamerika im Fokus. Dabei wurden Mitarbeiter von insgesamt fünf Tochtergesellschaften befragt. Die Teilnehmerquote lag bei 98 Prozent. Von diesem Jahr an werden die einzelnen Gesellschaften damit beginnen, die aus den Befragungsergebnissen abgeleiteten Maßnahmen umzusetzen.

2017 haben wir in den tesa Regionen zudem kompetenzbasierte Mitarbeitergespräche durchgeführt. Dieses international einheitliche Format basiert auf dem Modell der tesa Key Competencies, die das Handeln der Menschen bei tesa bestimmen. Auch damit können wir dafür sorgen, dass Mitarbeiter und Führungskräfte miteinander ins Gespräch kommen.



Arbeitsicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sind die Voraussetzung für eine motivierte, zufriedene und leistungsstarke Belegschaft. Mit vielfältigen Maßnahmen tragen wir dazu bei, Unfälle und Krankheiten zu verhindern beziehungsweise auf ein Minimum zu reduzieren.

Grundlagen für sicheres und gesundes Arbeiten

Es ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu sorgen. Dabei gehen wir präventiv vor, um Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und daraus entstehende Berufskrankheiten von vornherein zu vermeiden. Unser Ansatz umfasst neben Maßnahmen in den Bereichen Sicherheit und Arbeitsmedizin auch Gesundheitsschutz.

In Bezug auf Arbeitssicherheit orientieren wir uns an konzernweit gültigen Richtlinien (**Occupational Safety Guidelines**). Sie bilden die Grundlage unseres internen Managementsystems in diesem Bereich. Im Rahmen eines jährlichen Management-Review bewertet die Unternehmensführung zusammen mit dem Bereich Arbeitssicherheit das Unfallgeschehen des jeweiligen Jahres und initiiert neue Maßnahmen, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter weiter zu verbessern und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu reduzieren.

An allen Produktionsstandorten beschäftigen wir eigene Sicherheitsfachkräfte. Sie sind sowohl mit den globalen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsleitlinien von tesa als auch mit den lokalen Gegebenheiten vertraut. Wir fördern gezielt den internationalen Austausch dieser Fachkräfte untereinander: Bei jährlich stattfindenden Treffen diskutieren die Si-

cherheitsfachkräfte wesentliche Arbeits- und Gesundheitsrisiken. Außerdem initiieren sie in diesem Rahmen gemeinsame Projekte, legen Standards fest und tauschen sich über Erfolge und Erfahrungen aus.

Veränderungen an Maschinen, Anlagen oder Arbeitsräumen sowie Neuanschaffungen und Prozessanpassungen können sich auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter auswirken. Erkennen wir ein solches Risiko, führen wir sogenannte Gefährdungsbeurteilungen durch. Dabei setzen wir auf eine systematische Gefahrenermittlung und Risikobewertung, aber auch auf das eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeiter. Außerdem streben wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an, der alle Beteiligten integriert. Verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilungen ist der jeweils zuständige Vorgesetzte.

Wir möchten sicherstellen, dass unsere hohen Anforderungen im Bereich Arbeitsschutz konsequent umgesetzt werden. Deshalb denken wir diesen Aspekt von Anfang an mit, wenn wir neue Anlagen konzipieren. So können wir Risiken für die Sicherheit von Mitarbeitern frühzeitig erkennen und beseitigen. Bevor Anlagen in Betrieb genommen werden, müssen sie mehrstufige Sicherheitstests durchlaufen.



Das tesa Gesundheitsmanagement.

Um die Gesundheit von Mitarbeitern proaktiv zu fördern, verfügt tesa außerdem über ein breit angelegtes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Unter der Dachmar-

ke „It's for you“ entwickelt ein interdisziplinäres Team – bestehend aus Vertretern von Human Resources, Betriebsrat, Gesundheitsförderung, „tesa sport club“, Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztlichem Dienst und Arbeitssicherheit – vielfältige Maßnahmen (siehe Maßnahmen und Schwerpunkte Betriebliches Gesundheitsmanagement).

Ausfallzeiten senken, Unfälle vermeiden

Unser strategisches Ziel „Zero Accidents“ leitet sich ab aus der Präventionsstrategie der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI). Damit stellen wir die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter in den Mittelpunkt unseres Handelns. An all unseren Standorten suchen wir kontinuierlich nach Risiken und Optimierungspotenzialen und sorgen mit entsprechenden Maßnahmen für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz.

Im Rahmen unseres Arbeitsschutzmanagements legen wir unseren Fokus auf die Produktionswerke: Dort besteht im Vergleich zu unseren Bürostandorten das größere Risiko für Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen. Konzernweit sind all unsere Standorte mit angeschlossener Beschichtung und/oder Klebmasseproduktion nach ISO 14001 zertifiziert – einem Standard, der neben Umweltaspekten auch Arbeitssicherheit umfasst.

Unser Ziel ist es, die Zahl der Unfälle ≥ 1 Tag Abwesenheit und insbesondere die Zahl der meldepflichtigen Unfälle > 3 Tage Abwesenheit kontinuierlich zu senken. Darüber hinaus überwacht tesa standortspezifisch die Lost Day Rate.

Die Unfallhäufigkeit der meldepflichtigen Unfälle (> 3 Tage) bei tesa lag 2017 mit 1,3 pro eine Million Arbeitsstunden weltweit (2016 bei 3,1) deutlich unter dem deutschen Branchendurchschnitt (BG RCI) von 11,7. Dies verstehen wir als Beleg für die Qualität unseres Managementsystems im Bereich Arbeitsschutz.

Arbeitssicherheit*	Einheit	Gesamtjahr 2015	Gesamtjahr 2016	Gesamtjahr 2017
Arbeitsunfälle ≥ 1 Tag	Anzahl	16	22	14
Unfallhäufigkeitsrate	Anzahl/eine Million Arbeitsstunden	3,6	4,9	2,9
Ausfalltage ≥ 1 Tag	Anzahl	148	539	191
Ausfallrate	Anzahl/eine Million Arbeitsstunden	33,2	118,9	39,9
(Meldepflichtige) Arbeitsunfälle > 3 Tage	Anzahl	6	14	6
Häufigkeitsrate der (meldepflichtigen) Unfälle	Anzahl/eine Million Arbeitsstunden	1,3	3,1	1,3

*Erfassungsbereich: tesa SE und nach ISO 14001 zertifizierte Tochtergesellschaften

Gegenwärtig prüfen wir, ob künftig neben der tesa SE auch weitere wesentliche Vertriebsbüros in das Konzernreporting integriert werden sollten.

Maßnahmen und Schwerpunkte Arbeitssicherheit:

- Am Standort der tesa SE haben wir 2017 **Schulungsfilme** rund um Arbeitssicherheit und Notfallprävention entwickelt und allen Mitarbeitern zugänglich gemacht. Jeder Film zeigt kompakt in wenigen Minuten, wie sich Mitarbeiter in der Unternehmenszentrale, im Forschungs- oder Technologiezentrum so verhalten, dass sie Risiken für ihre eigene Sicherheit bestmöglich vermeiden. Die Filme eignen sich insbesondere für die Schulung neuer Mitarbeiter.
- Wie in den Jahren zuvor fanden 2017 **Kampagnen** zur Mitarbeitersensibilisierung statt. Themenschwerpunkte waren die Vermeidung von Unfällen im innerbetrieblichen Verkehr sowie das Training von Atemschutzträgern. Hierbei wurde im tesa Werk Hamburg zum ersten Mal ein Dichtigkeitsprüfgerät für Atemschutzmasken eingesetzt. Beim sogenannten Fit-Test wird der Dichtsitz der Atemschutzmaske unter realistischen Einsatzbedingungen an der Person getestet. Denn nur wenn Maske und Anwender wirklich zueinanderpassen, wird der optimale Schutz erreicht. Im Rahmen unseres Brandschutzkonzepts 2020 setzten wir im tesa Werk Offenburg im Berichtsjahr Maßnahmen im Bereich technischer Brandschutz um. Im Fokus stand dabei die Prävention. So haben wir in diesem Rahmen einen Brandschutztag durchgeführt, bei dem alle Beschäftigten auf das Thema vorbeugender Brandschutz aufmerksam gemacht wurden. Im tesa Werk Suzhou, China, fand im Berichtsjahr zum sechsten Mal eine „Safety week“ statt. Sie umfasste unterschiedliche Schulungen und Trainings – zum Beispiel zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten, Explosions- und Brandschutz und zum Umgang mit dem Feuerlöscher.
- Im Werk Concagno in Italien, einem der großen tesa Produktionsstandorte, wurde 2017 die Gültigkeit der bestehenden **OHSAS-18001**-Zertifizierung durch ein erneutes Überwachungsaudit bestätigt. Dabei handelt es sich um einen der bekanntesten und wichtigsten Standards für Managementsysteme im Bereich Arbeitsschutz. Neben verbesserten Schulungskonzepten für Mitarbeiter und Fremdfirmen wurde im Berichtsjahr auch die Risikobeurteilung von Maschinen optimiert.
- Im Rahmen der Projektierung einer neuen Produktionslinie für wasserbasierte Klebebänder für das tesa Werk Sparta, USA, fanden 2017 zwei umfangreiche **Sicherheitstests** vor Ort beim Hersteller und vor Inbetriebnahme



me bei tesa statt, bei denen das definierte Sicherheitskonzept überprüft wurde.

Maßnahmen und Schwerpunkte Betriebliches Gesundheitsmanagement:

- Der „**tesa sport club**“ bietet Norderstedter tesa Mitarbeitern ein vielfältiges Angebot für Fitness und Entspannung. Dazu zählen ein Gerätepark für Ausdauer- und Krafttraining, verschiedene Kurse wie Spinning, Yoga oder Rückenpower sowie individuelle Fitness-Checks. Im Berichtsjahr haben wir die Öffnungszeiten des Sportclubs erweitert, um der großen Nachfrage gerecht zu werden. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern seit 2017 auch physiotherapeutische Behandlungen an.
- Die Mitarbeiter der Standorte in Hamburg können sowohl die Angebote unseres eigenen **Betrieblichen Gesundheitsmanagements** nutzen als auch die des Mutterkonzerns Beiersdorf. Dazu zählen etwa Autogenes Training, Progressive Muskelentspannung sowie Workshops für einen gesunden Rücken und Entspannungstechniken.
- Eine weitere Säule der Gesundheitsförderung ist das umfangreiche Angebot an **Vorsorgeuntersuchungen** wie etwa Venenscreening, Hautkrebsvorsorge und Raucherentwöhnungsprogramme.
- In sechs weiteren Bereichen haben wir 2017 **„Psychologische Gefährdungsbeurteilungen“** in Anlehnung an das Arbeitsschutzgesetz vorgenommen. Unter anderem werden Mitarbeiter befragt, welche individuellen Stresssituationen oder -faktoren sie während ihrer Arbeit erleben und wie sie sich auswirken. Auf dieser Grundlage setzen wir uns dafür ein, belastende Aspekte nach Möglichkeit zu reduzieren.
- **Weitere Maßnahmen** umfassen: die Ausstattung aller Büroarbeitsplätze mit rüchenschonenden und höhenverstellbaren Schreibtischen, eine hauseigene Ergonomieberatung oder die Förderung einer gesunden Ernährung durch entsprechende Angebote im Betriebsrestaurant und im Rahmen von Kochkursen.

KONSEQUENTER UMWELTSCHUTZ



Ein sorgsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen und Rohstoffen ist unser erklärtes Unternehmensziel. Dadurch wollen wir nachfolgenden Generationen eine intakte Umwelt hinterlassen und zugleich die Grundlage unseres Geschäftserfolgs sichern.

Fokus auf wesentliche Umweltauswirkungen

Umweltauswirkungen entstehen vor allem an unseren Produktionsstandorten. Als wesentlich stufen wir den **Energieverbrauch** und die damit verbundenen **CO₂-Emissionen** ein. Das Thema **Ressourceneffizienz** ist darüber hinaus relevant, aber nicht wesentlich. Unsere Umweltauswirkungen konnten wir in diesem Bereich bereits signifikant verringern.

Orientierung in diesem Bereich bietet unsere verbindliche Umweltleitlinie. Sie besagt, dass wir Produkte so herstellen, verwenden und entsorgen, dass die Umwelt so wenig wie möglich Schaden nimmt. Zusätzlich zu gesetzlichen Vorschriften, die wir konsequent einhalten, übernehmen wir auch proaktiv Verantwortung. Unsere Umweltmanagementsysteme entwickeln wir fortlaufend weiter und tauschen uns zu diesem Zweck auch mit externen Experten aus. Zudem informieren wir unsere Stakeholder offen und transparent

über unsere Ziele und Erfolge in diesem Bereich. Die gesamte Leitlinie findet sich auf unserer Internetseite unter www.tesa.de/ueber-uns/verantwortung/umwelt.

Bewährtes Konzept für den Umweltschutz

Umweltschutz ist bereits seit Jahren Kernbestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und über unsere Umweltleitlinien im gesamten Konzern verankert. Zentraler Ansatzpunkt sind **Umweltmanagementsysteme**. Diese setzen wir an allen Standorten ein, die signifikante Auswirkungen auf die Umwelt haben. Mittlerweile verfügen sieben Produktionsstandorte und die Konzernzentrale über ein nach **ISO 14001** zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

Seit 2001 betreiben wir das **tesa Umweltprogramm**. Mit ihm setzen wir uns konzernweite Ziele, um unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu verringern. Das bisherige

Umweltprogramm lief bis einschließlich 2015. In diesem Zeitraum konnten wir viele unserer Umweltauswirkungen reduzieren: den Energieverbrauch (-24 Prozent), den Ausstoß von CO₂ (-19 Prozent), den Einsatz von Lösungsmitteln (-41 Prozent), das Abfallaufkommen (-77 Prozent) sowie den Ausstoß von sogenannten flüchtigen organischen Verbindungen (-91 Prozent).

Die Ziele, die wir uns im Rahmen des Umweltprogramms setzen, werden regelmäßig überprüft und erneuert. Das aktuelle Programm gilt für die Jahre 2016 bis 2020 und definiert **Ziele** und **Steuerungsgrößen** für die CO₂- und die Abfallreduktion – Näheres hierzu in den jeweiligen Abschnitten.

Um unsere Umwelleistungen stetig zu verbessern, berücksichtigen wir die Ergebnisse der Umweltmanagementsysteme und der Umweltaudits. Die tesa Unternehmensführung wird jedes Jahr über Managementprüfungen in diesen Prozess einbezogen. Dabei werden die Resultate der regelmäßigen Umweltaudits betrachtet, um Einsparmöglichkeiten zu identifizieren, energieintensive Prozesse weiter zu optimieren und Kosten und CO₂-Emissionen zu senken.

Darüber hinaus ermitteln und bewerten wir in jährlichen Wesentlichkeitsprozessen **Umweltrisiken** – sowohl auf der Ebene der einzelnen Produktionsstandorte als auch übergreifend. Ziel ist es, mögliche Umweltvorfälle und dadurch entstehende Kosten zu vermeiden.

Als innovationsgetriebenes Unternehmen entwickeln wir außerdem energie- und ressourcensparende Technologien, die wir in unserer Produktion einsetzen. An allen Standorten arbeiten Umweltexperten, die mit den globalen Umweltleitlinien von tesa sowie den lokalen Gegebenheiten vertraut sind und sich standortübergreifend vernetzen. Sie erheben Vergleichswerte, initiieren Projekte und arbeiten an der laufenden Verbesserung unserer Umwelleistungen.

Auch in unserer Lieferkette und bei unseren Geschäftspartnern entstehen Umweltauswirkungen. Der tesa Code of Conduct for Suppliers verpflichtet unsere Lieferanten, die Prinzipien des UN Global Compact und damit grundlegende Standards im Umweltschutz einzuhalten.

Energieeffizienz und CO₂-Reduktion

Der Klimawandel birgt sowohl Herausforderungen als auch Chancen für unsere Geschäftsentwicklung. Für tesa als Industrielieferer ist es in diesem Zusammenhang besonders wichtig, sich auf künftige Entwicklungen der regulatorischen Rahmenbedingungen einzustellen: Klimaschutzpolitische Maßnahmen, Effizienzziele und der weitere Ausbau erneuerbarer Energien können sich auf die Geschäftstätigkeit von tesa auswirken. Auch Grenzwerte, technische Standards und Zulassungsverfahren für Energieerzeugungs-

und Produktionsanlagen entwickeln sich dynamisch und erfordern einen vorausschauenden Ansatz. Darüber hinaus rückt der Klimaschutz immer weiter in den Fokus der Öffentlichkeit.

Unser Konzept: Effizienz steigern – Emissionen senken

Klimaschutz ist Bestandteil des Umwelt- und Energiemanagements bei tesa. Die Konzernzentrale und die Standorte mit den höchsten CO₂-Emissionen (Hamburg und Offenburg) verfügen zusätzlich zu einem Umweltmanagementsystem über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gemäß **ISO 50001**. Sie emittieren circa 60 Prozent der CO₂-Emissionen aller tesa Standorte mit Umweltmanagementsystem. Mit der Einführung der Energiemanagementsysteme wurde der Weg geebnet, die Energieeffizienz ihrer Anlagen weiter zu erhöhen. Die produktionsbedingt möglicherweise steigenden CO₂-Emissionen versuchen wir dadurch auszugleichen. Weitere strategische Ansatzpunkte sind eine effiziente Eigenerzeugung von Energie durch Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) und der Bezug von Strom aus regenerativen Quellen.

Über unser internes Planungs- und Berichtswesen erfassen, bewerten und überwachen wir Risiken und Maßnahmen zur Reduktion der CO₂-Emissionen auf der Ebene der Zentrale und der einzelnen nach ISO 14001 zertifizierten Standorte.

Klares CO₂-Ziel – messbare Fortschritte

Im Rahmen des **tesa Umweltprogramms** konnten wir den Energieeinsatz in den Jahren von 2001 bis 2015 bereits um 24 Prozent verringern. Im selben Zeitraum haben sich die spezifischen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) pro Tonne Endprodukt um 19 Prozent reduziert. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 die spezifischen CO₂-Emissionen (location based) im Vergleich zum Referenzjahr 2015 um weitere zehn Prozentpunkte zu senken.

Entwicklung der Energie- und CO₂-Emissionen

Im Rahmen unseres Umweltschutzmanagements legen wir unseren Fokus auf die Standorte mit eigener Produktion. Denn dort ergeben sich im Vergleich zu den Bürostandorten die größeren Umweltauswirkungen. Alle unsere Standorte mit angeschlossener Beschichtung und/oder Klebmassenproduktion sind daher nach ISO 14001 zertifiziert – einer weltweit anerkannten Norm, die Anforderungen für Umweltmanagementsysteme festlegt.

Im Berichtszeitraum konnten wir die spezifischen CO₂-Emissionen pro Tonne Endprodukt nach der standortbezogenen Methode (location based) erneut deutlich reduzieren. Im Vergleich zum Referenzjahr 2015 liegen wir 2017 insgesamt bei -9,5%; nach der marktorientierten Methode (market based) unter Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Energien sogar bei -32,6%.

Energieverbrauch		2001	2015 ²	2016	2017
Erdgas	GWh	225	205	233	262
Strom aus erneuerbaren Energien	GWh	0	0	16	24
Strom aus konventioneller Erzeugung	GWh	72	61	38	26
Summe Energieverbrauch	GWh	297	266	286	311

Treibhausgasemissionen location based ³		2001 ¹	2015 ^{2,6}	2016	2017	Ziel 2020
CO ₂ direkt (Scope 1)	1000 t	44	41	47	53	
CO ₂ indirekt (Scope 2)	1000 t	34	29	25	23	
CO ₂ Summe	1000 t	78	70	72	76	
Veränderungen 2017 versus 2015 ⁵ %		-	-	-	-9,5	-10,0

Treibhausgasemissionen market based ⁴		2001 ¹	2015 ²	2016	2017
CO ₂ direkt (Scope 1)	1000 t	44	41	47	53
CO ₂ indirekt (Scope 2)	1000 t	34	42	23	14
CO ₂ Summe	1000 t	78	83	70	67
Veränderungen 2017 versus 2015 ⁵ %		-	-	-	-32,6

¹ CO₂-Umrechnungsfaktoren vor 2015: 0,47 t CO₂ / MWh Elektrizität und 0,18 t CO₂ / MWh Gas

² Referenzjahr

³ Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Quelle CO₂-Faktoren: GHG Protocol / IEA

⁴ Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Quelle CO₂-Faktoren: Stromanbieter bzw. Residualmix: RE-DISS (07/2017); Emissionsfaktor für Strom aus regenerativen Quellen wird gleich null gesetzt

⁵ Bezogen auf Produktionsmenge

⁶ Rekalkulation ab Basisjahr ff. wegen Methodenwechsel (Umstellung der CO₂-Faktoren siehe Fußnoten ¹ und ³)

Gegenwärtig prüfen wir, ob künftig auch Scope-3-Emissionen, etwa aus der Rohstoffgewinnung oder der Transportlogistik, erhoben und berichtet werden können.

Maßnahmen 2017

Energiemanagementsysteme nach ISO 50001

Die zwei konzernweit größten CO₂-Emittenten, die Produktionsstandorte Hamburg und Offenburg, haben ihre Energiemanagementsysteme im Berichtsjahr weiterentwickelt und

wurden 2017 zum dritten Mal nach dem internationalen Standard ISO 50001 zertifiziert. Die neue tesa Zentrale in Norderstedt durchlief die ISO-50001-Zertifizierung 2017 zum zweiten Mal erfolgreich. Bestandteil der Energiemanagementsysteme sind moderne Monitoring-Verfahren. Diese werden kontinuierlich erweitert und verbessert. Mitarbeiter und externe Beschäftigte, die Einfluss auf die energetische Leistung des Unternehmens haben, wurden dafür sensibilisiert und qualifiziert, im Sinne des Energiemanagements zu handeln.

Eigenerzeugung durch KWK

In den Werken Offenburg (seit 2014) und Hamburg (seit 2016) setzen wir Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungs-beziehungsweise Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen für eine klimafreundliche Eigenstromerzeugung ein. Hierbei wird neben der elektrischen Energie auch die entstehende Wärme genutzt – etwa zum Heizen oder für Produktionsprozesse. Beide zusammen lieferten 2017 rund 47 Prozent unseres weltweiten Strombedarfs.

Strom aus regenerativen Quellen

2017 bezogen wir an fünf europäischen Standorten zugekauften Strom aus regenerativen Quellen und deckten damit rund 25 Prozent unseres globalen Strombedarfs für die nach ISO 14001 zertifizierten Standorte.

Unterstützung der Industrie beim Klimaschutz

Klimaschutz ist auch für viele Industriekunden von tesa relevant – unsere Produkte können bei der CO₂-Reduktion helfen: Der Automobilindustrie etwa bieten wir Lösungen an, die Lithium-Ionen-Batterieelemente klimaschonender Hybrid- und Elektromobile zu fixieren und zu isolieren. Außerdem ermöglichen wir den Herstellern, ihre Fahrzeuge leichter und damit energiesparender zu produzieren, indem sie Niete oder Schrauben durch leichte und hochfeste Klebeverbindungen von tesa ersetzen.

Betreibern von Wind- und Solarenergie bieten wir ebenfalls ein breites Spektrum an Lösungen. Es reicht von der schnellen und sicheren Montage über den Schutz empfindlicher Oberflächen bis hin zur Markierung von Gefahrenbereichen. Teils werden die Klebebänder nur vorübergehend zur Werterhaltung genutzt, teils dauerhaft verbaut.

Transparente Berichterstattung

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir, indem wir jährlich die standortspezifischen Strom- und Gasver-

bräuche erheben. Die damit verbundenen CO₂-Emissionen der Scopes 1 und 2 ermitteln wir in Anlehnung an die Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols.

Auf freiwilliger Basis informieren wir die Öffentlichkeit über unsere Maßnahmen zum Klimaschutz und unsere CO₂-Emissionen. Hierzu beteiligen wir uns regelmäßig am Lieferkettenprogramm der gemeinnützigen Organisation CDP (ehemals Carbon Disclosure Project). Sie bewertet unter anderem den ökologischen Fußabdruck von produzierenden Unternehmen. Für den Berichtszeitraum fiel das Ergebnis positiv aus: Im „CDP 2017 Climate Score“ liegt tesa deutlich über dem Durchschnitt der Programmteilnehmer.

Effizienter Umgang mit Ressourcen

Wir wollen unseren Kunden Produkte anbieten, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg die Umwelt so wenig wie möglich belasten. Dazu entwickeln wir umweltfreundliche, lösemittelfreie Herstellungsverfahren, setzen – wo dies möglich und sinnvoll ist – nachwachsende und recycelte Rohstoffe ein, schonen Ressourcen und vermeiden Produktionsabfälle. Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte und ihrer Produktionsverfahren achten wir auf die Ressourceneffizienz. Entsprechende Maßnahmen sind fester Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes. Außerdem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig für die Themen Abfallvermeidung und Abfalltrennung.

Umfassendes Abfall- und Rohstoffmanagement

Mit unserem Abfall- und Rohstoffmanagement zielen wir darauf ab, Materialien effizient zu nutzen und möglichst wiederzuverwerten. Abfälle lassen sich in der Produktion nicht vollständig vermeiden. Wir arbeiten jedoch kontinuierlich daran, produktionsbedingte Verluste der eingesetzten Rohstoffe bei der Klebmassenherstellung, beim Beschichten und beim Rollenschneiden zu minimieren.

In vielen Bereichen haben wir bereits signifikante Verbesserungen erzielt. So konnten wir im Rahmen des tesa Umweltprogramms 2001 bis 2015 den Ausstoß flüchtiger organischer Substanzen um 91 Prozent und den Lösungsmittelverbrauch um 41 Prozent verringern. Auch das Aufkommen nicht verwertbarer Abfälle ist um 77 Prozent zurückgegangen. Die Recyclingquote lag 2017 bei über 90 Prozent.

Neues Abfallziel

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 das spezifische Abfallaufkommen pro Tonne Endprodukt um



weitere zwei Prozentpunkte gegenüber dem Referenzjahr 2015 zu senken.

Aufgrund von Einmaleffekten und Periodenverschiebungen im Berichtsjahr konnte das Abfallaufkommen insgesamt gegenüber dem Referenzjahr nicht gesenkt werden.

Abfälle		2001	2015*	2016	2017	Ziel 2020
Ungefährlicher Abfall zur Beseitigung	1000 t	2,7	0,3	0,8	1,1	
Ungefährlicher Abfall zur Verwertung	1000 t	3,9	9,6	9,2	10,4	
Gefährlicher Abfall zur Beseitigung	1000 t	1,0	0,6	0,6	0,6	
Gefährlicher Abfall zur Verwertung	1000 t	4,7	4,5	4,5	5,8	
Summe Abfälle	1000 t	12,3	14,9	15,2	17,9	
Veränderungen 2017 versus 2015	%	-	-	-	+0,1	-2,0

*Referenzjahr

Die Menge der während des Produktionsprozesses entstandenen Abfälle werden standortspezifisch nach verschiedenen Abfallfraktionen erhoben und für die Berichterstattung unter den Kategorien ungefährliche beziehungsweise gefährliche Abfälle sowie Abfälle zur Beseitigung und zur Verwertung zusammengefasst. Ungefährliche Abfälle und gefährliche, lösemittelhaltige Abfälle werden von tesa nahezu vollständig recycelt.

Durch laufende Verbesserungen des Maschinenparks und der Fertigungsprozesse – auch auf Anregung unserer Mitarbeiter – können wir unsere Abfallmengen kontinuierlich reduzieren. 2017 haben wir etwa den Antrieb und die Führung bestehender Konfektionierungsanlagen verbessert, sodass diese präziser angesteuert werden können. Das Ergebnis ist ein gleichmäßiger und geradliniger Bahnverlauf, bei dem weniger produktionsbedingte Verluste entstehen. Um das Know-how unserer Mitarbeiter für abfallsparende Maßnahmen wie diese zu nutzen, führten wir im tesa Werk Offenburg die erfolgreiche Kampagne „Einfälle statt Abfälle“ fort.

Zur Herstellung doppelseitiger Acrylat-Klebebänder für hochfeste Verbindungen setzen wir seit Jahren die weltweit einzigartige und patentierte ACX®-Technologie ein. Sie hat auch 2017 unter anderem dazu beigetragen, den Lösemittelverbrauch weiter zu senken. Das ACX®-Verfahren entzieht der Klebmasse das verwendete Lösungsmittel und macht eine energieaufwendige Trocknung überflüssig.

2017 wurde der Einsatz der Technologie ausgeweitet. Gleiches gilt für die Anwendung der NRE-Technologie zur Herstellung und Beschichtung von Naturkautschuk-Haftklebern. Das Verfahren substituiert lösungsmittelbasierte Klebstoffe durch lösungsmittelfreie, extrudierte Kautschuk-systeme.

Darüber hinaus haben wir 2017 in Sparta, USA, eine ganz neue Produktionsanlage für die umweltschonende Herstellung von Klebebändern in Betrieb genommen. Sie ermöglicht es, lösungsmittelbasierte durch wasserbasierte Klebstoffe zu ersetzen und so die Lösungsmittelbilanz zu verbessern.

Ressourceneffiziente Lösungen für Konsumenten

Ressourceneffizienz ist nicht nur für tesa selbst, sondern auch für unsere Kunden ein Thema. Im Papier-, Büro- und Schreibwarenbereich bauen wir unser Sortiment für umweltbewusste Verbraucher deshalb kontinuierlich aus. Unter der Submarke tesa ecoLogo® bieten wir unter anderem Kleberoller, Klebefilme, Packbänder, Klebstifte und Korrekturroller an, die aus überwiegend recycelten oder natürlichen Materialien hergestellt werden. 2017 haben wir das Sortiment um den ecoLogo® Klebestempel für schnelles Aufkleben von Fotos, Notizen oder Dekoration erweitert. Sein Gehäuse besteht zu 100 Prozent aus recyceltem Plastik. Der verwendete Klebstoff ist wie bei allen ecoLogo® Produkten lösungsmittelfrei. Der Tischabroller tesa Easy Cut® Smart erhielt ein neues, materialsparend konstruiertes Gehäuse aus recyceltem Kunststoff. Das Sortiment der Klebstifte wurde verschlankt und 2017 komplett auf ecoLogo® umgestellt.

tesamoll® Produkte zum Abdichten von Fenster- und Türspalten sowie das tesa® ISO SYSTEM für unkomplizierte Dach-Innenisierungen unterstützen Anwender beim Energiesparen.

Ressourceneffiziente Lösungen für die Industrie

Unsere Industriekunden verwenden Klebebänder heute als eine der wichtigsten Schlüsselkomponenten in elektronischen Geräten. Sie helfen, diese haltbarer zu machen und ressourcenintensive Neuanschaffungen zu vermeiden. Auch die Recyclingfähigkeit kann auf Wunsch des Kunden bei der Gestaltung der Klebeverbindungen berücksichtigt werden.

PRODUKTVERANTWORTUNG



Es ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, unseren Kunden sichere und langlebige Produkte anzubieten. Über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg achten wir deshalb auf den Schutz von Mensch und Umwelt – von der Herstellung über die Handhabung bis zur Entsorgung. Unser Ziel: Produkte, die höchsten Anforderungen an Qualität und Sicherheit genügen. Grundlage für unsere Arbeit in diesem Bereich sind Produktsicherheitsbeauftragte und unsere Produktsicherheitsrichtlinie, die einen Handlungsrahmen für ein adäquates Handeln beziehungsweise Vorgehen vorgibt. Sie ergänzt die strengen gesetzlichen Vorgaben.

Produktsicherheit

Für die Zufriedenheit unserer Kunden und damit für unseren wirtschaftlichen Erfolg ist es entscheidend, dass unsere Produkte sicher sind. Weisen sie Sicherheitslücken auf, könnte dies negative Auswirkungen haben – für die Menschen, die mit ihnen umgehen, ebenso wie für die Natur. Außerdem könnte unser Image Schaden nehmen. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass von unseren Produkten keine Gefahr ausgeht, und schützen zuverlässig die Sicherheit und Gesundheit von Kunden und Mitarbeitern. Durch Standards und Prozesse werden relevante Risiken für tesa minimiert. Wir schulen ausgewählte Mitarbeiter im Chemikalienrecht, in der Produkthaftungsgesetzgebung und im Product Issues Management, so auch im Berichtsjahr. Das Produktsicherheitsmanagement ist ein wesentlicher Bestandteil des Qualitätsmanagements und wird im Rahmen der Organisationsstruktur auch durch die Geschäftsführung mit gesteuert.

Maßnahmen für sichere Produkte

Wir möchten Produkte und Prozesse so gestalten, dass sie den vielfältigen Erwartungen unserer Stakeholder entsprechen und niemand durch sie zu Schaden kommt. Neben unseren eigenen Maßstäben gilt es, die Anforderungen des Gesetzgebers und die unserer Kunden zu erfüllen. Da-

bei orientieren wir uns an geltenden Gesetzen und Regulierungen.

Für die Bewertung von Inhaltsstoffen sind die Abteilungen für Produktsicherheit und Produktentwicklung zuständig. Bei ihrer Beurteilung werten sie die jüngsten wissenschaftlichen Erkenntnisse aus und betrachten Angaben zu sicherheitsrelevanten Substanzeigenschaften und zum sicheren Umgang mit Stoffen oder Gemischen.

Um Produktfehler zu vermeiden, setzen die Bereiche Produktentwicklung und Produktion verschiedene Werkzeuge ein. Dazu zählen Fehlermöglichkeits- und -einflussanalysen (FMEAs), mit denen sie bereits im Entstehungsprozess der Produkte Fehler im System, in der Konstruktion der Produkte oder in der Gestaltung der Fertigungs- und Montageprozesse identifizieren und beseitigen können.

Verantwortung für den gesamten Produktlebenszyklus

Sind die Produkte bereits auf dem Markt, werden sie von unseren Geschäftseinheiten weiter beobachtet. Erkennen die Einheiten dabei, dass eine erneute Risikoanalyse und -bewertung sowie entsprechende Maßnahmen erforderlich sind, leiten sie die notwendigen Schritte ein, um die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden und Mitarbeiter zu gewährleisten. In 2017 resultierten daraus keine sicherheitsrelevanten Produktrückrufe vom Endkunden.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Über unsere Kerntätigkeit hinaus möchten wir als Unternehmen einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten. Auf freiwilliger Basis gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen ist Teil der tesa Unternehmensphilosophie. Auch in unseren Unternehmenswerten und unserer Corporate-Citizenship-Strategie ist dieser Aspekt fest verankert.

Corporate-Citizenship-Strategie

Für unser bürgerschaftliches Engagement als Unternehmen – international Corporate Citizenship (CC) genannt – haben wir eine klare Vision: Wir möchten auf die Welt um uns herum einen positiven Einfluss nehmen und über unser Kern-

geschäft hinaus Verantwortung tragen für gesellschaftliche Belange und eine nachhaltige Entwicklung. Dieses Selbstverständnis hat bei uns eine lange Historie. Denn der Beiersdorf-Konzern, zu dem wir gehören, engagiert sich in seiner 130-jährigen Unternehmensgeschichte von jeher für das Wohl der eigenen Mitarbeiter und das der Gesellschaft.

Auch als eigenständige Tochtergesellschaft sehen wir uns nach wie vor in dieser Tradition. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement schlagen wir zudem eine Brücke zu den tesa Kernkompetenzen und den Stärken des Unternehmens – Ideenreichtum und Erfindergeist, Lösungsorientiertheit, praktische Hilfestellung und Teamgeist.

Globale Strategie, lokale Umsetzung

Wir sind davon überzeugt, dass durch unser Engagement alle Seiten gewinnen – die unterstützten Organisationen und Projekte ebenso wie tesa selbst. Ob in Form von Spenden, Fördermitglied- und Patenschaften oder durch den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter: Wir bringen uns weltweit auf mehreren Ebenen in die Gesellschaft ein. Dabei schaffen wir tragfähige Verbindungen – genau wie mit unseren Produkten.

Der Vorstand unterstützt und begrüßt bürgerschaftliches Engagement explizit. Er gibt unseren Tochtergesellschaften vor, einen Teil des lokalen Umsatzes für gesellschaftliche Projekte zu spenden. Außerdem fordert er die Mitarbeiter auf, sich im Rahmen von Freiwilligenarbeit und Teambuilding-Maßnahmen sozial zu engagieren.

Die übergeordnete Verantwortung für das Thema gesellschaftliche Verantwortung trägt der Bereich Corporate Citizenship, der in der Unternehmenskommunikation angesiedelt ist. Er entscheidet über alle Förderaktivitäten der Zentrale und übernimmt deren Koordination. Auf Basis unserer Spendenrichtlinie und der CC-Strategie spricht der Bereich zudem Empfehlungen für geeignete Förderthemen in den Regionen aus. Gemäß dem Prinzip „Globale Strategie, lokale Umsetzung“ führen die regionalen Gesellschaften die geplanten Aktionen selbstständig durch. Sie kennen die lokalen Gegebenheiten am besten und können so dazu beitragen, dass die jeweiligen Maßnahmen die gesellschaftlichen Herausforderungen effektiv lösen. Je nach Bedarf erhalten sie persönliche Beratung durch den Bereich CC. Einmal jährlich berichten die regionalen Gesellschaften an den Bereich, welche Fortschritte sie in den lokalen Projekten erzielt haben.

Unser Programm „tesa verbindet“



Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements bringen wir zusammen, was zusammengehört. Unsere CC-Strategie

steht deshalb unter dem Leitmotiv „tesa verbindet“. In vielfältigen Projekten setzen Kollegen ihr Wissen gezielt ein, sind Mentoren oder packen mit an – dort, wo Hilfe gebraucht wird. Dies verbindet sie mit ihrem Umfeld und stärkt das Miteinander im Team. Auch mit finanzieller Unterstützung oder Sachspenden engagieren wir uns für den guten Zweck.

In unserer CC-Strategie setzen wir unsere Schwerpunkte dort, wo ein Engagement am wichtigsten ist und wir zugleich am meisten erreichen. Alle Projekte, die wir fördern, lassen sich thematisch mindestens einem unserer drei Kernbereiche zuordnen: **soziales Engagement, Bildungsförderung und Umweltschutz**. Auf Projektebene gliedern sich diese in die vier Säulen „tesa hilft“ und „tesa spendet“ (Soziales) sowie „tesa fördert“ (Bildung) und „tesa schützt“ (Umwelt). Alle Projekte passen zudem zur Identität der Marke und des Gesamtunternehmens sowie zu unseren Regionen. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze kann jede tesa Tochtergesellschaft ihren eigenen Schwerpunkt festlegen.

Für grundlegende Informationen zum Thema gesellschaftliches Engagement stehen neben unserer Strategie auch eine Corporate Giving Policy, eine Richtlinie für Marken- und Produktsponsorings sowie internes Infomaterial zu allen Engagementmöglichkeiten zur Verfügung. Diese Dokumente können im Intranet heruntergeladen werden.

Im Rahmen unseres Engagements arbeiten wir mit ausgewählten Partnern in Kooperationen und Projekten zusammen. Ein dreifacher Gewinn, denn von der Zusammenarbeit profitieren alle Beteiligten auf ihre Weise:

- **Gewinn für die Non-Profit-Organisationen (NPOs):** Mit unseren Beiträgen unterstützen wir die Aktivitäten ausgewählter Organisationen, damit sie ihre kurz- und langfristigen Ziele erreichen.
- **Gewinn für die Gesellschaft:** Durch die Unterstützung der Arbeit ausgewählter NPOs nehmen wir positiv Einfluss auf deren Schwerpunktthemen.
- **Gewinn für tesa:** Mit unserem Einsatz verbessern wir die Wahrnehmung und die Glaubwürdigkeit von tesa im Hinblick auf soziale Verantwortung, während wir gleichzeitig unsere Mitarbeiter motivieren und deren Fähigkeiten weiterentwickeln.

Bei der Zusammenarbeit mit unseren Partnern beachten wir folgende strategische Kriterien:

- **Relevanz:** Wir stellen sicher, dass sich die ausgewählten Themen auf Bereiche und Organisationen konzentrieren, in denen die Beiträge so eingesetzt werden, dass sie maximalen Nutzen für alle Beteiligten erbringen.
- **Langfristigkeit:** Wir streben langfristige Kooperationen an. Dazu gehört auch, die Verantwortlichen der Projekte

und ihre Zielgruppen über unsere Förderung hinaus zur Eigenständigkeit zu befähigen. Der Schwerpunkt liegt dementsprechend auf der Hilfe zur Selbsthilfe.

- **Augenhöhe:** Um lokale Eigenverantwortung zu stärken, arbeitet tesa gleichberechtigt mit den Partnern vor Ort zusammen.

Einmal im Jahr können sich Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit einen Tag lang für einen gesellschaftlichen Zweck engagieren und gemeinsam mit Kollegen aktiv werden. Der Bereich CC und Kooperationspartner wie tatkräftig e.V., eine Initiative für Freiwilligenengagement, unterstützen sie bei der Auswahl der Projekte. Unsere Tochtergesellschaften handhaben diese Einsätze je nach Mitarbeiterzahl individuell unterschiedlich. So veranstalten beispielsweise Tochtergesellschaften, die mit einer Initiative bereits viele Jahre verbunden sind, jährlich wiederkehrende Aktionstage wie Sommerfeste, Renovierungstage oder Bastelnachmittage zur Weihnachtszeit. In vielen Ländern hat das gesellschaftliche Engagement von tesa Mitarbeitern schon lange Tradition.

Im Rahmen der Mitarbeiterkommunikation berichten wir in verschiedenen Konzernmedien über unser gesellschaftliches Engagement. So informieren wir im Intranet über alle umgesetzten Volunteering-Projekte sowie über Spenden und Veranstaltungen. Außerdem setzen wir auf persönliches Feedback gegenüber den engagierten Mitarbeitern und eine wertschätzende Kommunikation in Publikationen wie dem Mitarbeitermagazin oder dem Jahresüberblick, der alle CC-Maßnahmen darstellt.

Wie oben bereits angesprochen, lassen sich alle Projekte innerhalb des Programms „tesa verbindet“ den vier Säulen **Helfen, Spenden, Fördern** und **Schützen** zuordnen. Während wir uns in den ersten beiden Säulen sozialen Projekten widmen, umfasst „Fördern“ das Thema Bildung und „Schützen“ den Bereich Umwelt. Unsere Ansätze und Aktivitäten in jeder dieser Sparten beschreiben wir in den folgenden Abschnitten.



Als guter Nachbar für andere da sein

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

In der Zentrale (Norderstedt) können Mitarbeiter beispielsweise aus einem Pool an Projekten wählen, die der Bereich CC zusammengestellt hat. Alternativ können sie nach Absprache auch selbst gewählte Initiativen in der Nachbarschaft unterstützen. Im Berichtszeitraum haben unsere Mitarbeiter bestehende Engagements weitergeführt oder neu angestoßen:

Engagement in Deutschland

- Die tesa Zentrale hat die Partnerschaft mit dem Verein „tatkräftig – Hände für Hamburg“ auch im Jahr 2017 weitergeführt. Nach dem Motto „1 Tag, 1 Team, 1 Ziel“ vermittelt die Initiative ehrenamtliche Helfer an mehr als 150 Einrichtungen im Hamburger Raum. Im Berichtszeitraum haben 83 Mitarbeiter insgesamt acht Projekte unterstützt – darunter Spiel- und Bastelaktionen oder auch Garten-, Handwerks- und Renovierungsarbeiten in sozialen und gemeinnützigen Einrichtungen wie Kinder- und Jugendhäusern, Kitas oder Flüchtlingsunterkünften. Für die Auszubildenden aus dem tesa Werk Hamburg ist die Teilnahme an einem „tesa hilft“-Projekt mit „tatkräftig“ inzwischen fester Bestandteil des ersten Ausbildungsjahres.

Auch die Tochtergesellschaften leisteten 2017 aktive Hilfe in ihrem Umfeld:

Weltweites Engagement

- tesa UK unterstützt seit 2009 die „Walnuts School“ für autistische Kinder in Milton Keynes. Auch 2017 beteiligte sich tesa finanziell an dem Projekt und ermöglichte es autistischen Jugendlichen, erste Erfahrungen in der Berufswelt zu sammeln.
- Im Transplantationszentrum der Universitätsklinik Motol in Prag veranstalten Mitarbeiter von tesa in Tschechien wie in den Jahren zuvor auch im Berichtszeitraum einen Nachmittag mit Spielen und Wettbewerben für Kinder, die an Leukämie erkrankt sind. Zusammen mit der Stiftung „Deti slovenska“ (Kinder der Slowakei) haben Kollegen aus der Slowakei 2017 eine ähnliche Aktion für Kinder organisiert, die an der Bluterkrankheit leiden.
- In den Niederlanden unterstützt tesa die Stiftung „Stichting het Raakt U“, die sich für Kinder mit körperlichen Einschränkungen starkmacht. 2017 organisierte tesa einen Ausflug mit den Kindern und leistete Geld- und Sachspenden.
- Mit einer Spende zur Weihnachtszeit setzt sich tesa in der Schweiz bereits seit sechs Jahren für „Theodora“ ein – eine Initiative, die mit Krankenhaus-Clowns für Spaß und

Ablenkung bei kleinen Patienten sorgt. 2016 und 2017 veranstaltete tesa zudem eine Fundraising-Kampagne für „Theodora“.

- Die österreichischen Kollegen engagieren sich für die „Stiftung Kindertraum“, die Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen oder schweren Erkrankungen Herzenswünsche erfüllt. 2017 konnte tesa erneut dazu beitragen, große Träume zu verwirklichen.
- Seit zwei Jahren unterstützt tesa in Ungarn ein Kinderhaus in Budapest. Unter anderem gestalteten Mitarbeiter einen speziellen Raum für Kleinkinder und organisierten eine Sammelaktion für Weihnachtsgeschenke.
- In Indien erhält ein Waisenhaus für benachteiligte Kinder seit 2008 finanzielle Unterstützung von tesa. Entsprechend dem Bedarf vor Ort helfen tesa Mitarbeiter dem Haus außerdem im Bereich IT.
- In Italien besteht eine langjährige Partnerschaft mit der gemeinnützigen Organisation „Fondazioni Piatti“. An einem ihrer Standorte in Norditalien betreut die Initiative Kinder mit neuropsychiatrischen Krankheiten. Im Berichtszeitraum stellte tesa notwendiges Zubehör für das dortige Schwimmbad zur Verfügung.
- Mit einer Spende und tatkräftiger Hilfe bei Renovierungsarbeiten unterstützten die Kollegen in Russland 2017 das Hilfszentrum „Mercy“ für Kinder und Familien in der Nähe von Moskau. Außerdem beteiligte sich tesa in Russland an einem Weihnachtsbasar für Kinder an einer deutschen Schule.

tesa spendet



Unkomplizierte Hilfe für soziale Projekte

Im Rahmen von „tesa spendet“ unterstützen wir mit gezielten Geld- und Produktspenden Menschen und ausgewählte Institutionen im Alltag. tesa Produkte stellen wir für unterschiedliche Zwecke und Gruppen zur Verfügung – von Schulen und Kindergärten bis hin zu Hilfsaktionen bei Naturkatastrophen und in anderen Notfällen, in denen etwa Fliegengitter oder Packbänder von Nutzen sein können. Hinzu kommen finanzielle Unterstützung, sogenannte Rest-Cent-Spenden oder das Verschenken ausgedienter Computer. Auch 2017 konnten wir mit zahlreichen Spendenaktionen verschiedene Initiativen unterstützen – eine Auswahl:

Spendenaktionen

- Nach dem Motto „Kleine Geste, große Wirkung“ sammeln die tesa Gesellschaften in Norderstedt, Hamburg und

Langenfeld 2017 Rest-Cent-Spenden ein. Dahinter steht ein einfaches Prinzip: Mitarbeiter spenden monatlich die Cent-Beträge ihres Nettoentgelts (0,01 bis 0,99 Euro) für gemeinnützige Einrichtungen in ihrem Umfeld. Das gesammelte Geld von maximal 11,88 Euro pro Mitarbeiter und Jahr wird einem separaten tesa Spendenkonto gutgeschrieben. 2017 betrug die Gesamtsumme der Spenden 3251,04 Euro. Dieser Betrag wurde anschließend von der Geschäftsleitung auf 6502,08 Euro verdoppelt und kam dem Projekt „Knack den Krebs“ zugute – einer Initiative der Fördergemeinschaft Kinderkrebs-Zentrum Hamburg e.V.

- Nicht jedes Kind hat das Glück, zu Weihnachten beschenkt zu werden. Deshalb veranstaltete tesa auch 2017 wieder eine weihnachtliche Geschenkaktion. Dafür sammelten wir in der Adventszeit neuwertige Präsente von Kollegen unter dem tesa Weihnachtsbaum in der Unternehmenszentrale. Mitarbeiter der gemeinnützigen Partnerorganisation „ToysCompany“ verteilten diese rechtzeitig vor dem Fest an sozial schwache Familien. Insgesamt konnten 2017 131 Päckchen überreicht werden.
- Statt Weihnachtsgeschenke an Kunden zu verschicken, haben wir wie in den Jahren zuvor die Hamburger Stiftung „Chancen für Kinder e.V.“ mit einer Spende in Höhe von 20.000 Euro unterstützt. Ein Teil des Geldes finanzierte den Schulbesuch von Kindern, die im indischen Jaleswaram in Steinbrüchen arbeiten müssen. Mit dem anderen unterstützten wir die „Klinik-Clowns Hamburg e.V.“, eine Initiative, die schwerkranke Kinder aufmuntern und so ihren Lebenswillen stärken möchte.

tesa fördert



Qualifizierten Nachwuchs gewinnen

Bildung im sogenannten MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ist wichtig für den Erhalt unserer Lebensgrundlagen und für den gesellschaftlichen Fortschritt. Ob Digitalisierung, Klimawandel oder Energiefragen – Kenntnisse in MINT helfen, aktuelle Herausforderungen zu lösen. Für tesa als Technologieunternehmen ist es essenziell, dieses Wissen zu stärken, um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Darum fördern wir gemeinsam mit verschiedenen Initiativen Bildungsprojekte, die Jugendlichen Zukunftsperspektiven in diesen Bereichen eröffnen. In Deutschland und zahlreichen internationalen Tochtergesellschaften sind damit konkrete Projekte und Kooperationen verbunden.

Partner der Initiative Naturwissenschaft & Technik (NAT)

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 technologiegetriebenen Unternehmen. Ziel ist es, Jugendlichen abwechslungsreiche Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu geben. tesa engagiert sich als Fördermitglied mit Spenden und ehrenamtlichen Einsätzen durch Mitarbeiter. Dabei unterstützen wir insbesondere die NAT-Initiativen mint:pink, ein „Mutmach“-Programm für Mädchen, sowie „90 Minuten MINT“, ein Schnupperkurs, der Einblick in die Arbeit von Naturwissenschaftlern gibt. Auch 2017 hat tesa die beiden Programme ideell und finanziell gefördert:

- Im Rahmen von „90 Minuten MINT“ geben tesa Mitarbeiter Gruppen von etwa 20 Schülern in zwei Unterrichtsstunden realitätsnahe Einblicke in ihre Arbeitswelt. 2017 besuchte eine Profiloberstufenklasse eines Hamburger Gymnasiums verschiedene Grundlagenlabore.
- Im Februar 2017 richtete tesa die diesjährige Auftaktveranstaltung des Mädchenförderprogramms „mint:pink“ in Norderstedt aus. Daran nahmen rund 170 Neuntklässlerinnen aus 13 Schulen teil sowie Lehrer, Eltern und Vertreter aus der Politik. Im Laufe des Jahres besuchten die Schülerinnen insgesamt fünf Firmen und erhielten dort Einblicke in spannende Technologien und Arbeitswelten.
- Darüber hinaus beteiligte tesa sich 2017 mit verschiedenen Praxiseinheiten an „mint:pink“. Dabei teilten Mitarbeiter aus der Forschung & Entwicklung ihre eigene Begeisterung für die Naturwissenschaften mit den Mädchen und gaben ihnen vielfältige Einblicke in die Grundprinzipien der Klebetechnologie. 2017 besuchten Schülerinnen beispielsweise die Produktion im tesa Werk Hamburg-Hausbruch oder das tesa Physiklabor.
- Unter anderem auf Anregung von tesa baut NAT sein Angebot ab 2018 weiter aus. So sollen zukünftig auch 50 Schülerinnen aus dem schleswig-holsteinischen Norderstedt am Programm mint:pink teilnehmen können.
- Mit einer großen Geburtstagsveranstaltung in Hamburgs wohl spektakulärstem MINT-Bauwerk, der Elbphilharmonie, feierte NAT 2017 ihr zehnjähriges Jubiläum. Mit dabei waren mehr als 1300 Schüler und Unterstützer der Initiative. tesa ermöglichte bei dieser Gelegenheit zwei Schulklassen durch eine Spende die Teilnahme an der Veranstaltung.

Internationale Bildungsförderung

- Die tesa Gesellschaft in Japan war 2017 bereits zum fünften Mal auf dem „Tsukuba Science Festival“ vertreten. Die Veranstaltung in der „Stadt der Wissenschaft“ richtet sich an Kinder und Jugendliche und möchte ihnen die Welt der Forschung mit Versuchen, Experimenten und Spielen näherbringen. Am tesa Stand konnten die potenziellen Nachwuchsforscher Interessantes über die Klebetechnologie erfahren.
- Das tesa Werk im chinesischen Suzhou engagiert sich mit dem Programm „tesa Sunshine Education Assistance“ seit zehn Jahren für eine bessere Grundschulbildung von Kindern aus Wanderarbeiterfamilien. Insgesamt haben schon rund 630 Kinder ein Stipendium („tesa Sunshine Scholarship“) erhalten.

In weiteren 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 „Fundación para la Protección de la Niñez“, die Stipendien für das Erlernen von Englisch als Zweitsprache vergibt.
- In Guatemala finanziert die Tochtergesellschaft ein Teilstipendium für einen Studenten, der sich das Studium allein nicht leisten kann.
- In Indien unterstützt tesa die Organisation „Nanhi Kali“, die benachteiligten jungen Mädchen eine Grundschulbildung ermöglicht.
- tesa tape North America fördert seit 2015 ein vierjähriges Studierendenprogramm mit dem Schwerpunkt Automobiltechnik. Das sogenannte EcoCAR-Programm beschäftigt sich mit der Entwicklung eines besonders energieeffizienten Hochleistungsfahrzeugs.

tesa schützt



Einsatz für eine intakte Umwelt

Wir betrachten den Umweltschutz auch als gesellschaftliche Aufgabe. Denn zu einem lebenswerten Dasein gehört eine intakte natürliche Umgebung. Umwelt- und Naturschutz sind darum Teil der tesa Unternehmensstrategie. Unser Engagement auf Produktions- und Produktebene ergänzen wir durch konkrete Projekte, um die Natur zu erhalten und die Lebensqualität in unseren Regionen zu verbessern.

Von 2011 bis 2017 haben wir uns für das sensible Ökosystem im UNESCO-Biosphärenreservat Niedersächsische Elbtalaue nahe Hamburg engagiert.

Umweltschutzprojekte

- Im Fokus standen Maßnahmen, die dem Erhalt beziehungsweise der Wiederherstellung der ursprünglichen Landschaftsformen dieses Gebiets und damit der Arterhaltung dienen. Wir haben die Aktivitäten vor Ort sowohl mit aktivem Einsatz der Mitarbeiter als auch durch finanzielle Unterstützung in Form einer Einmalzahlung von

100.000 Euro im Jahr 2011 unterstützt. So konnten bis ins Jahr 2017 unter anderem regionaltypische Gehölze gesetzt werden, die neuen Lebensraum für heimische Vogel und Insektenarten bieten.

- Ab 2018 plant tesa eine neue Kooperation mit einer Umweltschutzinitiative im Umfeld der Norderstedter Unternehmenszentrale.
- Chinesische Kollegen engagieren sich seit 2015 für den Umweltschutz im Rahmen des „The Million Tree Project“: 2017 spendete tesa Greater China in diesem Rahmen Geld für 2500 Bäume; fünf Freiwillige nahmen an einer Baumpflanzaktion in der Inneren Mongolei teil.





tesa SE
Hugo-Kirchberg-Straße 1
D-22839 Norderstedt
Tel.: +49(0) 40 88899-6597
Fax: +49(0) 40 88899-186597
responsibility@tesa.com
tesa.de/ueber-uns/verantwortung

tesa.de