

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2017

**Beiersdorf**

## Erklärung zum zusammengefassten, gesonderten nichtfinanziellen Bericht des Beiersdorf Konzerns und der Beiersdorf AG

Mit Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) haben sich neue Berichtserstattungspflichten für den Beiersdorf Konzern und die Beiersdorf AG ergeben. Erstmals für das Geschäftsjahr 2017 sind wir verpflichtet, unsere bestehende Finanzberichterstattung um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung zu ergänzen.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht ist der zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Bericht des Beiersdorf Konzerns (Unternehmensbereiche Consumer und tesa) und der Beiersdorf AG gemäß § 315b Abs. 1, 3 HGB i.V.m. § 289b Abs. 1, 3 HGB integriert (nichtfinanzieller Bericht). Der Nachhaltigkeitsbericht wurde am 4. April 2018 auf der [Beiersdorf Webseite](#) veröffentlicht. Für die Unternehmensbereiche [Consumer](#) und [tesa](#) stehen zusätzlich separate Auszüge des Nachhaltigkeitsberichts auf den Unternehmenswebseiten als Download zur Verfügung.

### Identifikation der wesentlichen nichtfinanziellen Themen

Im Vorfeld zu diesem Bericht haben die Unternehmensbereiche Consumer und tesa mittels einer Materialitätsanalyse jeweils die für sie relevanten nichtfinanziellen Themen identifiziert (Unternehmensbereich Consumer Seite c-9, Unternehmensbereich tesa Seite t-9). Dabei wurden unter anderem die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte bewertet.

Die identifizierten Themen wurden anschließend im Rahmen eines Workshops hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz für Beiersdorf bewertet. Dabei wurden zum Beispiel regulatorische und finanzielle Risiken, Auswirkungen auf die Reputation sowie mögliche Preis- und Umsatzpotenziale berücksichtigt.

Für den Unternehmensbereich Consumer wurden Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Arbeitssicherheit, Klima und Energie, Menschenrechte, Produktnachhaltigkeit, Produktsicherheit, soziale Bewertung der Lieferanten und wettbewerbswidriges Verhalten als wesentliche nichtfinanzielle Themen im Sinne des CSR-RUG ermittelt. Für den

Aspekt „Sozialbelange“ wurden keine wesentlichen Themen im Sinne des CSR-RUG identifiziert.

Bei der Materialitätsanalyse im Unternehmensbereich tesa wurden die Themen Führungskräfte und interne Nachbesetzung, Arbeitssicherheit, Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Emissionen, Menschenrechte in der Lieferkette, Produktsicherheit sowie wettbewerbswidriges Verhalten als wesentlich identifiziert.

Die Angaben zu den wesentlichen nichtfinanziellen Themen erfolgen gesondert für die jeweiligen Unternehmensbereiche. Der Nachhaltigkeitsbericht für den Unternehmensbereich Consumer beinhaltet auch die Angaben für das Mutterunternehmen Beiersdorf AG. Grundsätzlich werden alle Informationen gemeinsam für den Beiersdorf Konzern und die Beiersdorf AG berichtet. Kennzahlen, die für die Beiersdorf AG separat erhoben werden, sind in einer Tabelle am Ende des Nachhaltigkeitsberichts für den Unternehmensbereich Consumer aufgeführt.

Alle gesetzlich erforderlichen Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten i. S. d. § 315c HGB i.V.m. § 289c HGB (nichtfinanzieller Bericht) sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht besonders gekennzeichnet (grau unterlegt).

### Anwendung internationaler Rahmenwerke

Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 des Unternehmensbereichs Consumer orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung G4. Er wurde in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ erstellt.

Der Unternehmensbereich tesa, der Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) ist, berichtet jährlich in Form eines Fortschrittsberichts über die in den Themenfeldern Unternehmensführung, Mitarbeiter, Umweltschutz und Gesellschaftliches Engagement erzielten Erfolge.

Aufgrund der unterschiedlichen Wesentlichkeitsanforderungen der GRI-Leitlinien beziehungsweise des UNGC und des CSR-RUG wurden für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts des Beiersdorf Konzerns und der Beiersdorf AG keine internationalen Rahmenwerke gemäß § 315c Abs. 3 HGB i.V.m. § 289d HGB verwendet.



## Vorwort



**STEFAN F. HEIDENREICH**  
VORSITZENDER DES VORSTANDS



**ZHENGRONG LIU**  
MITGLIED DES VORSTANDS  
PERSONAL | NACHHALTIGKEIT | SERVICES

### Liebe Leserinnen und Leser,

2017 war ein weiteres erfolgreiches Jahr für Beiersdorf. Zu diesem Erfolg haben beide Geschäftsbereiche – Consumer und tesa – beigetragen. Trotz des schwierigen Geschäftsumfelds in allen großen Märkten ist es uns gelungen, unser Geschäft im Einklang mit unserem langfristigen Nachhaltigkeitsengagement weiter auszubauen.

### Consumer

Unsere Strategie „**We care.**“ fußt auf den drei Säulen „Products, Planet, People“ und deckt das gesamte Nachhaltigkeitspektrum entlang unserer Wertschöpfungskette ab.

Wir können bei unserem „Planet“ Ziel, das wir gemeinsam mit dem WWF in Übereinstimmung mit den Vereinbarungen der UN-Klimakonferenz in Paris entwickelt haben, gute Fortschritte verzeichnen: Unsere energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro hergestelltem Produkt sind um 27% gesunken, und der Anteil der erneuerbaren Energien in unserer Stromversorgung liegt inzwischen bei 45%. Wir sind stolz darauf, dass wir unser Ziel „Zero Waste to Landfill“ an allen Produktionsstandorten weltweit vorzeitig erreicht haben. Darüber hinaus haben wir erste Schritte unternommen, damit wir dieses Ziel bis Ende 2018 auch an allen unseren weltweiten Lagerstandorten erreichen – eine deutliche Verbesserung im Hinblick auf die Abfallpyramide.

Um unsere Fortschritte im Bereich „Products“ zu beschleunigen, haben wir im letzten Jahr begonnen, eine „Product Sustainability Roadmap“ zu entwickeln. Mit einem besonderen Schwerpunkt auf Verpackungen und Rohstoffen wird sie uns dabei unterstützen, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte systematisch und kontinuierlich zu reduzieren. Nachdem wir bereits im Jahr 2015 in allen unseren Hautpflegeprodukten weltweit Polyethylenpartikel durch umweltfreundliche Alternativen ersetzt haben, wollen wir nun bis 2020 weitere feste synthetische Polymere vollständig aus allen unseren abwaschbaren Produkten entfernen.

Auch im Bereich „People“ haben wir mit dem fünfjährigen Bestehen der „NIVEA Family Days“ einen Meilenstein erreicht. Das Volunteering-Programm ist ein wesentlicher Eckpfeiler unseres größten sozialen Markenengagements „NIVEA cares for Family“. Tausende Mitarbeiter engagierten sich einzeln oder in Teams, um das Leben bedürftiger Familien nachhaltig positiv zu verändern. Seit 2013 haben wir im Rahmen unseres weltweiten sozialen Engagements insgesamt 840.695 Familien unterstützt. Damit sind wir unserem Ziel, bis 2020 das Leben von einer Million Familien zu verbessern, wieder ein großes Stück nähergekommen.

## tesa

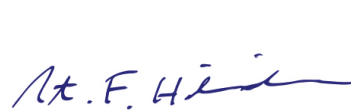
tesa orientiert sich im Rahmen seiner unternehmerischen Verantwortung an den Grundsätzen des UN Global Compact. Im Mittelpunkt stehen die vier strategischen Handlungsfelder Mitarbeiter, Umwelt, Produkte und Gesellschaft.

Ein Schwerpunkt lag auf Energieeffizienzmaßnahmen und der umweltfreundlichen Erzeugung eigener Energie. Bis 2020 will tesa die spezifischen standortbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Jahr 2015 um 10 % reduzieren.

Im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements „tesa verbindet“ setzten sich Mitarbeiter weltweit in mehr als 50 Initiativen ehrenamtlich für die gute Sache ein.

## Engagiert in eine nachhaltige Zukunft

Unsere Verbraucher und Endkunden interessieren sich mehr und mehr für das Unternehmen, das hinter den Marken und Produkten steht, die sie kaufen und denen sie vertrauen. Wir tun alles dafür, dass unsere Entscheidungen und Handlungen dieses Vertrauen verdienen. Dazu investieren wir in Technologie und Innovationen. Vor allem aber wissen wir, dass wir auf das Engagement, die Kreativität und Leidenschaft unserer Mitarbeiter zählen können – für eine nachhaltige Zukunft.



STEFAN F. HEIDENREICH



ZHENG RONG LIU

## Beiersdorf im Überblick

Beiersdorf ist ein weltweit agierendes Unternehmen mit mehr als 18.000 Mitarbeitern in über 160 Ländern der Erde. 2017 erzielte das Unternehmen – bestehend aus den beiden Unternehmensbereichen Consumer und tesa – einen Umsatz von 7.056 Millionen Euro.

Seit mehr als 135 Jahren setzt Beiersdorf immer wieder Meilensteine im Bereich der Hautpflege und der Klebetechnologie.

Den Schwerpunkt unserer Aktivitäten bildet der Unternehmensbereich Consumer, der mit seinen Marken, wie NIVEA, Eucerin, Hansaplast und La Prairie, für innovative und hochwertige Haut- und Körperpflegeprodukte steht. Unser international erfolgreiches Markenportfolio orientiert sich an den Wünschen unserer Verbraucher und den

jeweiligen lokalen Besonderheiten. Durch diese beispiellose Nähe zu Verbrauchern und Märkten und die konsequente Weiterentwicklung unserer starken Hautpflegemarken überzeugen wir jeden Tag Millionen von Menschen.

Der Unternehmensbereich tesa ist mit über 7.000 Produkten einer der wegweisenden Hersteller von innovativen selbstklebenden Produkten und Systemlösungen für Industrie, Gewerbe und Konsumenten.

Unternehmerische Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt sowie nachhaltiges Denken und Handeln sind gelebte Bestandteile der Unternehmenskultur bei Beiersdorf und in allen Geschäftsprozessen beider Unternehmensbereiche strategisch fest verankert.

### Beiersdorf Markenportfolio



Eine Beschreibung des Geschäftsmodells finden Sie im Kapitel „Geschäft und Strategie“ in unserem Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2017 auf Seite 15.

## Inhalt

### Beiersdorf Consumer // tesa

- Erklärung
  - Vorwort
  - Beiersdorf im Überblick
- 

### Beiersdorf Consumer

- S. c- **2** – Berichtsprofil
  - S. c- **4** – Unternehmensbereich  
Consumer im Überblick
  
  - S. c- **5** – Unsere Verantwortung
  - S. c- **18** – Products
  - S. c- **31** – Planet
  - S. c- **41** – People
  - S. c- **57** – Stakeholder Engagement
  
  - S. c- **61** – Ratings
  - S. c- **62** – Kennzahlen  
Geschäftsbereich Consumer
  - S. c- **63** – Kennzahlen Beiersdorf AG
  - S. c- **64** – GRI Content Index 2017
- 

### tesa

- S. t- **2** – Über diesen Bericht
  - S. t- **4** – Vorwort
  - S. t- **5** – Das tesa Geschäftsmodell
  
  - S. t- **7** – Verantwortungsvolle Unternehmensführung
  - S. t- **14** – Vielseitige Mitarbeiterförderung
  - S. t- **20** – Konsequenter Umweltschutz
  - S. t- **25** – Produktverantwortung
  - S. t- **26** – Gesellschaftliches Engagement
- 

### Beiersdorf Consumer // tesa

- Prüfungsvermerk
- Impressum

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT *2017*

Unternehmensbereich Consumer



**We care.**  
*Our commitment to sustainability.*

**Beiersdorf**

## Berichtsprofil

In unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht beschreiben wir, wie wir unsere Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrnehmen. Wir informieren unsere Stakeholder über unsere Unternehmensleistung, Erfolge und Herausforderungen des Berichtsjahres in den drei Bereichen: Products, Planet und People.

Unser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung G4. Wie auch in den Vorjahren wurde dieser Bericht in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ erstellt.

Wir haben die Ausrichtung unserer Aktivitäten und unserer Berichterstattung im Rahmen einer Materialitätsanalyse (Seite c-9) überprüft und angepasst. Die Ergebnisse sind in diesen Bericht eingeflossen.

Neue Entwicklungen und Fortschritte, die wir in einzelnen Projekten erzielen, kommunizieren wir im Verlauf des Jahres im Nachhaltigkeitsbereich unserer Unternehmenswebseite. Dort stellen wir auch Berichte und Informationen aus früheren Berichtsjahren zur Verfügung.

Aufgrund des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes veröffentlichen der Beiersdorf Konzern (Consumer und tesa) und die Beiersdorf AG für das Geschäftsjahr 2017 erstmalig einen zusammengefassten, gesonderten nichtfinanziellen Bericht, der in den Nachhaltigkeitsbericht integriert ist. Dieser steht auf der Webseite des Konzerns zum Download zur Verfügung.

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER BERICHTSPROFIL**



 **CONSUMER NACHHALTIGKEITSBERICHT**



 **NACHHALTIGKEIT AUF UNSERER UNTERNEHMENSWEBSEITE**



 **BEIERSDORF KONZERN & BEIERSDORF AG NACHHALTIGKEITSBERICHT**



 **TESA NACHHALTIGKEITSBERICHT**



# Inhalt

- S. c- 2 – **Berichtsprofil**
- S. c- 4 – **Unternehmensbereich Consumer im Überblick**
  
- S. c- 5 – **Unsere Verantwortung**
  - S. c- 6 – Strategie
  - S. c- 6 – Risikomanagement
  - S. c- 7 – Fortschritte gegenüber unseren Zielen
  - S. c- 8 – Organisatorische Verankerung und Ansprechpartner
  - S. c- 9 – Materialitätsanalyse
  - S. c- 10 – Compliance Management
  - S. c- 13 – Menschenrechte
  - S. c- 13 – Verantwortung in der Lieferkette
  - S. c- 16 – Nachhaltigkeitsmanagement
  
- S. c- 18 – **Products**
  - S. c- 19 – Unser Engagement im Bereich Products
  - S. c- 21 – Rohstoffe
  - S. c- 25 – Verpackung
  - S. c- 27 – Sichere und verträgliche Produkte
  
- S. c- 31 – **Planet**
  - S. c- 32 – Unser Engagement im Bereich Planet
  - S. c- 35 – Energie
  - S. c- 38 – Abfall
  - S. c- 39 – Wasser
  
- S. c- 41 – **People**
  - S. c- 42 – Gesellschaftliches Engagement
  - S. c- 47 – Menschen bei Beiersdorf
  
- S. c- 57 – **Stakeholder Engagement**
  
- S. c- 61 – **Ratings**
- S. c- 62 – **Kennzahlen**
- S. c- 63 – **Geschäftsbereich Consumer**
- S. c- 63 – **Kennzahlen Beiersdorf AG**
- S. c- 64 – **GRI Content Index 2017**



## Unternehmensbereich Consumer im Überblick

Seit **über 135 Jahren** steht Beiersdorf für innovative Hautpflege. Was uns ausmacht, sind einzigartige Marken und hochwertige Haut- und Körperpflegeprodukte, mit denen wir Millionen Menschen weltweit überzeugen – Tag für Tag.

Für sie entwickeln wir unser international erfolgreiches Markenportfolio konsequent weiter – allen voran unsere Kernmarken **NIVEA, Eucerin, La Prairie** und **Hansaplast**. Wir gehen flexibel auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Verbraucher ein und behalten dabei globale Trends sowie regionale Besonderheiten fest im Blick. Diese ausgeprägte Nähe zu Menschen und Märkten trägt dazu bei, dass wir mit unseren Produktideen regelmäßig neue Meilensteine in der Branche setzen.

Im Jahr 2017 erzielten wir im Unternehmensbereich Consumer mit **14.477** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Umsatz von **5.799** Millionen

Euro. Unser strategischer Kompass, die **Blue Agenda**, gibt den Kurs vor, mit dem wir unsere ehrgeizigen Ziele verfolgen wollen. Basis und Orientierung für unser tägliches Handeln geben unsere **Core Values**: Care, Simplicity, Courage und Trust – Werte, die das Unternehmen von Anfang an geprägt haben.

Als Erfinder moderner Hautpflege ist „**Care**“ für uns aber weit mehr als nur ein Teil unseres Kerngeschäfts. Es ist ein zentraler Wert, über den wir unsere Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt zum Ausdruck bringen. Deshalb bauen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement stetig aus – mit besonderem Blick auf die Bereiche „**Products, Planet, People**“. Zugleich eröffnen wir uns so die Chance, die Beziehungen zu Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Konsumenten zu festigen und unser Geschäft konsequent weiterzuentwickeln.



# UNSERE VERANTWORTUNG

Wir verfolgen eine klare Vision: Wir wollen die Nummer 1 in der Hautpflege in unseren relevanten Märkten und Kategorien sein. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie „We care.“ nehmen wir unsere unternehmerische Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt wahr – für ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Wachstum.



ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE  
VERANTWORTUNG

## Strategie

In einem Geschäftsumfeld, das durch wirtschaftliche Unsicherheit, soziales Ungleichgewicht und ökologische Herausforderungen gekennzeichnet ist, streben wir nach verantwortungsvollem Wachstum. Unsere globale „We care.“-Nachhaltigkeitsstrategie unterstützt uns dabei, unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt wahrzunehmen. Sie definiert klare Ziele für verantwortungsvolles Handeln gegenüber den Menschen, denen wir

uns verpflichtet fühlen – innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie fußt auf drei Säulen: „Products, Planet, People“. Sie umfasst damit Themen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Rohstoffbeschaffung über Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter bis hin zu unserem sozialen Engagement außerhalb des Unternehmens.

### Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette



## Risikomanagement

### Integrierte Risiko- und Chancenbetrachtung im gesamten Konzern














Als erfolgsorientiertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen betreiben wir ein konzernweites integriertes Risiko- und Chancenmanagement, dem ein strukturierter Prozess zur Erfassung von Risiken und deren Steuerung zu Grunde liegt (Risikobericht im Konzernlagebericht, „Integriertes Risiko- und Chancenmanagementsystem“). In diesem Prozess wird nach operativen, funktionalen und strategischen Risiken unterschieden und es werden finanzielle und reputative Auswirkungen sowie ihre Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Zudem führen wir im Rahmen unseres Compliance Managements eine Inventur und Priorisierung der relevanten rechtlichen Risiken („Compliance Risk Assessment“) durch. Dabei identifizieren und bewerten wir Risiken nach ihren Auswirkungen und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit, die sich für uns aus der Nichteinhaltung externer regulatorischer und interner Standards ergeben.

### ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE „WE CARE.“

Ende 2017 haben wir in einem abteilungsübergreifenden Workshop die Abdeckung der nichtfinanziellen Aspekte in unseren bestehenden Prozessen überprüft und haben 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 zu den Themen Produktsicherheit und wettbewerbsrechtliche Risiken mit hoher Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziell schwerwiegenden Auswirkungen identifiziert. Diese werden bereits über unser konzernweites Risikomanagement gesteuert und sind in den Kapiteln „Compliance Management“ (Seite c-10) beziehungsweise „Sichere und verträgliche Produkte“ (Seite c-27) erläutert. 2018 werden wir beginnen, die Betrachtung der negativen Auswirkungen auf die Aspekte der nichtfinanziellen Erklärung in das konzernweite Risikomanagement zu integrieren.

## Fortschritte gegenüber unseren Zielen

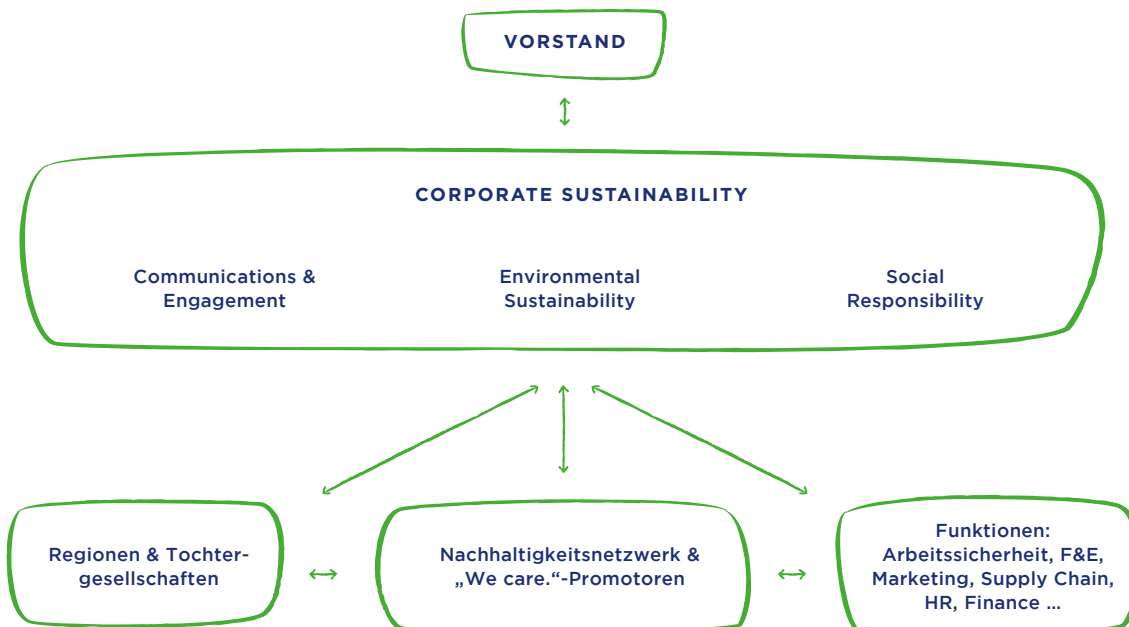
 <b>PRODUCTS</b>	 <b>PLANET</b>	 <b>PEOPLE</b>
<b>UNSERE ZIELE</b>		
<p>Bis 2020 50 % unseres Umsatzes durch Produkte mit verbessertem Umwelteinfluss erzielen. (Basisjahr 2011)</p>	<p>Neue Klimaziele: Senkung unserer energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro hergestelltem Produkt um 70 % bis 2025. (Basisjahr 2014)</p> <p>Bezug von 100 % des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen bis 2020.</p>	<p>Bis 2020 eine Million Familien erreichen und dazu beitragen, ihr Leben zu verbessern. (Basisjahr 2013)</p>
<b>FORTSCHRITTE GEGENÜBER UNSEREN ZIELEN</b>		
<p>Mindestens 23 % unseres Umsatzes durch Produkte mit verbessertem Umwelteinfluss erzielt. (Basisjahr 2011)</p> <p>23%  50%</p>	<p>27 % weniger energiebezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen pro hergestelltem Produkt. (Basisjahr 2014)</p> <p>45 % Strombezug aus erneuerbaren Energiequellen.</p> <p>27%  70%</p>	<p>840.695 Familien durch unser globales gesellschaftliches Engagement nachhaltig unterstützt. (Basisjahr 2013)</p> <p>840.695  1 Million</p>
<p>  <b>Rohstoffe:</b>                      54 % Umstellung auf massenbilanziertes Palm(kern)öl und entsprechende Derivate. Abdeckung der verbleibenden 46 % durch „RSPO Credits“.</p> <p>Verabschiedung eines Plans zum Verzicht auf feste synthetische Polymere in unseren abwaschbaren Produkten und auf Nylon als Inhaltsstoff.</p> <p>  <b>Verpackung:</b>                      Einsparung von rund 20 t Verpackungsmaterial durch optimierte NIVEA In-Dusch Verpackungen.</p>	<p>  <b>Stationäre Energie:</b>                      -15 % Energieverbrauch*</p> <p>  <b>Abfall:</b>                      -5 % Abfälle*                      Alle 16 etablierten Produktionszentren haben das Ziel „Zero Waste to Landfill“ erreicht.</p> <p>  <b>Wasser:</b>                      -6 % Wasserverbrauch*                      -25 % Abwasservolumen*</p> <p>* In unseren Produktionszentren pro Produktionseinheit. (Basisjahr 2014)</p>	<p>  <b>Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:</b>                      Unternehmensweit +4 % Arbeitsunfälle gegenüber Vorjahr.</p> <p>  <b>Gesellschaftliches Engagement:</b>                      48 Länder haben soziale Aktivitäten durchgeführt.</p>

## Organisatorische Verankerung und Ansprechpartner

Die Abteilung Corporate Sustainability ist für die Entwicklung und globale Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich und berichtet direkt an den Vorstand. Dabei arbeitet sie mit einem Netzwerk aus regionalen und funktionalen Expertenteams und Entscheidungsträgern zusammen. Diese übertragen die strategischen Vorgaben auf ihre jeweiligen Fachbereiche und passen sie an die lokalen Bedürfnisse an. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass die Zielvorgaben in allen relevanten Pro-

zessen verankert und unter Berücksichtigung lokaler Anforderungen bestmöglich umgesetzt werden.

Im Rahmen unseres unternehmensweiten „We care.“-Engagementprogramms bieten wir zudem allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen. Das Ziel ist, dass jeder Mitarbeiter mit der globalen Strategie vertraut ist und weiß, welchen Beitrag er zu einer erfolgreichen Umsetzung leisten kann.



### Ansprechpartner



**INKEN HOLLMANN-PETERS**  
VICE PRESIDENT CORPORATE  
COMMUNICATIONS &  
SUSTAINABILITY



**DORLE BAHR**  
HEAD OF ENVIRONMENTAL  
SUSTAINABILITY & SECURITY



**CHRISTIANE HÖLSCHER**  
GLOBAL  
CSR MANAGER

## Materialitätsanalyse

Wir überprüfen unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten regelmäßig im Dialog mit unseren Stakeholdern und beziehen aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen in unsere Überlegungen mit ein. Die Materialitätsanalyse nutzen wir dabei als strategisches Instrument, um die Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, die für Beiersdorf als Unternehmen und aus Sicht unserer Stakeholder besonders relevant sind.

### Kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements

Im Rahmen der Entwicklung unserer „We care.“-Nachhaltigkeitsstrategie haben wir 2011 erstmals eine Materialitätsanalyse durchgeführt. Dabei haben wir ermittelt, an welchen Stellen in unserer Wertschöpfungskette unsere Aktivitäten und Produkte auf Gesellschaft und Umwelt einwirken und unser Kerngeschäft beeinflussen. Wir haben Themen und Fragestellungen identifiziert, die globale Herausforderungen reflektieren, zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens beitragen und unseren Stakeholdern wichtig sind. Die Erkenntnisse aus der Analyse sind in die Definition des strategischen Rahmens eingeflossen. Darüber hinaus haben wir Kennzahlen entwickelt, an denen wir uns und unsere Leistung messen können.

2014 haben wir unsere Berichterstattung auf den GRI G4-Standard umgestellt und die Ausrichtung unserer Aktivitäten im Rahmen einer zweiten Materialitätsanalyse überprüft. Durch eine umfassende Onlinebefragung interner und externer Stakeholder – aus verschiedenen Ländern und Fachbereichen –, vertiefende Interviews mit externen Nachhaltigkeitsexperten und interne Workshops, bei denen die Ergebnisse intensiv diskutiert wurden, haben wir die globalen ökologischen und sozialen Herausforderungen identifiziert, die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder von besonderer Bedeutung sind.

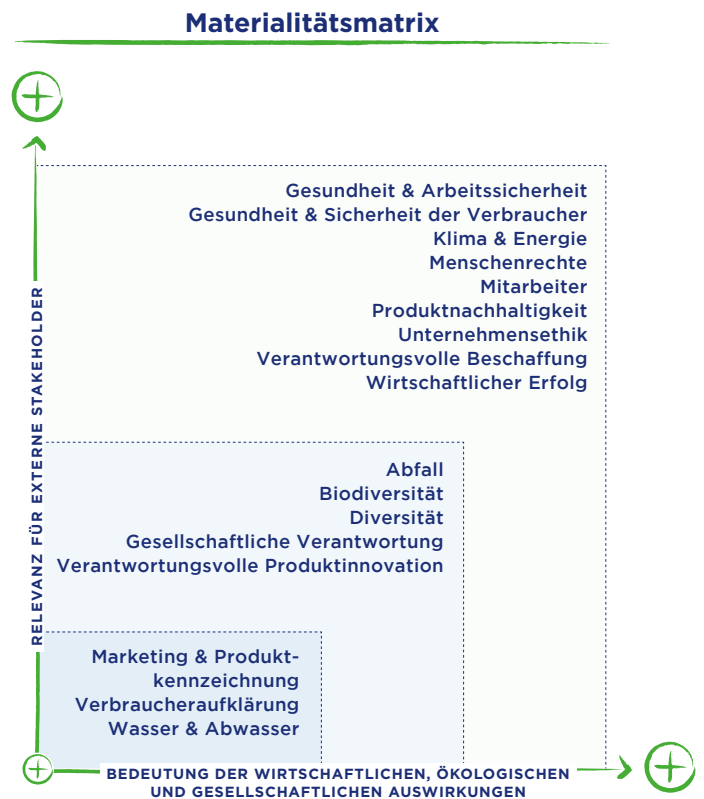
### Aktualisierung der Materialitätsmatrix aufgrund veränderter Einflüsse und Anforderungen

Da sich die Einflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit und die Anforderungen unserer Stakeholder jedoch kontinuierlich verändern, haben wir in diesem Jahr unsere Materialitätsmatrix mit Blick auf unseren Einfluss auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft aktualisiert. In internen Workshops

haben wir zunächst die Einschätzungen von Kollegen aus allen Unternehmensbereichen zu den materiellen Themen zusammengetragen und diese in Bezug auf ihre Relevanz bewertet. Anschließend haben wir eine Onlinebefragung mit internationalen Kollegen und externen Stakeholdern durchgeführt und die Erkenntnisse aus den Workshops überprüft. Alle Ergebnisse sind in die Erstellung unserer aktualisierten Materialitätsmatrix eingeflossen.

Unsere Materialitätsmatrix 2017 zeigt die 17 Themen, die wir und unsere Stakeholder als materiell ansehen.

### ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE MATERIALITÄTSANALYSE



## Compliance Management

### Vertrauen als Leitlinie und Grundwert

Unsere Core Values Care, Simplicity, Courage und Trust bestimmen unser Handeln und sind für alle Mitarbeiter bindend im Code of Conduct aufgenommen. Dieser übergeordnete Verhaltensleitfaden reflektiert unsere gesellschaftliche Verantwortung und bietet Handlungsorientierung für alle Bereiche unseres Geschäftes.

### Konzernweit wirksames Compliance Management

Durch unser konzernweites Compliance Management-System wollen wir sicherstellen, dass sich alle Beiersdorf Mitarbeiter und Führungskräfte an geltende rechtliche Bestimmungen und interne Regeln halten – in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Um dieses Ziel zu erreichen, legen wir drei Ansätze zu Grunde.

**Verhindern:** Wir verankern präventive Maßnahmen, um unrechtes Verhalten zu vermeiden.

**Erkennen:** Kontrollinstrumente unterstützen dabei, regelwidriges Handeln offenkundig zu machen.

**Reagieren:** Etwaige Verstöße gegen gesetzliche und interne Vorgaben ahnden wir dem Einzelfall entsprechend angemessen.

Der Fokus unserer Compliance-Programme liegt derzeit auf Korruptionsprävention, kartellrechtskonformem und datenschutzkonformem Verhalten. In unseren Tochtergesellschaften haben wir lokal verantwortliche Compliance-Beauftragte instal-

liert, die dazu beitragen, dass unsere Mitarbeiter alle Elemente dieser Compliance-Programme kennen und beachten. Die zentrale Compliance Management-Abteilung in Hamburg berät und unterstützt jederzeit Compliance-Beauftragte und das lokale Management. Darüber hinaus stellt sie sicher, dass alle Bestandteile unseres Compliance-Systems in unseren Tochtergesellschaften verankert sind und diese stetig überwacht und verbessert werden. Eine weitere unabhängige Überwachung findet im Rahmen der regelmäßigen Prüfungen durch die interne Revision statt.

### Risiken erkennen, Schaden vermeiden

Die Analyse der Compliance-Risiken bildet für uns die Basis unseres Compliance Management-Systems und unserer Compliance-Programme. Hierzu identifizieren wir alle zwei Jahre bestehende und künftige Compliance-Risiken unseres Geschäftsmodells und unserer geografischen Ausrichtung, um diese dann zu bewerten und zu priorisieren. In einem zweiten Schritt werden die Themen identifiziert, die eine mittlere bis hohe Eintrittswahrscheinlichkeit beziehungsweise eine mittlere bis hohe Schadenshöhe haben. Diese als kritisch bewerteten Themen werden im Detail analysiert, um sicherstellen zu können, dass angemessene Gegenmaßnahmen existieren oder ergriffen werden. Kriterien für die Risikoanalyse sind dabei insbesondere Risikoindeizes, Vorfälle in der Vergangenheit, das Geschäftsmodell, der Standort, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Umsatzgröße.



*„Wir haben ein starkes Compliance-Rahmenwerk bei Beiersdorf implementiert, das wir gegenwärtig um das Thema Datenschutz erweitern. Es ist mein persönliches Anliegen, dass dieses Regelwerk weltweit verinnerlicht und gelebt wird, um damit Schaden von unserem Unternehmen, unseren Mitarbeitern und unseren Marken abzuwenden.“*

**EBERHARD VON KLINGGRÄFF**

VICE PRESIDENT CORPORATE LEGAL AFFAIRS &  
COMPLIANCE MANAGEMENT



Die Ergebnisse werden dem Vorstand vorgestellt und von uns genutzt, um unsere globalen und lokalen Compliance-Programme und sonstigen Aktivitäten laufend anzupassen und zu verbessern.

Die sich aus dem Kartellrecht, den Gesetzen zur Korruptionsprävention und dem Datenschutzrecht ergebenden Risiken wurden als für Beiersdorf wesentlich identifiziert. Kartellrecht wurde als wesentliches Thema im Sinne des CSR-RUG identifiziert. Grund hierfür sind das Geschäftsmodell von Beiersdorf sowie die Komplexität der Rechtsmaterie und die weltweit gestiegene und sich verbreiternde Verfolgungstätigkeit von Kartellbehörden.

Als Markenartikelhersteller ist Beiersdorf maßgeblich auf den Vertrieb seiner Produkte durch Groß- und Einzelhändler sowie andere Absatzmittler angewiesen. Darin 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. Das enorme Sanktionspotenzial hat sich zudem dadurch weiter erhöht, dass im Anschluss an die von den Wettbewerbsbehörden geführten Kartellverfahren regelmäßig mit Schadensersatzklagen von Abnehmern zu rechnen ist, die durch den Kartellrechtsverstoß finanziell geschädigt wurden.

### Information als Grundpfeiler wirksamer Compliance

Kernelemente unserer Compliance-Programme sind neben praxisorientierten Schulungs- und Beratungsangeboten auch verschiedene Richtlinien. So enthalten die Richtlinien über den Kontakt und den Austausch von Informationen mit Wettbewerbern, die Kommunikation mit Kunden (zum Beispiel Einzelhändlern) im Zusammenhang mit Verkaufspreisen, zum Category Management sowie Dos & Don'ts klare Verhaltensregeln und Handlungsanweisungen zum kartellrechtskonformen Verhalten. Unsere Antikorruptionsrichtlinie dient als Handlungsleitfaden bei Interessenkonflikten, Einladungen oder persönlichen Zuwendungen. Unsere Datenschutzrichtlinie regelt den rechtmäßigen und vertrauenswürdigen Umgang mit personenbezogenen Daten. Derzeit liegt der Fokus des Datenschutz-Teams darauf, die organisatorischen Anforderungen der

EU-Datenschutz-Grundverordnung im Rahmen eines Datenschutzmanagementsystems zu implementieren.

Alle risikoexponierten Mitarbeiter und Führungskräfte erhalten in regelmäßigen Abständen gezielte Schulungen. Diese Schulungen werden als Präsenzs Schulung oder E-Learning durchgeführt und dienen dazu, unsere Mitarbeiter zu sensibilisieren und aufzuzeigen, wo weitere Unterstützung eingeholt werden kann. Zudem werden alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig über relevante Compliance-Themen unterrichtet. Die Trainingsteilnahmequoten für das Jahr 2017 finden Sie in der folgenden Abbildung.

### Teilnahmen an Schulungen zu den Themen Kartellrecht und Korruptionsprävention

Teilnahmequote 2017 (global)



Kartellrecht  
91%



Korruptionsprävention  
86%

### Aufmerksam und verantwortungsvoll handeln

Das persönliche Engagement jedes Mitarbeiters ist von zentraler Bedeutung, um Compliance nachhaltig zu leben. Beiersdorf hat eine Reihe von Möglichkeiten eingerichtet, damit Mitarbeiter – auf Wunsch anonym – über Compliance-Verstöße informieren können. Wir wollen damit sicherstellen, dass unsere Verhaltensleitlinien eingehalten werden, und tragen so zu einem aufmerksamen und verantwortungsvollen Miteinander bei. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig über die bestehenden Kanäle informiert und geschult.



*Das persönliche Engagement jedes Mitarbeiters ist von zentraler Bedeutung, um Compliance nachhaltig zu leben.*

Konzernweit betreiben wir die auf BKMS®-Technologie basierende „Speak up. We care.“-Hinweisgeberplattform. Diese ist weltweit und rund um die Uhr zugänglich. In Deutschland und China setzen wir zudem jeweils einen externen Ombudsmann ein. Dieser nimmt ebenfalls vertrauliche Mitteilungen zu potenziellen Compliance-Verstößen entgegen. Darüber hinaus haben wir eine interne Compliance-Hotline eingerichtet. An der Aufklärung sind die relevanten Fachfunktionen sowie in der Regel die interne Revision beteiligt. Hinweise auf Kartellrechtsverstöße werden von einer spezialisierten Expertenfunktion innerhalb der Rechtsabteilung aufgeklärt und nachverfolgt.

### Wirksamkeit kontinuierlich sicherstellen

Ein Bild zur Wirksamkeit unseres Compliance Management-Systems machen wir uns durch ein regelmäßiges konzernweites Compliance-Reporting. Dabei erfassen wir den Stand der Umsetzung unserer Compliance Management-Programme und weltweite Compliance-Vorfälle – sowohl für unsere Tochtergesellschaften als auch für die Zentrale. Anhand der Ergebnisse können wir weiteren Handlungsbedarf ableiten und entsprechende Maßnahmen umsetzen. Selbstverständlich werden wir über materielle Compliance-Vorfälle auch außerhalb der Reportingzyklen umgehend informiert, um sofort reagieren zu können.

Wir begreifen unser Compliance Management-System als wichtigen Beitrag dazu, nachhaltig und zukunftsorientiert zu handeln und damit der Beiersdorf Tradition als verlässliches und vertrauenswürdigen Unternehmen gerecht zu werden.



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER COMPLIANCE MANAGEMENT**

## Menschenrechte

### Einhaltung und Förderung der Menschenrechte

Wir sehen uns zur Einhaltung und Unterstützung der Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette verpflichtet, wobei wir die Hauptrisiken im Hinblick auf Einhaltung der Menschenrechte in unserer vorgelagerten Lieferkette sehen.

Um die Einhaltung der Menschenrechte bei unseren Mitarbeitern und Lieferanten einzufordern und zu fördern, haben wir entsprechende verbindliche Vorgaben in unserem internen und externen Verhaltenskodex integriert. Wir tolerieren keinerlei Korruption, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen. Ebenso ist die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards und grundlegender Arbeitnehmerrechte im Blick auf Arbeitszeiten, Arbeitsentgelt, Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen elementarer Bestandteil unseres Lieferanten-Code of Conduct (CoC).

### Code of Conduct – bindender Verhaltensleitfaden für Mitarbeiter

In einem internen Leitfaden – dem CoC für Mitarbeiter – haben wir unsere Werte und Verhaltensregeln für alle Führungskräfte und Mitarbeiter auf sämtlichen Ebenen und in allen

Tochtergesellschaften weltweit verbindlich festgeschrieben. 2017 haben wir mit der Überarbeitung unseres CoC für Mitarbeiter begonnen. Die Implementierung dieses Verhaltenskodex wird durch unser konzernweites Compliance Management (Seite c-10) regelmäßig überprüft. Zudem haben wir 2016 die Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte in unseren weltweiten Produktionsstätten analysiert. Dabei wurden einzelne Verbesserungspotenziale im Bereich von Überstundenregelungen und Beschwerdemechanismen identifiziert und daraufhin korrektive Maßnahmen initiiert.

### Lieferanten-Code of Conduct – Grundlage für die Zusammenarbeit mit externen Partnern

Mit unserem Lieferanten-CoC unterstützen wir die Einhaltung der Menschenrechte auch jenseits unseres direkten Einflussbereichs. Die Akzeptanz des Lieferantenkodex ist Voraussetzung für eine Zusammenarbeit mit Beiersdorf. Lieferanten, die Teil des Beiersdorf Lieferantennetzwerks werden möchten, müssen sich schriftlich zur Einhaltung unserer Standards verpflichten. Durch Lieferanten-Auditierungen, die ein integraler Bestandteil unseres Responsible Sourcing-Programms (Seite c-13) sind, überprüfen wir die Einhaltung der im Kodex definierten Vorgaben.

## Verantwortung in der Lieferkette

Beiersdorf betreibt 17 Produktionszentren in vier geografischen Hauptregionen – in Europa, Nord- und Südamerika, im Nahen Osten (inklusive Afrika) sowie in der Asien-Pazifik-Region. Unsere Produktionsstandorte werden von einem globalen Lieferantennetzwerk unterstützt. Es umfasst ungefähr 24.000 direkte Lieferanten in knapp 110 Ländern, die Rohstoffe und Verpackungsmaterialien sowie andere für unser Geschäft wichtige Materialien und Dienstleistungen liefern.

### Verantwortungsbewusstes Handeln in der gesamten Lieferkette stärken

Wir betrachten unsere Lieferanten als eine Verlängerung unseres eigenen Produktionsnetzwerks. Ihre Aktivitäten erweitern unseren sozialen und ökologischen Fußabdruck, und die Minimierung



der damit verbundenen Auswirkungen sehen wir als unsere Verpflichtung an. Wir haben einen Verhaltenskodex für unsere Lieferanten (Lieferanten-CoC) und ein Steuerungskonzept für

unsere gesamte direkte Lieferantenbasis entwickelt, das diese bei einer verantwortungsvollen Unternehmensführung unterstützen soll.

Unser Lieferanten-CoC legt die Richtlinien für unsere Lieferkette fest und fordert die Weiterreichung entsprechender Richtlinien an Vorlieferanten. Seine Prinzipien basieren auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Darauf aufbauend wurden vier kritische Einflussbereiche identifiziert, die im Lieferanten-CoC behandelt werden:

1. Unternehmensintegrität
2. Menschenrechte und Arbeitsstandards
3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
4. Umweltschutz

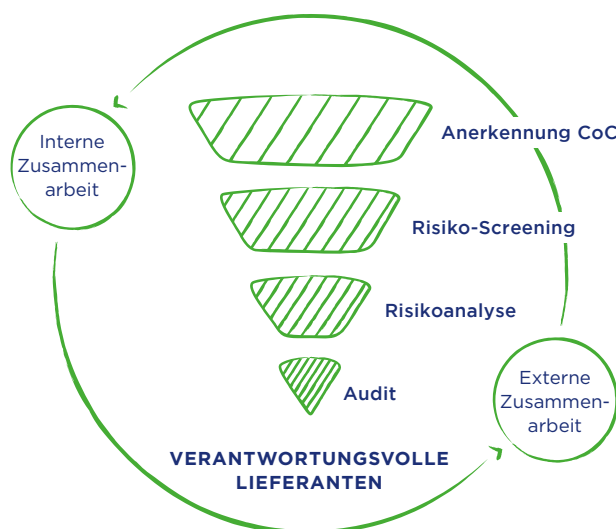
Es ist unser Ziel, durch die enge Zusammenarbeit mit unseren direkten Lieferanten und die Einbindung verschiedener interner und externer Stakeholder über Kollaborationsplattformen wie Sedex und AIM-PROGRESS unsere Nachhaltigkeitsleistungen entlang der Lieferkette zu verbessern.

### Implementierungsprozess des Lieferanten-Code of Conduct\*

Mit dem Implementierungsprozess des Lieferanten-CoC verfolgen wir das Ziel, das Risiko von Verstößen gegen unsere Richtlinien zu minimieren. Der Prozess umfasst vier wichtige Schritte – angefangen bei der schriftlichen Anerkennung des CoC über ein initiales Risiko-Screening gefolgt von einer umfassenden Risikoanalyse der Lieferanten bis hin zu einem Audit für Lieferanten mit hohem Risiko.

Die schriftliche Anerkennung des CoC ist ein integraler Bestandteil der Vertragsgestaltung mit unseren Lieferanten und wird über unseren Einkauf gesteuert. In 2017 konnten wir bereits circa 90% unseres Einkaufsvolumens über Partner abdecken, die sich schriftlich zur Einhaltung des Lieferantenkodex verpflichtet haben.

### Implementierungsprozess des Lieferanten-CoC



Parallel zu der Unterzeichnung des Lieferanten-CoC führt das Responsible Sourcing-Team ein Risiko-Screening der gesamten rund 24.000 direkten Lieferanten durch. In dem Screening bewertet es die Lieferanten sowohl nach dem standortbezogenen Risiko\*\*, das sich in Bezug auf die vier kritischen Einflussbereiche des Lieferantenkodex ergibt, als auch nach der Bedeutung für Beiersdorf in Bezug auf Einkaufsvolumen und Markennähe. Dabei unterscheiden wir zwischen drei verschiedenen Risikostufen (geringes, hohes und extremes Risiko). In dieses Risiko-Screening werden auch diejenigen Lieferanten einbezogen, die den CoC noch nicht anerkannt haben.

Darüber hinaus müssen Lieferanten mit hohem Risiko eine umfassende Selbstauskunft über die Sedex-Plattform abgeben, anhand derer das Responsible Sourcing-Team eine vertiefte Risikobewertung vornimmt. Auf Basis der so gewonnenen Erkenntnisse entscheidet das Responsible Sourcing-Team, ob ein anschließendes Responsible Sourcing-Audit nach dem standardisierten SMETA (Sedex Members Ethical Trading Audit)

\* Bei unserem Implementierungsprozess des Lieferanten-CoC betrachten wir nur den Massenmarkt und das Dermokosmetikgeschäft. La Prairie nutzt einen inhaltlich identischen Lieferanten-CoC, der ebenfalls integraler Bestandteil des Vertragsabschlusses ist.

\*\* Ermittelt basierend auf der Länderrisikobewertung der internationalen Organisationen: Transparency International (TI), Walk Free Foundation, Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB) und Yale Center für Umweltrecht und -politik, Yale University.

4-Säulen-Auditprotokoll erforderlich ist. Die Audits werden durch externe akkreditierte Auditoren im Auftrag des Lieferanten durchgeführt. Die vier Säulen der SMETA-Audits korrespondieren mit den vier Bereichen unseres Lieferanten-CoC (Unternehmensintegrität, Menschenrechte und Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz).

Die Ergebnisse der Audits dienen als Basis für eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Sie zeigen konkrete Herausforderungen und Handlungsfelder auf, für die unsere Lieferanten korrektive Maßnahmenpläne erarbeiten. In Extremfällen kann es aber auch zum Ausschluss von Lieferanten kommen.

### **Kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette – unser gemeinsames Engagement**

Die effektive Implementierung unseres Lieferanten-CoC verstärken wir über eine branchenübergreifende Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen. Vor allem die Kollaborationsplattformen Sedex und AIM-PROGRESS helfen uns dabei, wertvolle Synergien zu erschließen.

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE**

#### **Sedex**

bietet Lieferanten eine einfache und transparente Möglichkeit, Kerndaten zu ihren verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken mit Partnern zu teilen – und zwar gleichzeitig mit mehreren Firmenkunden. Davon profitieren beide Seiten: Die Lieferanten müssen die Schlüsselindikatoren nicht mehr einzeln für jeden Kunden erstellen. Und Kunden und Lieferanten können sich gemeinsam auf konkrete Fortschritte in den offensichtlichen kritischen Nachhaltigkeitsbereichen konzentrieren.

#### **AIM-PROGRESS**

ist eine weltweite Plattforminitiative von AIM in Europa und GMA in Nordamerika, die sich mit dem Slogan „Gemeinsam mehr erreichen“ für eine enge Zusammenarbeit bei den Nachhaltigkeitsbestrebungen einsetzt. Beiersdorf nutzt die Plattform als einer von mehr als 40 weltweit führenden Fast Moving Consumer Goods (FMCG)-Herstellern und deren Lieferanten, um gemeinsam verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken weiter voranzutreiben und so die Nachhaltigkeit der Lieferkette kontinuierlich zu erhöhen.

## Nachhaltigkeitsmanagement

### Nachhaltigkeitsmanagement mit System

Wir suchen kontinuierlich nach neuen Wegen, um die Nachhaltigkeitseffekte unserer Aktivitäten und Prozesse besser zu steuern. Zum Einsatz kommen dabei verschiedene Standards und Tools, zum Beispiel das interne Audit des Managementsystems, unsere Nachhaltigkeitssoftware sowie in ausgewählten Fällen Lebenszyklusanalysen zur ganzheitlichen Bewertung der Umwelteinflüsse unserer Produkte.

### ESMAS – Audit der Umwelt- und Arbeitsschutzstandards an allen Produktionsstandorten weltweit

Umweltschutz und Arbeitssicherheit haben an allen unseren Standorten weltweit eine hohe Priorität. Mit einem Audit nach dem „Environmental

Protection and Safety Management Audit Scheme“, kurz ESMAS, stellen wir sicher, dass geeignete Maßnahmen zur Einhaltung unserer weltweit gültigen Umwelt- und Arbeitsschutzstandards an allen Standorten implementiert werden. Sämtliche Beiersdorf Werke haben das Audit, welches alle drei Jahre wiederholt wird, mindestens einmal durchlaufen. 2017 wurden die Beiersdorf Werke in Tres Cantos (Spanien), Santiago de Chile (Chile) und Sanand (Indien) sowie unsere deutschen Produktionsstätten in Berlin, Hamburg und Waldheim auditiert. Für 2018 sind Audits in Argentinien (Spanien), Bangkok (Thailand) und Malang (Indonesien) geplant.

Durchgeführt werden die Audits seit 2013 von einem global tätigen Zertifizierungsdienstleister.



**DEUTSCHLAND**  
Berlin



**DEUTSCHLAND**  
Hamburg



**DEUTSCHLAND**  
Waldheim



**CHILE**  
Santiago de Chile

*2017 wurden die Beiersdorf Werke in Tres Cantos (Spanien), Santiago de Chile (Chile) und Sanand (Indien) sowie unsere deutschen Produktionsstätten in Berlin, Hamburg und Waldheim auditiert.*



**SPANIEN**  
Tres Cantos



**INDIEN**  
Sanand

Er bewertet unsere Standorte nach unserem ESMAS-System, das in Anlehnung an die international anerkannten Normen ISO 14001 (International Organization for Standardization) und OHSAS 18001 (Occupational Health- and Safety Assessment Series) erstellt wurde. 2018 wird voraussichtlich die Norm OHSAS 18001 durch den internationalen Standard ISO 45001 ersetzt. Die damit verbundenen erweiterten Anforderungen haben wir bereits 2016 in die interne Checkliste für unser Auditprogramm aufgenommen. Damit berücksichtigen unsere ESMAS-Audits bereits heute die Anforderungen des fortgeschriebenen Managementsystems nach ISO 45001.

Die Ergebnisse und die Maßnahmenplanungen der Audits werden in einer Datenbank erfasst und stehen unseren Produktionszentren zur Verfügung. Diese Transparenz erleichtert den jeweiligen Standorten die Vorbereitung sowie Durchführung der Betriebsprüfungen und vereinfacht die Umsetzung gezielter Optimierungsmaßnahmen von der Planung bis zur Erfolgskontrolle.

### Mit „susy“ Nachhaltigkeitskennzahlen erheben, zusammenführen und bewerten

Seit 2014 nutzen wir „susy“, unsere globale Managementsoftware, um relevante Nachhaltigkeitskennzahlen zentral zu erfassen und zu analysieren. Die Software hilft uns beispielsweise dabei, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen über alle drei Scopes weltweit zusammenzuführen und zu bewerten. „susy“ ist damit ein wichtiges Instrument, um uns und unseren Stakeholdern ein möglichst präzises Bild vom gegenwärtigen Status unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten aufzuzeigen. Um die Qualität unserer Daten und die Genauigkeit unserer Hochrechnungen zu verbessern, haben wir 2017 die Datenerfassung weiter optimiert.



### Die Lebenszyklusanalyse – eine ganzheitliche Betrachtung der Produkte

Wie und in welchem Ausmaß beeinflussen unsere Produkte die Umwelt – von der Rohstoffgewinnung bis hin zur Entsorgung beziehungsweise zum Recycling? Um diese Frage zu beantworten, führen wir für ausgewählte Produkte umfassende Lebenszyklusanalysen durch. In die Betrachtung fließen unter anderem Daten zu den Rohstoffen, den Herstellungs- und Transportprozessen sowie zu den Recycling- und Entsorgungsmechanismen

ein. Die generierten Daten zeigen uns die wesentlichen Optimierungspotenziale entlang des Produktlebenszyklus auf und helfen uns somit, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte konsequent zu verringern.

Auf der Grundlage von Lebenszyklusanalysen haben wir 2015 ein Simulationswerkzeug für unsere Verpackungsentwicklung eingeführt, das insbesondere bei der ökologischen Beurteilung alternativer Verpackungsmaterialien zur Anwendung kommt.



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER  
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**

# PRODUCTS

Mehr als 135 Jahre Erfahrung in Forschung und Entwicklung haben uns zu einem weltweit führenden Unternehmen im Bereich der Hautpflege gemacht. Diese Expertise nutzen wir zur Entwicklung innovativer, qualitativ hochwertiger Produkte, die sich konsequent an den Bedürfnissen der Konsumenten orientieren – und dabei kontinuierlich in ihrer Nachhaltigkeit verbessert werden.





## Unser Engagement im Bereich Products

Bis 2020 wollen wir die Hälfte unseres weltweiten Umsatzes mit Produkten\* erzielen, die im Vergleich zum Basisjahr 2011 einen verbesserten Umwelteinfluss aufweisen. Dabei suchen wir über den gesamten Produktlebenszyklus gezielt nach Einspar- und Optimierungspotenzialen – von der Auswahl der Rohstoffe und Verpackungsmaterialien über die Produktion und den Transport bis hin zur Entsorgung.

Anhand von Lebenszyklusanalysen (LZA) für einige ausgewählte Produkte haben wir festgestellt, dass die Herstellung von unseren Verpackungen und Rohstoffen im Vergleich zu anderen Prozessen einen wesentlichen Einfluss auf die mit den Produkten verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen außerhalb der Nutzungsphase hat.

Zudem definiert sich unser Einfluss auf Biodiversität und insbesondere Entwaldung hauptsächlich über die Eingangsmaterialien für unsere Roh- und Packstoffe – insbesondere Palm(kern)öl und Papier.

Die Umweltverträglichkeit unserer Produkte wird somit überwiegend von den ökologischen Parametern der Rohstoffe und der Ressourceneffizienz unserer Verpackungen beeinflusst.

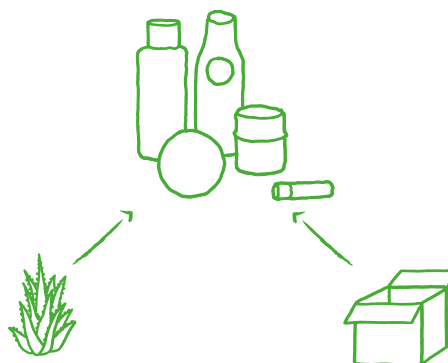
Bei der Ermittlung der Nachhaltigkeitspotenziale von unseren Produkten fokussieren wir uns daher auf die zwei Bereiche Verpackung und Rohstoffe. Für diese zentralen Stellschrauben haben wir Bewertungskriterien zur Produktnachhaltigkeit definiert:

→ Bei Verpackungen beurteilen wir neben den erzielten Verpackungsmaterialreduktionen und dem Einsatz von FSC-zertifizierten Materialien auch den Rezyklatanteil und die Nutzung von Refill-Konzepten. Alternative Packmaterialien bewerten wir durch ein vereinfachtes Tool für LZA, das wir 2015 für die Verpackungsentwicklung auf Basis von umfangreichen LZA-Projekten entwickelt und dieses Jahr weiter optimiert haben.

→ Die Bewertung der Formeln basiert auf dem Einsatz von nachhaltig zertifizierten palm(kern)öl-basierten Rohstoffen und auf dem Verzicht von Polyethylen-Partikeln in unseren Pflegeprodukten seit 2015.

### Nachhaltigkeit als Schlüsselkriterium für Neuprodukte und Relaunches

Die Nachhaltigkeit unserer Produkte wird bereits zu Beginn des Innovationprozesses berücksichtigt. Um den Umwelteinfluss unserer Produktverpackungen und Formeln objektiv zu bewerten, haben wir 2014 eine „Product Sustainability Scorecard“ entwickelt. In der Scorecard werden zentrale Einflussgrößen auf Ressourceneffizienz und die Umweltauswirkungen von unseren Verpackungen und Rohstoffen durch die jeweiligen Experten erfasst. Sofern wir eine vereinfachte oder komplexe Lebenszyklusanalyse für ein Produkt durchgeführt haben, fließen deren Ergebnisse in die Scorecard mit ein.



*In 2017 haben wir mindestens 23% unseres Umsatzes mit Produkten erzielt, die einen verbesserten Umwelteinfluss aufweisen.*

In der Scorecard werden Produkte mit ihren Vorgängerversionen verglichen und sofern die Scorecard eine positive Bewertung gegenüber dem Vorprodukt erzielt, zählt der jährliche Umsatz dieser Produkte auf unser Produkt-Nachhaltigkeitsziel

\* Bei unserem Produktziel betrachten wir nur den Massenmarkt und das Dermokosmetikgeschäft. Das Premiumsegment mit La Prairie wird nicht betrachtet, da es für den ökologischen Fußabdruck des Consumer-Geschäfts nicht wesentlich ist und zudem in einer separaten Organisation geführt wird.

ein. Die Neuentwicklungen, für die es keine Vorgängerversion gibt, werden mit möglichst ähnlichen Produkten verglichen.

Damit wir unsere Produktziele für 2020 erreichen, haben wir das Thema Nachhaltigkeit 2016 und 2017 besser in allen Phasen unseres Integrierten Innovationsmanagements verankert. Seit 2017 ist der oben beschriebene Scorecard-Prozess umgesetzt. Für vorherige Innovationsprojekte wurden Produktnachhaltigkeitsbewertungen anhand der oben beschriebenen Kriterien separat durchgeführt.

In 2017 haben wir mindestens 23 % unseres Umsatzes mit Produkten erzielt, die einen verbesserten Umwelteinfluss gegenüber dem entsprechenden Produkt aus dem Jahr 2011 aufweisen. Von den 23 % entfallen etwa 17 % auf das Kriterium Verpackung und die verbleibenden circa 6 % auf das Formelkriterium, das sich aus dem Einsatz verbesserter Rohstoffe in der Formel ableitet.

### **Zukünftig systematische Nachhaltigkeitsbewertung von unseren Rohstoffen und Formeln**

Zur zukünftigen Bewertung unserer Produktformeln haben wir bereits 2016 neue Nachhaltigkeitskriterien für unsere Rohstoffe definiert, deren Implementierung in 2018 beginnt. Diese umfassen die Erneuerbarkeit der Eingangsmaterialien, die Zertifizierung nach Nachhaltigkeitsstandards, die aquatische Toxizität und biologische Abbaubarkeit wasserlöslicher Stoffe sowie die Nachhaltigkeitsleistung des Rohstofflieferanten in der Produktion. Im Berichtsjahr haben wir auf diesen Kriterien basierend einen internen „Green Point“-Score entwickelt.

Um die Rohstoffkriterien und die „Green Points“ zu operationalisieren, startet 2018 ein IT-Projekt zur Integration der Rohstoffkriterien sowie des „Green Point“-Bewertungssystems in das IT-System des Bereichs Forschung und Entwicklung (F&E). Ziel ist es, dass unsere Labore bei der Formelentwicklung nicht nur Rahmendaten zu Preisen und Qualitäten der Rohstoffe, sondern zukünftig auch deren „Green Point“-Bewertung erhalten.

Neben der ökologischen Bewertung von Rohstoffen führen wir in einem strukturierten Prozess eine kontinuierliche Bewertung unseres Rohstoffportfolios im Hinblick auf neue wissenschaftliche

Erkenntnisse, aufkommende Regulierungen oder in der Öffentlichkeit diskutierte Rohstoffthemen durch und stellen so sicher, dass unsere qualitativ hochwertigen Produkte stets die wachsenden Anforderungen unserer Verbraucher erfüllen.

### **Stakeholder Involvement - Enge Kooperation mit zentralen Akteuren**

Regelmäßige Berichte an die Senior Management-Teams von Marketing und F&E verstärken das Thema Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens. Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Relaunches mit einem verbesserten ökologischen Profil arbeiten Projektteams aus den Bereichen Packaging, F&E sowie Marketing eng zusammen und beziehen dabei den Bereich „Corporate Sustainability“ und strategische Lieferanten frühzeitig mit ein.

### **Ausblick - die Nachhaltigkeits-Roadmap für Packaging und Rohstoffe umsetzen**

Im November 2017 haben wir bei einem Workshop mit zentralen Verantwortlichen aus den Abteilungen Packaging und F&E den Grundstein für eine Nachhaltigkeits-Roadmap für unsere Verpackungen und Rohstoffe gelegt. 2018 werden wir diese finalisieren und die dort gemeinsam beschlossenen Maßnahmen sukzessive umsetzen. Zudem werden wir bereits begonnene Projekte konsequent weiterverfolgen, erfolgreiche Maßnahmen intensivieren und nach neuen Optimierungspotenzialen suchen.



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER PRODUCTS-ZIEL**

## Rohstoffe

Hochwertige Rohstoffe sind die Basis für ausgezeichnete Produktqualität und -sicherheit. Bereits für die Gewinnung und Verarbeitung unserer Rohstoffe haben wir im Rahmen unseres Responsible Sourcing-Programms hohe ökologische und soziale Standards definiert. Zudem suchen wir kontinuierlich nach neuen Wegen, um knappe Ressourcen zu schonen und die Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt zu minimieren.

### PALMÖL

#### Nachhaltiges Palm(kern)öl

Wir wollen sicherstellen, dass die Gewinnung von Palm(kern)öl-Rohstoffen keinen Beitrag zur Entwaldung leistet – und zudem alle unsere Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit entlang der damit verbundenen Supply Chain eingehalten werden.

Lieferketten für Palm(kern)öl sind sehr komplex: Das Palm(kern)öl durchläuft auf dem Weg von der Plantage bis zum finalen Rohstoff mehrere Produktionsstufen. Dabei befinden sich die meisten Nachhaltigkeitsrisiken in der vorgelagerten Lieferkette, die sich unserem direkten Einfluss entzieht. Nur durch eine möglichst genaue Kenntnis der Arbeits- und Lebensbedingungen und der Maßnahmen zum Umweltschutz rund um die Rohstoffgewinnung und -verarbeitung können wir Optimierungspotenziale identifizieren – und gemeinsam mit Lieferanten und lokalen Gemeinschaften die notwendigen Verbesserungen implementieren. Wir streben eine höchstmögliche Transparenz entlang der gesamten Lieferkette an, um Verantwortung für die Herkunft unserer Rohstoffe übernehmen zu können.

Wir beziehen Palm(kern)öl nicht direkt, sondern setzen dessen Derivate ein. Unser jährlicher Bedarf liegt bei rund 28.000t – das entspricht 0,04%\* der jährlichen Produktionsmenge an Palm(kern)öl weltweit. Bis 2020 haben wir uns ein ambitioniertes Ziel gesteckt: Wir wollen in allen Beiersdorf Produkten ausschließlich Palm(kern)öl



aus nachhaltigen Quellen einsetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir unsere „Palm Sustainability Roadmap“ überarbeitet. Dabei fokussieren wir unsere künftigen Aktivitäten auf mehrere zentrale, strategische Ansatzpunkte, die wir kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüfen.

- 1. Verpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung unseres Lieferantenkodex:** Unsere Lieferanten verpflichten sich im Rahmen unseres „Responsible Sourcing Program“ dazu, alle geforderten ökologischen und sozialen Standards unseres Lieferantenkodex einzuhalten. Die Übereinstimmung mit unseren Standards ist Voraussetzung, um Teil des Beiersdorf Lieferantennetzwerkes zu werden.
- 2. Unabhängige, anerkannte Zertifizierung:** Seit 2011 orientieren wir uns bei der Beschaffung von Palm(kern)öl an dem „RSPO Supply Chain Certification Standard“. Unser Ziel ist es, bis 2020 alle palm(kern)öl-basierten Inhaltsstoffe in unseren Produkten auf nach dem RSPO-Standard physisch zertifizierte Rohstoffe umzustellen. Dabei haben wir bereits einige Meilensteine erreicht – ein Beleg für unser kontinuierliches Engagement in den letzten Jahren.



RSPO 4-0125-10-000-00

\* Landwirtschaftsministerium der Vereinigten Staaten 2017

Seit der ersten Lieferung von zertifiziertem Palm(kern)öl im Jahr 2015 haben wir den Anteil an massenbilanziertem Palm(kern)öl stetig ausgebaut. 2017 konnten wir insgesamt 54 % unseres Rohstoffbedarfs über massenbilanziertes Palm(kern)öl abdecken. Bis zu einer kompletten Umstellung gleichen wir den verbleibenden Anteil über „RSPO Credits“ („Book and Claim“-Zertifikate) aus.

Im Juni 2017 wurden das Beiersdorf Headquarter und ausgewählte Produktionszentren in den Regionen Amerika und Asien-Pazifik erfolgreich einem Überwachungsaudit nach dem „RSPO Multi-Site Supply Chain Certification Standard“ (SCCS) unterzogen. Durch die weltweite Implementierung des SCCS-Systems können wir unsere globalen Aktivitäten noch besser im Blick auf eine nachhaltige Palm(kern)öl-Lieferkette koordinieren und so den Übergang zu nachhaltigen und zertifizierten Quellen bei der Rohstoffbeschaffung vorantreiben.

**3. Lieferkettentransparenz:** Transparenz ist der erste Schritt für mehr Verantwortung und ein wirkungsvolles Engagement vor Ort – die Grundlage für eine nachhaltige Palmöl-Lieferkette. 2016 haben wir gemeinsam mit ausgewählten Lieferanten zusammengearbeitet, um den Implementierungsstand der zusätzlichen Nachhaltigkeitskriterien des FONAP (Forum Nachhaltiges Palmöl) zu untersuchen. Dabei sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass eine wirkungsvolle Implementierung dieser Kriterien nur im Zusammenspiel mit einer verbesserten Transparenz entlang der Lieferkette unserer Rohstofflieferanten möglich ist. Erst diese Transparenz ermöglicht es uns, zeitnah auf neu entstehende Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit zu reagieren. Deshalb wollen wir durch eine enge Kooperation mit unseren Lieferanten sicherstellen, dass wir die von uns eingesetzten Rohstoffe bis zu ihrer Quelle zurückverfolgen können, und haben ein Projekt zur Rückverfolgung unserer palm(kern)öl-basierten Rohstoffe initiiert.

**4. Transformation vor Ort:** Wir sind der festen Überzeugung, dass der nachhaltige Anbau ölhaltiger Palmen langfristig dazu beiträgt, das



### Unterschiedliche Ansätze für die Beschaffung von zertifiziert nachhaltigem Palm(kern)öl nach den Vorgaben des „RSPO Supply Chain Certification Standard“

#### „Book and Claim“

beschreibt den Online-Handel mit Volumen-Zertifikaten. Für jede Tonne eingesetztes Palm(kern)öl wird virtuell ein Zertifikat erworben – und zwar von einem Hersteller, der nachweislich eine Tonne nachhaltiges Palm(kern)öl produziert hat. Durch diesen Volumenausgleich lässt sich der Einsatz von zertifizierten Rohstoffen von der Plantage über die Mühle bis zum fertigen Produkt sicherstellen, und zwar unabhängig von der realen physikalischen Lieferkette.

#### „Mass Balance“ (MB)

bedeutet die kontrollierte Vermischung von nachhaltig zertifiziertem und konventionellem Palm(kern)öl über alle Ebenen der Lieferkette.

#### „Segregated“ (SG)

schreibt die komplette und vollständige Trennung zwischen zertifiziertem, nachhaltigem und konventionell erzeugtem Palm(kern)öl vor. Das Endprodukt enthält damit zu 100 % nachhaltig produziertes Palm(kern)öl.

#### „Identity Preserved“ (IP)

verlangt eine strikte Trennung zwischen den zertifizierten Palm(kern)ölen aus verschiedenen Plantagen. Die Herkunft des Palm(kern)öls im Endprodukt lässt sich so eindeutig bis zur einzelnen, konkreten Plantage zurückverfolgen.

Wohlbefinden lokaler Gemeinschaften zu verbessern. Daher suchen wir gezielt nach Möglichkeiten, um die Lebensbedingungen entlang unserer Lieferkette positiv zu beeinflussen. Die Erkenntnisse aus unserem Lieferketten-Rückverfolgbarkeitsprojekt sollen uns dabei unterstützen, Ansatzpunkte mit hohem Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Bei der Auswahl und Umsetzung der Projekte stehen die lokalen Bedürfnisse und die spezifischen Fragestellungen in den Beschaffungsregionen im Vordergrund. Beginnend ab 2018 unterstützen wir Palmöl-Kleinbauern in der nachhaltigen Bewirtschaftung ihrer Plantagen.

uns dazu, transparent über die Entwicklungen und Fortschritte zu berichten, die wir bei der Umsetzung unserer „Palm Sustainability Roadmap“ im Blick auf unser Nachhaltigkeitsziel für 2020 erreichen.

Weiterführende Informationen zu unserem Engagement finden Sie auf der RSPO-Webseite unter unserer Mitgliedsseite und unter FONAP.



[WWW.FORUMPALMOEL.ORG](http://WWW.FORUMPALMOEL.ORG)



[WWW.RSPO.ORG](http://WWW.RSPO.ORG)

**5. Externes Stakeholder Engagement:** Unsere Teilnahme an den RSPO- und FONAP-Initiativen ist ein wichtiger Baustein, mit dem wir unsere „Palm Sustainability Roadmap“ voranbringen. Die RSPO-Prinzipien definieren dabei einen verantwortungsvollen Mindeststandard, während sich FONAP mit weiterführenden Zertifizierungskriterien noch stärker für die Belange von Umwelt und lokalen Gemeinschaften einsetzt. Als FONAP-Mitglied fordern wir ein eindeutiges und vollständiges Verbot von Plantagen auf Torfböden, ein Verbot von hochgefährlichen Pestiziden sowie strenge Reduktionsziele für Treibhausgasemissionen. Wichtig ist zudem, dass auch nicht zertifizierte Rohware („Fresh Fruit Bunches“), die von zertifizierten Palmölmühlen verarbeitet wird, ausschließlich aus legalem Anbau stammt. Als Teil unseres Engagements verpflichten wir

### Unser nachhaltiges Palm(kern)öl-Commitment



\* Fortschritt bei der Umstellung auf RSPO-zertifizierte massenbilanzierte Palm(kern)öle und entsprechende Derivate.

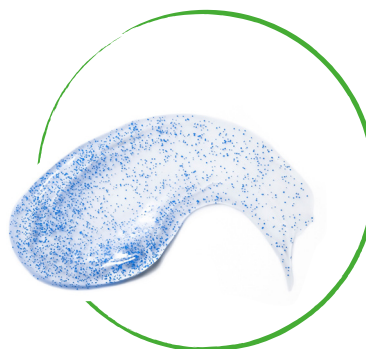
## MIKROPLASTIK

### Pflegeprodukte ohne Mikroplastik

Wir forschen kontinuierlich an innovativen Produktformeln, die unsere hohen Ansprüche an Qualität und Nachhaltigkeit erfüllen. Deshalb haben wir bereits 2015 die Polyethylen-Partikel in allen unseren Pflegeprodukten weltweit durch umweltfreundliche Alternativen ersetzt. Darüber hinaus haben wir unser Engagement auf weitere Inhaltsstoffe ausgedehnt und wollen ab 2020 unter anderem auch vollständig auf andere feste synthetische Polymere in unseren abwaschbaren Produkten verzichten.

Mikroplastik-Partikel sind kleine, feste Kunststoffteilchen mit einem Durchmesser unter 5 mm, die nicht wasserlöslich und nicht biologisch abbaubar sind (gemäß Definition der UNEP, dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen). Diese Kunststoffpartikel gelten hinsichtlich ihres Vorkommens in den Weltmeeren als potenziell problematisch. Das Mikroplastik im Meer stammt aus unterschiedlichen Quellen. Hauptsächlich entstehen die kleinen Partikel durch den Zerfall größerer Plastikteile, die als Müll in die Weltmeere gelangen und durch Wettereinwirkungen und Erosion zersetzt werden. Als weitere Quellen gelten beispielsweise Fasern aus synthetischer Kleidung sowie kleinere Plastikpartikel aus den Verbraucherprodukten des täglichen Bedarfs.

Unser Anspruch ist es seit jeher, qualitativ herausragende Produkte zu entwickeln, die gleichzeitig die hohen ökologischen Ansprüche von Beiersdorf, unserer Konsumenten und anderer Stakeholder erfüllen. Deshalb haben wir vor dem Hintergrund der Diskussion um Mikroplastik schon früh Handlungsbedarf gesehen und uns bereits 2013 entschieden, die Polyethylen-Partikel in den Körperpflegeprodukten aller unserer Marken präventiv durch umweltfreundliche Alternativen zu ersetzen. Dieses Zwischenziel haben wir 2015 erreicht. Wir haben alle entsprechenden Formeln umgestellt und die Partikel überwiegend durch mikrokristalline Cellulosepartikel sowie Mischungen aus mikrokristalliner Cellulose, Siliciumdioxidpartikeln oder Rizinuswachs ersetzt. Cellulose zählt zu den häufigsten natürlichen organischen Verbindungen – der nachwachsende und biologisch abbaubare Rohstoff kommt beispielsweise in Pflanzenfasern vor. Siliciumdioxid ist eine nahezu allgegenwärtige natürliche chemische Verbindung, aus der zum



*Für 2020 haben wir uns zwei weitere ambitionierte Ziele gesetzt:*

- *Aus unseren abwaschbaren Produkten wollen wir feste synthetische Polymere vollständig ausformulieren.*
- *Zusätzlich werden wir auch auf Nylon als Inhaltsstoff komplett verzichten.*

Beispiel Quarzsand besteht. Und Rizinuswachs ist ein natürlicher und biologisch abbaubarer Rohstoff mit einer harten wachsähnlichen Konsistenz, der aus den ölhaltigen Samen des Wunderbaums gewonnen wird. Die neu entwickelten Ersatzpartikel besitzen den gleichen Peeling-Effekt wie ihre Vorgänger und sind dabei ebenso schonend und hautfreundlich. Darüber hinaus sind sie besonders umweltverträglich und tragen so zur Entlastung der Meere bei.

Für 2020 haben wir uns zwei weitere ambitionierte Ziele gesteckt: Wir wollen auch andere feste synthetische Polymere präventiv und vollständig aus unseren abwaschbaren Produkten ausformulieren. Die Polymere werden bislang unter anderem als Trübungsmittel eingesetzt und sind beispielsweise für die Farbe der Produktformeln verantwortlich. Zudem werden wir auch auf Nylon als Inhaltsstoff in allen unseren Produkten komplett verzichten.

Um beides bis 2020 zu erreichen, arbeiten wir derzeit intensiv an entsprechenden umweltfreundlichen Alternativen für unsere Produktformeln.



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE ROHSTOFFE**

## Verpackung

Unsere Verpackungen müssen nicht nur optisch attraktiv wirken und dabei individuelle produktspezifische Sicherheitsanforderungen erfüllen, sondern auch im Hinblick auf ihre Umweltverträglichkeit überzeugen. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Verpackungen nach den Nachhaltigkeitsprinzipien „vermeiden, reduzieren, wiederverwenden und recyceln“ zu optimieren. Wir suchen in der Verpackungsentwicklung auf allen Ebenen konsequent nach Optimierungspotenzialen und entwickeln gezielt alternative Verpackungslösungen, die Umwelt und Ressourcen schonen und die gestiegenen ökologischen Ansprüche berücksichtigen.

### Rund 20 Tonnen Materialeinsparungen – optimierte Verpackung für NIVEA In-Dusch Produkte

Jedes Gramm zählt. Um den Materialeinsatz bei unseren Verpackungen zu minimieren, haben wir die NIVEA In-Dusch Verpackung optimiert und Anfang 2017 neue, leichtere Verpackungen eingeführt. Durch die Verringerung der Wandstärke konnte das Gewicht der 400-ml-Packung um 2g reduziert werden. Eine kleine Veränderung

mit großem ökologischen Gewicht: 2017 konnten wir so rund 20t Verpackungsmaterial einsparen.

### Weniger Abfall, weniger Aufwand – vorgeschchnittene Aluminiumbleche für NIVEA-Dosen

Bislang wurden unsere runden NIVEA-Cremedosen mit einem Fassungsvermögen von 400 ml aus rechteckigen Aluminiumblechen ausgestanzt. Um die Abfallmenge, die bei der Herstellung der Dosen anfällt, zu minimieren, beziehen wir seit Ende 2017 vorgeschchnittene Bleche von unserem Lieferanten. Durch den passgenaueren Zuschnitt fällt beim Ausstanzen weniger Abfall an, so dass wir pro Blech 54 g Aluminium einsparen. Das senkt den Materialeinsatz für unsere NIVEA-Dosen insgesamt um rund 14t Aluminium pro Jahr. Und da die Bleche bereits beim Lieferanten zugeschnitten werden, reduzieren sich zudem das Gewicht und damit die transportbedingten Aufwände, die mit der Anlieferung der Bleche und der Entsorgung der Reste verbunden sind. Unser Lieferant kann den Abfall, der durch den Beschnitt bei ihm anfällt, direkt wieder in den Produktionsprozess einspeisen und besser wiederverwerten.



## Umweltfreundliche Lösung – Umstellung auf wasserbasierten Außenlack

Kein Unterschied bei der Qualität, aber ein Unterschied für die Umwelt: Seit April 2017 haben wir in Zusammenarbeit mit einem unserer Lieferanten alle Aerosoldosen, die wir für unsere NIVEA Hair Stylingprodukte nutzen, von lösemittelhaltigem auf wasserbasierten Außenlack umgestellt. Dabei werden die bei herkömmlichen Lacksystemen üblichen Lösemittel gegen Wasser ausgetauscht. Durch den neuen, umweltfreundlichen Außenlack sinkt der Lösemittelseinsatz in der Produktion um 40% bis 45%. Nach der Umstellung wurden zwischen April und Oktober 2017 etwa 21 Millionen Aerosoldosen mit dem wasserbasierten Außenlack produziert. Auf diese Weise konnten circa 4t Lösemittel eingespart werden. Zugleich reduziert sich die CO<sub>2</sub>-Belastung deutlich, denn sowohl die Temperatur als auch die Zeit für die Trocknung sind verringert. Derzeit prüfen wir die Umstellung weiterer Dosen auf wasserbasierten Lack, um den Einsatz von Lösemitteln konsequent weiter zu senken.

## Richtlinie für nachhaltige, papierbasierte Verpackungen

Teile unserer Produktverpackungen werden aus Papier- und Pappmaterial hergestellt. Um die Nachhaltigkeit unserer Verpackungen zu verbessern, suchen wir kontinuierlich nach Optimierungspotenzialen bei der Materialauswahl oder der Verpackungsentwicklung. 2017 haben wir die „Sustainable Paper Packaging Guideline“ – eine Richtlinie für nachhaltige, papierbasierte Verpackungen – entwickelt, die für alle papierbasierten Produkte innerhalb von Beiersdorf gilt. Ziel ist es, bis 2020 weltweit auf nachhaltige Papier- und Pappmaterialien umzustellen.



*„Wir wollen den Einsatz von Ressourcen und Materialien auf allen Ebenen optimieren, unabhängig davon, ob es sich um Packstoffe, Energieverbrauch oder CO<sub>2</sub>-Emissionen handelt.“*

**MICHAEL BECKER**  
HEAD OF GLOBAL PACKAGING R&D

## Nachhaltige strategische Implementierung und fokussierte Initiativen

Das Thema Nachhaltigkeit besitzt für uns eine hohe Priorität und ist tief im Bereich Verpackung verankert. Unser Ziel: Wir wollen den Einsatz von Ressourcen und Materialien auf allen Ebenen optimieren, unabhängig davon, ob es sich um Packstoffe, Energieverbrauch oder CO<sub>2</sub>-Emissionen handelt. Dazu haben wir langfristige strategische Maßnahmen definiert, die wir konsequent über eine Nachhaltigkeits-Roadmap umsetzen. Hierzu zählen beispielsweise neue, verbesserte Prozesse, die Optimierung der bestehenden Verpackungslösungen oder die Suche nach umweltfreundlicheren Verpackungsalternativen.



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE VERPACKUNGEN**



## Sichere und verträgliche Produkte

Die Sicherheit unserer Produkte und ihre unbedenkliche Nutzung sind für uns maßgeblich. Wir gewährleisten sie durch die Einhaltung strikter gesetzlicher Vorgaben und eigener Leitlinien und Vorgaben zur Sicherstellung unseres hohen Qualitätsanspruchs.

Unser Verständnis von Qualität geht dabei weit über die Qualität unserer Produkte hinaus. Wir sehen Qualität als einen dynamischen Prozess der kontinuierlichen Verbesserung, der alle Aspekte unserer unternehmerischen Leistung umfasst. Er trägt dazu bei, die Zufriedenheit von Verbrauchern und Kunden zu erhöhen und unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig sicherzustellen. Dieses Verständnis haben wir in der „Beiersdorf Quality Policy“ formuliert, die unser Topmanagement und unsere Mitarbeiter in ihrem täglichen Handeln leitet.

### Sicherheitsbewertung aller Rohstoffe und Formeln

Um diesem Qualitätsanspruch gerecht zu werden, beschäftigen wir ein Team von erfahrenen und hoch qualifizierten Sicherheitsbewertern. Dieses arbeitet eng mit angrenzenden Fachfunktionen, beispielsweise in Forschung, Produktentwicklung und Packmittelentwicklung, zusammen und bewertet jeden unserer eingesetzten Rohstoffe und jede von uns entwickelte oder zugekaufte Formel in Bezug auf ihre Sicherheit und Verträglichkeit für den Verbraucher. Dabei beziehen wir auch unsere externen Dienstleister, beispielsweise Parfum- und andere Rohstoffhersteller, mit ein, zum Beispiel indem wir uns die Einhaltung besonderer, über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehender Anforderungen von diesen zertifizieren lassen.

Nur wenn Rohstoffe oder Formeln durch einen unserer Sicherheitsbewerter freigegeben werden, erfüllen sie die gesetzlichen Anforderungen und dürfen zukünftig in einem unserer Produkte eingesetzt werden. Da die Sicherheitsbewertung kosmetischer Produkte besonders auf Erfahrung, Know-how und dem wissenschaftlichen Austausch, zum Beispiel zu neuen Erkenntnissen beruht, ist es uns wichtig, das sich unsere Sicherheitsbewerter auf internationalen Kongressen, in Arbeitsgruppen und Expertenteams und gegebenenfalls auch in speziellen Fachtrainings international austauschen und fortbilden.

### Weltweit hohe Vorgaben und Sicherheitsanforderungen

Bei der Sicherheitsbewertung von Rohstoffen, Formeln und Produkten unterscheiden wir nicht nach Region oder Standort, sondern arbeiten nach dem Prinzip der globalen Sicherheitsbewertung. Weltweit wenden wir die gleichen Maßstäbe an und geben nur Produkte und Rohstoffe frei, die unseren hohen Sicherheitsanforderungen gemäß der „Beiersdorf Product Safety Policy“ entsprechen.

Von besonderer Bedeutung sind für uns dabei die Vorgaben der EU-Kosmetik-Verordnung 1223/2009 und die Leitlinien zur Bewertung der Sicherheit kosmetischer Produkte des Wissenschaftlichen Ausschusses „Verbrauchersicherheit“. Die EU-Kosmetik-Verordnung regelt einerseits die Anforderungen an die Sicherheit eines Produktes. Andererseits definiert sie auch Anforderungen zur korrekten Kennzeichnung von Produkten und zur Bereitstellung von Informationen, um einen sicheren Transport und Umgang mit den Produkten zu gewährleisten.



*„Die Sicherheit unserer Produkte und ihre unbedenkliche Nutzung sind für uns maßgeblich. Wir gewährleisten sie durch die Einhaltung strikter gesetzlicher Vorgaben und eigener Leitlinien und Vorgaben zur Sicherstellung unseres hohen Qualitätsanspruchs.“*

**DR. CHRISTOPHER MUMMERT**  
MANAGER QM INNOVATION

Aufgrund der sich kontinuierlich verändernden rechtlichen globalen Anforderungen zur Produktsicherheit besteht ein relativ hohes Risiko, gegen aktuelle Regulierungen zu verstoßen. Da im Falle einer Nichtkonformität auch öffentlichkeitswirksame Korrekturmaßnahmen erforderlich sein können, ergibt sich zudem ein wesentliches Reputationsrisiko. Um diese Risiken zu minimieren, arbeitet unser zentrales Regulatory Affairs-Team mit einem globalen Netzwerk aus Regulatory Affairs Officers zusammen, die die regulatorischen Anforderungen und deren Änderungen in den jeweiligen Ländern verfolgen.

Um sichere Produkte mit hoher Zuverlässigkeit zu entwickeln und zu produzieren, wird bereits im Projektverlauf sichergestellt, dass diese Anforderungen für die jeweiligen Vertriebsländer erfüllt werden.

### Kontinuierliche Überprüfung der Produkte

Auch nach der Vermarktung eines neuen Produktes beobachten unsere Sicherheitsbewerter dieses genau. Denn je nach Verbraucher erfahren unsere Produkte eine unterschiedliche Lebensdauer und Anwendung, eventuell sogar über mehrere Jahre hinweg.

Über unser globales Netzwerk an Qualitätsmanagern sammeln wir kontinuierlich Informationen zu möglichen Reklamationen und unerwünschten (Haut-)Reaktionen. Dadurch können wir einerseits im Falle einer Unverträglichkeit sofort reagieren. Andererseits können wir diese Erkenntnisse im Rahmen neuer Entwicklungen oder Formeländerungen gezielt verwenden, um geeignete Anpassungen an Produkten vorzunehmen und somit unseren Anspruch an Verträglichkeit und Sicherheit unserer Produkte weiter zu optimieren.

### ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

#### Die Sicherheitsbewertung eines Kosmetikums im Detail

Bei der Durchführung einer Sicherheitsbewertung unterscheiden wir zwischen dem Rohstoff, der kosmetischen Formel und dem Packmittel.

#### Der Rohstoff

Am Anfang unserer Arbeit stehen die kosmetischen Rohstoffe. Damit wir sie anwenden können, müssen sie durch das Chemikalienrecht, in Europa beispielsweise die REACH-Verordnung, und für die Verwendung in kosmetischen Produkten, beispielsweise CTFA (Cosmetics, Toiletries and Fragrance Association), freigegeben sein. Unsere Wissenschaftler bewerten sie anschließend anhand von Analyseergebnissen, beispielsweise zu Reinheit und Rückständen, und Verträglichkeitsdaten in Bezug auf Toxikologie und Hautverträglichkeit. Auch hier orientieren wir uns an international anerkannten Standards und Vorgaben, wie zum Beispiel den SCCS (Scientific Committee on Consumer Safety) „Notes of Guidance“. Auf dieser Basis legen wir dann den Produkteinsatz, das heißt Produkttyp und Einsatzmenge, fest.

All diese Informationen können unsere Produktentwickler in einem zentralen System abrufen und im Rahmen der festgelegten Grenzen für die Entwicklung neuer Produktformeln verwenden.

### Produktsicherheit – vom Rohstoff zum fertigen Produkt



### Die kosmetische Formel

Über die Sicherheitsbewertung überprüfen wir das Zusammenspiel der Rohstoffe in den Formeln und stellen die Verträglichkeit der Gesamtformel sicher. Dazu sind verschiedene Testverfahren notwendig.

Gemeinsam mit dem Testcenter der Beiersdorf AG führen wir verschiedene Probandenstudien zur Verträglichkeit der neuen Formeln durch. Zeigen die Tests und Studien, dass die Formeln sehr gut verträglich sind, sind wir einen essenziellen Schritt Richtung Produktionsstart gegangen.

Ein weiterer äußerst wichtiger Aspekt der Sicherheitsbewertung ist außerdem die mikrobiologische Stabilität der kosmetischen Formeln. Sowohl bei der Herstellung als auch bei der Verwendung sind kosmetische Produkte immer wieder dem Einfluss von Mikroorganismen, beispielsweise Bakterien und Pilzen, ausgesetzt. Wachsen diese im kosmetischen Produkt heran, so können sie dieses verderben und den Verbraucher gefährden. Deshalb überprüfen wir zum Beispiel alle Formeln mithilfe des mikrobiologischen Belastungstests auf ihre mikrobiologische Belastbarkeit. Dadurch können wir nachweisen, dass die kosmetische Formel in der Lage ist, den Eintrag von Mikroorganismen zu verhindern beziehungsweise eingetragene Keime komplett zu unterdrücken. Zudem testen wir mit dem sogenannten Biorburden-Test unsere Produkte während des Herstellungsprozesses auf eine mögliche Verkeimung.

Nur wenn unsere Produkte alle Tests zu unserer vollsten Zufriedenheit bestehen, ist der Weg zum Verbraucher frei.



*In verschiedenen Probandenstudien prüfen wir die Verträglichkeit neuer Formeln in Zusammenarbeit mit dem Testcenter der Beiersdorf AG.*

### Das Packmittel

Die Sicherheitsbewertung bei der Entwicklung neuer Produkte beinhaltet neben den Rohstoffen und den kosmetischen Formeln auch die Überprüfung der Packmittel. Um zu verhindern, dass von diesen Gefahren für den Verbraucher ausgehen, setzen wir sie gemeinsam mit den Formeln verschiedenen Temperatur- und Lagerbedingungen aus und untersuchen ihre Reaktion. Dadurch verhindern wir, dass unerwünschte Komponenten aus den Packmitteln in die Formel übergehen oder es zu anderen Qualitätseinbußen von Formel oder Packmittel im Laufe der Lebensdauer unserer Produkte kommt.

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE PRODUKT- UND VERBRAUCHERFORSCHUNG**

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSERE FORMEL- UND VERPACKUNGSENTWICKLUNG**

## PRODUCTS – FACT SHEET 2017



### Unsere Erfolge

- ✓ 54% Umstellung auf massenbilanziertes Palm(kern)öl und entsprechende Derivate. Abdeckung der verbleibenden 46% durch „RSPO Credits“.
- ✓ Durchführung von RSPO-Überwachungsaudits zur Aufrechterhaltung der RSPO „Supply Chain Certification Standard“-Zertifizierung.
- ✓ Verabschiedung eines Plans zum Verzicht auf feste synthetische Polymere in unseren abwaschbaren Produkten und auf Nylon als Inhaltsstoff.
- ✓ Einsparung von rund 20t Verpackungsmaterial durch optimierte NIVEA In-Dusch Verpackungen.
- ✓ Durchführung von Workshops mit den Bereichen Packaging und Forschung und Entwicklung (F&E) für die Entwicklung einer Nachhaltigkeits-Roadmap für unsere Verpackungen und Rohstoffe.



### Unsere nächsten Schritte

- Durchführung eines Projektes zur Rückverfolgung unserer palm-(kern)öl-basierten Rohstoffe und Unterstützung von Palmöl-Kleinbauern in der nachhaltigen Bewirtschaftung ihrer Plantagen.
- Erarbeitung von Zielen und einer Nachhaltigkeits-Roadmap für unsere Verpackungen und Rohstoffe zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 3).
- Start des IT-Projektes zur Integration der Nachhaltigkeitskriterien für Rohstoffe sowie des „Green Point“-Bewertungssystems in das IT-System des Bereichs F&E.

# PLANET

Energie reduzieren, Wasser sparen, Abfall vermeiden und dem Klimawandel entgegenwirken – als global agierendes Unternehmen suchen wir auf allen Ebenen gezielt nach Lösungen, um unsere Verantwortung wahrzunehmen und den ökologischen Herausforderungen unserer Zeit zu begegnen.



ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER ENGAGEMENT  
IM BEREICH PLANET

## Unser Engagement im Bereich Planet

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung suchen wir kontinuierlich nach Möglichkeiten, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren, knappe Ressourcen zu schonen und die globale Erwärmung zu verlangsamen. Deshalb haben wir 2017 neue Klimaziele in Anlehnung an die Empfehlungen, Ambitionen und Prozesse der „Science Based Targets“-Initiative verabschiedet. Die Initiative unterstützt Firmen und Organisationen mit wissenschaftlich fundierten Daten und Berechnungen bei der Entwicklung eigener Klimaziele. Sie orientiert sich dabei an den Empfehlungen der UN-Klimakonferenz in Paris 2015 sowie an den Maßnahmen, die Wissenschaftler als notwendig erachten, um die Klimaerwärmung auf höchstens zwei Grad Celsius zu beschränken.

### Neue ambitionierte Klimaziele\*

Wir streben an, die energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) pro hergestelltem Produkt bis 2025 um 70% zu senken, im Vergleich zum Basisjahr 2014. Zu den wichtigsten Hebeln bei den energiebezogenen Emissionen zählen Energieeffizienzmaßnahmen in unseren Produktionszentren

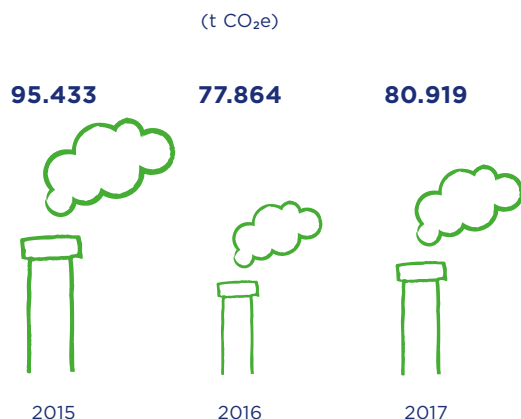
sowie die Umstellung aller Standorte weltweit auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen bis 2020. Bereits in diesem Jahr sind wir unseren Zielen ein gutes Stück näher gekommen: Wir konnten die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro hergestelltem Produkt im Vergleich zu 2014 um 27% senken. Darüber hinaus stammten bereits in diesem Jahr insgesamt 45% des weltweiten Strombezugs aus regenerativen Energiequellen.

Wir erheben bereits eigene Daten für die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen von Geschäftsreisen, Produkttransport und Fertigwarenlieferanten. Diese Kategorien stellen einen Anteil von circa 13% unserer Scope-3-Emissionen dar. Zudem haben wir die Bereiche Verpackungen und Rohstoffe als wesentliche Scope-3-Kategorien identifiziert. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus diesen Bereichen sind daher auch in unserem neuen Klimaziel berücksichtigt. Wir planen, messbare Zielgrößen sowie Maßnahmen für unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Verpackungen und Rohstoffen in 2018 zu entwickeln und im Rahmen einer Roadmap sukzessive umsetzen. Zudem werden wir 2018 Maßnahmenpläne für Geschäftsreisen, Produkttransport und Fertigwarenlieferanten entwickeln.



\* Bei unserem Klimaziel betrachten wir nur den Massenmarkt und das Dermokosmetikgeschäft. Das Premiumgeschäft mit La Prairie wird in einer separaten Organisation ohne eigene Produktionswerke geführt. Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen von La Prairie sind für die Gesamtemissionen des Consumer-Geschäfts nicht wesentlich.

## CO<sub>2</sub>-Emissionen Scope 1 und Scope 2



### CO<sub>2</sub>-Emissionen weltweit erfassen, konsolidieren und analysieren

Detaillierte Daten zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen über alle drei Scopes sind elementar, um den Status quo zu erkennen, die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu überprüfen und neue Einsparpotenziale zu identifizieren.

Mit unserer Nachhaltigkeitsmanagement-Software „susy“ können wir ausgewählte CO<sub>2</sub>-Emissionen über alle drei Scopes hinweg weltweit erfassen, zusammenführen und analysieren. In die Berechnungen fließen neben den direkten Emissionen durch die Verbrennung von Gas oder Heizöl auch die indirekten Emissionen ein, die wir durch den Bezug von Strom, Wärme oder Dampf verursachen.

Unsere Produktionsstandorte decken wir vollständig über die Datenerfassung ab. Für Bürostandorte, für die uns keine Daten vorliegen, werden die Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf Basis von Büroflächen (Gebäude) und Mitarbeiterzahlen (Fuhrpark) hochgerechnet.

Auch lieferkettenbedingte Treibhausgasemissionen, etwa durch Herstellung und Transport von Fertigwaren sowie durch Dienstreisen, werden im Rahmen der Berechnungen berücksichtigt und teilweise hochgerechnet.

Die energiebezogenen direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden nach den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol berechnet – und zwar anhand der Emissionsdaten des

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und der Internationalen Energieagentur (IEA). Als Datenbasis und Kalkulationsgrundlage dienen unter anderem Energieverbrauchsdaten und die Rechnungen der Energielieferanten. Der gewählte Konsolidierungsansatz für die Emissionsberechnung ist die operative Steuerung.

Zur Darstellung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen aus eingekaufter Energie nutzen wir das „dual reporting“. Damit berücksichtigen wir sowohl die nationalen, von der IEA veröffentlichten Emissionsfaktoren („location-based method“) als auch die lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren („market-based method“) für bestimmte Standorte. So wird der Beitrag von Strom aus erneuerbaren Energiequellen zur Erreichung unserer Klimaziele mess- und sichtbar. Die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen durch CO<sub>2</sub>-Kompensation ist nicht Bestandteil unserer Strategie.

Bereits für das Jahr 2014 haben wir die Lieferkettenemissionen auf Basis eines Input-Output-Modells ermittelt und die wichtigsten Kategorien unserer Scope-3-Emissionen identifiziert. Diese Analyse haben wir für das Geschäftsjahr 2016 wiederholt.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch den Transport unserer Produkte zu unseren Kunden entstehen, wurden für die Regionen Europa, Nord- und Südamerika, im Nahen Osten (inklusive Afrika) sowie in der Asien-Pazifik-Region mithilfe des EcoTransIT-Tools nach den Vorgaben der europäischen Norm DIN EN 16258 kalkuliert. Die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Geschäftsreisen erfolgte nach den Vorgaben des britischen Umweltministeriums (Defra) und des GHG Protocol. Als Grundlage dienten Daten aus dem unternehmenseigenen Erfassungssystem für Geschäftsreisen sowie für einige Länder die Green Reports von AirPlus. Zur Kalkulation der Emissionen nutzt AirPlus den Emissionsrechner der gemeinnützigen Klimaschutzorganisation atmosfair, dessen Berechnungsmethoden internationalen Standards (VDR, Defra, VFU und ICAO) folgen.

### Strukturiertes Energiemanagement

An allen deutschen Produktionsstandorten ist ein ISO-50001-zertifiziertes Energiemanagementsystem implementiert. Zudem haben wir Minimalanforderungen im Hinblick auf Energiemanagement in einer „Standard Operation Procedure“ (SOP) definiert, die wir 2017 verbindlich eingeführt haben

und die unter anderem die systematische Analyse sowie Umsetzung von Optimierungspotenzialen behandelt. Ebenso wird in dieser SOP gefordert, dass in jedem Neubau- oder Erweiterungsprojekt für unser Produktionsnetzwerk Energieeffizienzmaßnahmen berücksichtigt und bereits in die Planung eingebracht werden. Die Nachverfolgung des Implementierungsstatus dieser SOP wurde initiiert und wird kontinuierlich im Rahmen unserer ESMAS-Audits fortgeführt.

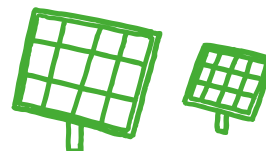
### Enge Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern

An den verschiedenen Optimierungsmaßnahmen an unseren Produktions- und Bürostandorten sind zahlreiche interne und externe Stakeholder beteiligt. Die enge Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen wird dabei durch regelmäßige Reports und individuelle, themenbezogene Workshops verbessert.

2017 wurde beispielsweise ein SHE-Workshop (Safety, Health & Environment) in Thailand mit allen SHE-Managern der Produktionszentren in der Asien-Pazifik-Region durchgeführt. Zudem ermöglichen wir über eine IT-Plattform den Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen den Energieexperten in unseren Werken und den Zentralfunktionen.

Auch externe Stakeholder beziehen wir in unsere Aktivitäten mit ein. So haben wir beispielsweise unser neues Klimaziel in Zusammenarbeit mit dem WWF Deutschland erarbeitet.

Zudem nutzen wir das Know-how externer Partner zur Evaluation unserer indirekten Emissionen aus Waren und Dienstleistungen (Scope 3).



*Wir streben an, die energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro hergestelltem Produkt\* im Scope 1 und 2 bis 2025 um 70% zu senken, im Vergleich zum Basisjahr 2014. In diesem Zusammenhang haben wir uns dazu verpflichtet, die Stromversorgung an allen Standorten weltweit bis 2020 zu 100% auf regenerative Energien umzustellen.*



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER PLANET-ZIEL**

\* Ohne La Prairie, da die Scope-1- und Scope-2-Emissionen von La Prairie für die Gesamtemissionen des Consumer-Geschäfts nicht wesentlich sind.



## Energie

Der Verbrauch fossiler Energieträger ist eine der Hauptursachen für Treibhausgasemissionen und trägt zur Beschleunigung des Klimawandels bei. Ein leistungsfähiges Energiemanagement und die Umstellung unserer Stromversorgung auf regenerative Energien gehören daher zu den Schlüsselfaktoren unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

### Erneuerbare Energien - Umstellung auf 100% regenerativ erzeugten Strom

Bis 2020 wollen wir die gesamte Stromversorgung an unseren globalen Produktions- und Bürostandorten zu 100% aus Strom aus regenerativen Energiequellen beziehen. Deshalb haben wir 2017 die Rahmenbedingungen an allen Produktionsstandorten geklärt, die zurzeit noch konventionell erzeugten Strom einkaufen. Alle betroffenen Standorte bis auf Mexiko und Nigeria werden schon 2018 umgestellt. Unsere Produktionszentren in Deutschland und Spanien beziehen bereits Strom aus erneuerbaren Energiequellen.

Unsere beiden Produktionszentren in Chile und Polen werden ab 2018 direkt beliefert werden. Die übrigen Produktionsstätten werden in 2018 für ihren eingekauften Strom sogenannte „International Renewable Energy Certificates“ (I-RECs) erwerben, da in diesen Ländern noch keine direkte Belieferung mit Strom aus regenerativen Energiequellen möglich ist oder die Rahmenbedingungen für Direktbelieferung ungünstig sind. Das Werk Mexiko beabsichtigt, seinen Strombedarf durch eine eigene Kraft-Wärme-Kälte-Kopplungsanlage

selbst herzustellen. Erst wenn exakte Verbrauchswerte vorliegen, kann über Zertifikate oder andere Lösungen entschieden werden.

Zusätzlich betreiben wir an einigen unserer Standorte Photovoltaik-Anlagen und erzeugen damit für einen Teil des Bedarfs selbst umweltfreundlichen Strom, beispielsweise an den Produktionsstandorten Mexiko und Argenton (Spanien) sowie an zurzeit drei europäischen Bürostandorten und im Beiersdorf Kindergarten in Hamburg.



*2018 werden wir insbesondere die Umstellung unserer Bürostandorte auf regenerative Energiequellen weiter vorantreiben.*

### Stationäre Energie

(GJ)

915.538



2015

943.986



2016

970.741



2017

2017 produzierten unsere Photovoltaik-Anlagen weltweit 861 MWh an klimaneutraler, umweltfreundlicher Energie. Das entspricht dem jährlichen Stromverbrauch von circa 215 deutschen Vier-Personen-Haushalten.

2018 werden wir insbesondere die Umstellung unserer Bürostandorte auf regenerative Energiequellen weiter vorantreiben.

### Blue Production Center – Energieeffizienz in der Produktion verbessern

Der Energieverbrauch an unseren Standorten hängt von vielen individuellen Rahmenbedingungen ab. Im Rahmen unserer „Blue Production Center“-Initiative ermitteln alle Produktionsstandorte weltweit systematisch und kontinuierlich Potenziale zur



Energieeinsparung und definieren standortspezifische Maßnahmen, um die Energieeffizienz zu verbessern – beispielsweise durch optimierte Beleuchtung, Verminderung von Druckluftleckagen und energiesparende Antriebe. Um die gewonnenen Erkenntnisse global zu nutzen, werden identifizierte Best Practices in unserem internationalen Netzwerk ausgetauscht und von den Verantwortlichen vor Ort auf Umsetzbarkeit geprüft.

Beispielsweise wurde 2017 im Produktionszentrum Waldheim ein Dampfkessel durch einen energieeffizienteren ersetzt. Zur Realisierung unseres neuen Klimaziels haben die Produktionswerke in 2017 mit der Erarbeitung lokaler Maßnahmenpläne begonnen.

### Grüne Logistik – systematische Senkung der transportbedingten Emissionen

Um unsere Logistikprozesse möglichst nachhaltig zu gestalten, optimieren wir regelmäßig unter anderem die Containerbeladung, die Ausnutzung der Lkw-Kapazitäten sowie die Transportrouten. Darüber hinaus setzen wir auf kollaborative Projekte wie NexTrust. Dieses von der EU finanzierte Projekt soll die Zusammenarbeit von 31 Partnern in der Logistikbranche fördern, um die Effizienz und Nachhaltigkeit in der europäischen Logistik zu verbessern.

### Nachhaltiges Mobilitätsmanagement

Mit einem breit gefächerten Maßnahmenpaket wollen wir die geschäftsreise- und mobilitätsbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen auf ein Minimum senken. Mit unserer „Green Car Policy“ haben wir bereits 2013 verbindliche CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für unsere

Firmenwagenflotte in Deutschland festgelegt. Darüber hinaus fördern wir das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter durch autofreie Tage, Car-sharing und Mietfahräder vor unserer Konzernzentrale in Hamburg und bauen diese Angebote im Rahmen des Mobilitätsmanagements kontinuierlich aus. Zudem forcieren wir Audio- und Video-Konferenzen als Alternative zu Geschäftsreisen.

### Green IT – kontinuierlicher Umstieg auf sparsame Technologien

Rechner, Server, Drucker und Co. – um den Energieverbrauch durch unsere IT-Landschaft zu minimieren, planen wir unsere IT-Infrastruktur gemeinsam mit unserer IT-Tochter Beiersdorf Shared Services langfristig und nachhaltig. Dadurch konnte unter anderem der Energieverbrauch des zentralen Rechenzentrums in Hamburg seit 2011 um fast 40% gesenkt werden.



*Wir bauen Angebote wie carsharing und Mietfahräder im Rahmen des Mobilitätsmanagements kontinuierlich aus und fördern das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter.*

### Unser „Blue Building“-Programm – nachhaltige Immobilien weltweit

Mit unserem „Blue Building“-Programm unterstützen wir, dass unsere eigenen Immobilien höchste Umweltstandards erfüllen, und haben konkrete Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Gestaltung unserer Standorte definiert. Wir betrachten dabei den gesamten Lebenszyklus des Produktions- oder Bürogebäudes.

Neben Energieeinsparungen und Ressourcenschonung achten wir dabei vor allem auch auf die Schaffung eines ebenso attraktiven wie gesunden Arbeitsumfelds für alle Mitarbeiter. Seit 2012 ist eine Zertifizierung nach international geltenden Standards für nachhaltige Gebäude ein Hauptauswahlkriterium für alle unsere größeren Immobilienprojekte.

2017 wurden die Pläne für den Bau einer neuen Konzernzentrale und eines neuen Forschungszentrums in Hamburg vorgestellt. Als erstes Unternehmen in Deutschland strebt Beiersdorf für den Neubau der Konzernzentrale eine Doppelzertifizierung nach dem „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED) und dem „WELL Building Standard“ – zwei international anerkannten Gütesiegeln für Nachhaltigkeit und Gesundheit

in der Gebäudeplanung. Neben der Gebäudeeffizienz steht insbesondere das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Fokus, von der Planung bis hin zur täglichen Nutzung des neuen Gebäudes sowie der geschaffenen neuen Arbeitswelten. Die Fertigstellung ist für 2021 geplant.



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER ENGAGEMENT IM BEREICH ENERGIE**

## Unsere nachhaltigen Immobilien weltweit



### 1 Deutschland

Platin-Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) für Neubau des betriebseigenen Kindergartens in Hamburg

### 2 Österreich

Gold-Zertifikat nach dem Nachhaltigkeitsstandard der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) für den Bürokomplex der Beiersdorf Ges mbH, Beiersdorf CEE Holding GmbH und der La Prairie Group Austria GmbH

### 3 Indien

Gold-Status-Zertifikat des „Indian Green Building Council“ (IGBC) sowie LEED Gold-Zertifikat für neue Bau- und Renovierungsarbeiten für das Produktionszentrum in Sanand

### 4 Mexiko

LEED Gold-Zertifikat für Ausbau der Büroflächen in Mexiko-Stadt

LEED Platinum-Zertifikat für Produktionszentrum in Silao

### 5 Guatemala

LEED Silber-Zertifikat für Ausbau der Büroflächen in Guatemala-Stadt

### 6 Chile

LEED Gold-Zertifikat für das Produktionszentrum in Santiago

### 7 Brasilien

LEED Gold-Zertifikat für Ausbau der Büroflächen in São Paulo

## Abfall

Mit „Zero Waste to Landfill“ haben wir uns ein ambitioniertes Ziel gesteckt: Wir wollen bis Ende 2018 auf die Entsorgung von Abfall auf Deponien verzichten.

Für die meisten Produktionszentren haben wir unser Ziel im Bereich Abfall bereits 2017 erreicht:



Alle 16 etablierten Produktionszentren verzichten komplett auf die Deponie-Entsorgung, und zwar sowohl bei den ungefährlichen Abfällen als auch bei den schwierigen beziehungsweise gefährlichen Produktionsabfällen.

Für das 2017 in Betrieb genommene Produktionszentrum in Nigeria werden wir 2018 Konzepte zur Zielerreichung erarbeiten.



*Für unsere Produktionszentren haben wir unser Ziel im Bereich Abfall bereits 2017 erreicht: Alle 16 etablierten Produktionszentren verzichten komplett auf die Deponierung von Abfällen.*

Auch an unseren Lagerstandorten konnten wir 2017 deutliche Fortschritte erzielen. Genau wie für unsere Produktionszentren, gilt auch hier das klare Ziel, bis spätestens Ende 2018 vollständig auf die Deponierung von Abfällen zu verzichten.

### Alternative Entsorgungswege

Als global agierendes Unternehmen sind wir auch in solchen Ländern aktiv, in denen es lokal keine Infrastruktur zur Abfallentsorgung ohne Deponierung gibt, die unseren Umweltstandards entspricht. Deshalb haben wir bereits 2015 damit begonnen, die in unserem Distributionszentrum in Dubai entstehenden Abfälle auf dem Seeweg nach

Deutschland zu transportieren, um sie dort wahlweise umweltverträglich zu recyceln oder thermisch zu verwerten. 2017 wurde auch für unser Zentrallager in Peru nach alternativen Entsorgungslösungen – inklusive der grenzüberschreitenden Abfallentsorgung – gesucht.

### Nächste Schritte - stufenweiser Aufstieg in der Abfallpyramide

Wir wollen nicht nur komplett auf die Deponieentsorgung verzichten, sondern schrittweise weiter in der Abfallpyramide aufsteigen. Neben dem kontinuierlichen Fokus auf verbesserte Planungsprozesse, die neben anderen Effizienzsteigerungen auch zur Reduktion von Überproduktionen führen und somit wesentlich zur Abfallvermeidung beitragen, arbeiten wir intensiv an Lösungen, um die Abfalltrennung in unseren Werken zu optimieren. So können wir mehr wertvolle Abfälle als Rohstoffe dem Recyclingprozess zuführen.

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER ENGAGEMENT IM BEREICH ABFALL**

### Abfallmenge

(Tonnen)

30.225

23.018

28.986



2015



2016



2017

## Wasser

Sauberes Trinkwasser ist eine wertvolle Ressource, die durch den Klimawandel und die wachsende Weltbevölkerung weltweit zunehmend knapper wird. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind Regionen mit einem hohen standortspezifischen Wasserrisiko. Wir betrachten Wasser als einen kostbaren, lebenswichtigen Rohstoff und suchen konsequent in allen Unternehmensbereichen und bei allen Prozessen nach Optimierungspotenzialen, um den Wasserverbrauch und damit das Abwasseraufkommen zu minimieren.

### Wasser sparen – mit hochmodernen Anlagen und innovativen Technologien

Wir wollen den Wasserverbrauch in unseren Produktionsprozessen, Gebäuden und allen anderen Bereichen systematisch reduzieren. Dazu setzen wir unter anderem auf hochmoderne Anlagen und innovative Technologien, die den Wasserbedarf im Produktionsprozess senken – insbesondere bei verbrauchsintensiven Reinigungsprozessen. Entstehende Abwässer werden mithilfe neuester technischer Verfahren gereinigt und zum Beispiel zur Kühlung, zur Bewässerung von Grünanlagen oder für sanitäre Zwecke eingesetzt.

### Jährliche Risikobewertung mit dem „Aquaduct Water Risk Atlas“

Es ist uns wichtig, die Wasserversorgung an unseren Produktionsstandorten sicherzustellen, ohne dabei die Versorgung der Bevölkerung zu beeinträchtigen. Deshalb bewerten wir jedes Jahr das Wasserrisiko an unseren Standorten mithilfe des „Aquaduct Water Risk Atlas“ des „World Resource Institute“ (WRI). Die aktuellen Daten helfen uns dabei, Entwicklungen und Herausforderungen zu identifizieren – und mit geeigneten Maßnahmen für die Standorte bereits präventiv darauf zu reagieren.

### Optimierungsmaßnahmen in Indien, Thailand und Deutschland

2017 haben wir Planungen zu Werkserweiterungen in Indien und Thailand genutzt, um die bislang bestehenden Maßnahmen zur Wasserreduktion auszubauen. In unserem Werk in Indien wird das Verfahren zur Abwasserbehandlung weiter optimiert, so dass in Zukunft zum Beispiel weniger Zusatzstoffe zur Abwasserreinigung eingesetzt werden müssen. Bereits im vergangenen Jahr haben wir in unserem Werk in Mexiko eine neue,

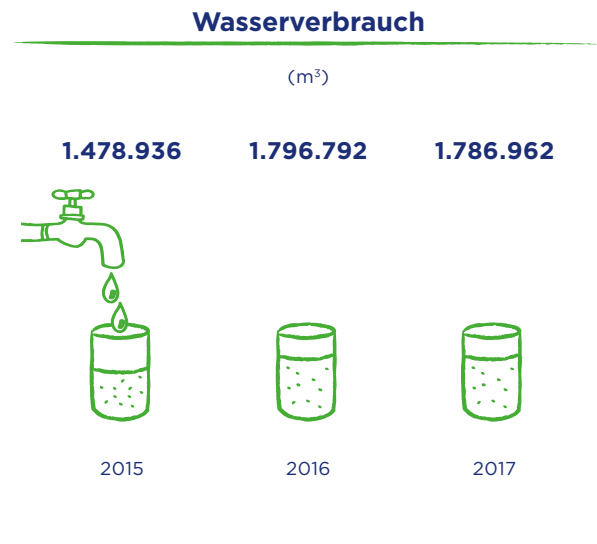


*Um den Wasserverbrauch in unseren Produktionsprozessen, Gebäuden und allen anderen Bereichen zu reduzieren, suchen wir systematisch auf allen Ebenen nach Optimierungspotenzialen.*

verbesserte Umkehrosmose-Anlage installiert, durch die wir die Abwasserqualität signifikant verbessern konnten. Diese Erfahrungen fließen in anstehende Werkserweiterungen mit ein.

Ende 2016 wurde unser Forschungszentrum in Hamburg mit einem neuen Abscheider ausgestattet, durch den sich die bei der Entwicklung von Kosmetikprodukten eingesetzten abwasserbelastenden Stoffe deutlich besser aus den Abwässern entfernen lassen.

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER ENGAGEMENT IM BEREICH WASSER**



## PLANET – FACT SHEET 2017



### Unsere Erfolge

- ✓ Veröffentlichung unseres neuen Klimaziels und Durchführung einer Engagement-Kampagne zur Aktivierung unserer Mitarbeiter.
- ✓ Alle 16 etablierten Produktionszentren haben das Ziel „Zero Waste to Landfill“ erreicht.
- ✓ Unsere Produktionszentren:
  - 15 % Stationäre Energie\*
  - 33 % CO<sub>2</sub>-Emissionen\*
  - 46 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen
  - 5 % Abfälle\*
  - 6 % Wasserverbrauch\*
- ✓ Unsere Bürostandorte:
  - 43 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen

\* In unseren Produktionszentren pro Produktionseinheit. (Basisjahr 2014)



### Unsere nächsten Schritte

- Umstellung aller Produktionszentren auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen, entweder physisch oder durch Zertifikate (I-RECs).
- Erarbeiten von Aktionsplänen zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus fossilen Brennstoffen in unseren Produktionszentren.
- Planung zur Umstellung unserer Bürostandorte auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen.
- Entwicklung und Umsetzung eines „Zero Waste to Landfill“-Konzepts für das im Jahr 2017 neu eröffnete Produktionszentrum in Nigeria. Fortführung des „Zero Waste to Landfill“-Ziels für unsere Abfälle aus den externen Fertigwarenlagern.

# PEOPLE

Das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, ein attraktives Arbeitsumfeld und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten sind für unseren Erfolg von grundlegender Bedeutung. Reflektiertes und wertebasiertes Handeln ist dabei die Grundlage für erfolgreiche Zusammenarbeit und emotionale Mitarbeiterbindung. Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung unterstützen wir benachteiligte Familien – stets angepasst an die lokalen Bedürfnisse.



ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER ENGAGEMENT  
IM BEREICH PEOPLE

## Gesellschaftliches Engagement

Als global agierendes Unternehmen fühlen wir uns verpflichtet, einen nachhaltigen positiven Einfluss auf unsere Mitmenschen auszuüben. Inspiriert von unserem Core Value „Care“ fördern wir mit unseren Gesundheits- und Sicherheitsinitiativen das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und übernehmen mit unseren sozialen Projekten auch für Menschen außerhalb unserer Wertschöpfungskette Verantwortung. Diese Projekte bilden die Grundlage für unser ambitioniertes Ziel im Schwerpunktbereich „People“: Bis 2020 wollen wir das Leben von einer Million Familien erreicht und verbessert haben. Dieses Ziel verfolgen wir mithilfe von zwei wesentlichen Instrumenten: den sozialen Sponsoringaktivitäten unserer Marken und dem philanthropischen Engagement auf Unternehmensebene. Beide Ansätze unterscheiden sich zwar in der Art und Weise der Umsetzung und Kommunikation, sie folgen aber dem gleichen Grundprinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“.

### Nachhaltige Unterstützung für Familien – angepasst an die lokalen Bedürfnisse

Im Rahmen unseres Engagements im Bereich „People“ konzentrieren wir uns insbesondere auf benachteiligte Familien. Dies ist nicht nur ein Ausdruck der Unternehmenstradition von Beiersdorf – es steht auch in Übereinstimmung mit den Werten unserer Marken. Die Familie besitzt als kleinste Einheit der Gesellschaft eine besondere Bedeutung, wenn es darum geht, soziale Herausforderungen zu überwinden und gesellschaftlichen Wandel zu fördern. Um eine langfristige, ganzheitliche Wirkung zu erzielen, suchen wir nach Möglichkeiten, um die gesamte Familie in unsere Projekte einzubinden – beispielsweise indem wir Eltern miteinbeziehen, wenn es um Ausbildungsprojekte für ihre Kinder geht.

Auf Basis der folgenden Projektkriterien haben wir einen einheitlichen Rahmen für unsere Familieninitiativen entwickelt:

- Kindzentrierte Familienunterstützung – Verbesserung der Zukunftschancen von sozial benachteiligten Kindern
- Kompetenzausbau und Trainings für Familien – Förderung von Fähigkeiten, um die Lebensqualität von Familien zu verbessern
- Infrastruktur für Familien – Unterstützung von Einrichtungen, die Familien ermöglichen, mehr Zeit miteinander verbringen zu können

- Unterstützung und Begleitung älterer Menschen – Fürsorge und Inklusion älterer Menschen
- Familien mit besonderen Herausforderungen – Unterstützung von Familien, die durch Erkrankungen oder Behinderungen einzelner Familienmitglieder besonders belastet sind

Projekten in diesen Kategorien ist gemeinsam, dass ihre unmittelbare Wirkung zwar auf einzelne Familienmitglieder gerichtet sein kann, sie aber letztlich zum Wohlbefinden der ganzen Familie beitragen. Dieser Rahmen ermöglicht es uns auch, unser gesellschaftliches Engagement und die von uns unterstützten Initiativen individuell an die spezifischen lokalen Bedürfnisse der Familien anzupassen. Obwohl wir möglichst viele Familien mit unserem Engagement erreichen möchten, hat die effektive und nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen vor Ort immer Vorrang vor dem quantitativen Ziel.

### Aufbau vertrauensvoller Partnerschaften

Die sozialen Projekte, die wir fördern, werden von lokalen Non-Profit-Organisationen entwickelt und durchgeführt. Die Auswahl und die sorgfältige Überprüfung der Projekte erfolgen durch unsere Tochtergesellschaften vor Ort. So können wir sicherstellen, dass ein potenzieller Partner unsere Auswahlkriterien erfüllt:

- Die Organisation verfügt über fundiertes lokales Know-how in der gewählten Projektkategorie und kann belegen, dass sie bereits ähnliche Projekte effektiv umgesetzt hat.
- Die Organisation besitzt einen guten Ruf und wird von unabhängigen Institutionen, zum Beispiel in Rankings, als vertrauenswürdig angesehen.
- Die Organisation arbeitet transparent und verwendet mindestens 75% ihrer Einnahmen direkt für die Projektfinanzierung.
- Die Organisation ist nicht auf Profit ausgerichtet, besitzt keine politische Zugehörigkeit und verfolgt keine primäre religiöse Mission.

Durch die Einhaltung dieser Standards, durch einen offenen Dialog und durch die regelmäßige Abstimmung von Verantwortlichkeiten und Erwartungen bauen wir stabile, langfristige und effiziente Partnerschaften auf – und legen damit die Grundlage für nachhaltige soziale Initiativen.



Zu unserem sozialen Engagement zählen neben einer finanziellen Unterstützung auch bedarfsorientierte Produktspenden sowie das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter.

### Das soziale Engagement unserer Marken

Unsere Marken unterstützen Familien zielgerichtet in den Bereichen, die sowohl zu ihrer Markenidentität und -kompetenz passen als auch auf die sozialen Bedürfnisse vor Ort und die Anliegen unserer Verbraucher ausgerichtet sind. Dabei verfolgen wir das Ziel, nachhaltige, soziale Verbesserungen zu erreichen – und gleichzeitig die Reputation der Marke zu steigern. Um die emotionale Bindung an unsere Marken zu stärken, informieren wir unsere Konsumenten kontinuierlich über unser soziales Engagement und laden sie gleichzeitig zur aktiven Teilnahme ein.

- Mit „NIVEA cares for family“ engagiert sich unsere Kernmarke in drei Schlüsselbereichen für Familien: Kompetenzaufbau für Kinder, Stärkung von Müttern und Bereitstellung von familienfreundlichen Orten und Einrichtungen.
- Hansaplast arbeitet mit nationalen Rotkreuz-Gesellschaften im Bereich Erste Hilfe im Alltag zusammen. Dabei verfolgt Hansaplast das Ziel, die Erste-Hilfe-Kenntnisse von Kindern zu verbessern und ihnen so bereits frühzeitig lebensrettendes Wissen und Können zu vermitteln.

### Philanthropisches Unternehmensengagement

Beiersdorf engagiert sich über die sozialen Sponsoringaktivitäten der Marken hinaus auch als Unternehmen für gemeinnützige Initiativen. Im Gegensatz zu den Engagements unserer Marken handelt es sich dabei nicht um Sponsoringaktivitäten, sondern um finanzielle Spenden und Produktspenden. Mit diesen Initiativen unterstützen wir beispielsweise Menschen, die von unvorhergesehenen Situationen und Ereignissen betroffen sind, wie die derzeitige Flüchtlingskrise in Europa. Da sich viele dieser Maßnahmen nur schwer quantifizieren lassen, zahlen sie nicht immer in unser „People“-Ziel ein.

### Globale Bewertung unseres lokalen sozialen Engagements

Bis 2020 wollen wir das Leben von einer Million Familien erreichen und verbessern. Unsere sozialen Sponsoringaktivitäten und unser philanthropisches Engagement auf Unternehmensebene helfen uns dabei, dieses ambitionierte Ziel im Themenfeld „People“ zu erreichen. Um unsere Fortschritte auf



diesem Weg zu verfolgen, evaluieren wir jährlich alle sozialen Projekte weltweit, die wir unterstützen. Dazu erheben die lokalen Projektverantwortlichen in unseren Tochtergesellschaften alle relevanten Daten und melden sie in unserer Nachhaltigkeitsmanagement-Software „susy“. Da wir Familien im Rahmen unserer weltweiten Projekte auf sehr unterschiedliche Weise unterstützen, ist die Standardisierung dieser lokal erhobenen Daten eine der zentralen Herausforderungen bei der globalen Analyse unserer Aktivitäten. Die Prinzipien und Standards, die wir dabei anwenden, sind auch die Grundlage für die ganzjährige Zusammenarbeit zwischen unserer globalen Abteilung für soziale Verantwortung und dem lokalen Netzwerk der Promotoren.

Die Ergebnisse der globalen Analyse sind nicht nur integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung, sondern auch eine wichtige Informationsgrundlage für die interne Steuerung. 2017 haben wir mit unseren Sozialprojekten 179.672 Familien unterstützt – so dass wir seit 2013 mit unserem Engagement insgesamt 840.695 Familien erreichen konnten. Obwohl wir stolz auf diese Leistung sind und unser quantitatives Ziel bis 2020 oder früher erreichen wollen, ist uns die Qualität unserer Projekte immer wichtiger als ihr quantitativer Beitrag.

### Transparente Berichterstattung über unsere Fortschritte

Unsere internen und externen Stakeholder erwarten von uns zu Recht, dass wir auch außerhalb unserer Wertschöpfungskette gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und dieses Engagement transparent kommunizieren. Beiersdorf erfüllt diese Erwartungen durch den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht sowie durch regelmäßige Aktualisierungen der Unternehmenswebseite.



**ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER  
PEOPLE-ZIEL**

## NIVEA | THANDA SOUTH AFRICA

### NIVEA Südafrika – nachhaltige Unterstützung des Dorfzentrums „Thanda“

Im Rahmen der Partnerschaft mit der Organisation „Thanda“ hat NIVEA Südafrika das soziale Engagement in der Region KwaZulu-Natal im Jahr 2017 weiter ausgebaut. NIVEA Südafrika unterstützt das ganzheitlich ausgerichtete Zentrum unter anderem durch finanzielle Mittel, die Thanda für Programme zur frühkindlichen Entwicklung („Early Childhood Development“, ECD), für außerschulische Freizeit- und Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche sowie für Projekte zur Verbesserung der Versorgungssicherheit mit Lebensmitteln einsetzt.



### Nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen von Familien

Im Mittelpunkt der Initiative steht das Thanda Dorfzentrum, das sich gemeinsam mit den Dorfmitgliedern durch spezielle Angebote und Programme für eine nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen von Familien engagiert. Besonders für Kinder in der Region spielt das Thanda Zentrum schon jetzt eine zentrale Rolle. Sie erhalten hier eine warme Mahlzeit und haben die Möglichkeit, in einem geschützten und sicheren Umfeld zu spielen. Das Zentrum beherbergt zudem die einzige Bibliothek sowie den einzigen Spielplatz in der Umgebung und bietet den Kindern mit dem neuen Skatepark eine ganz besondere Attraktion in der Region.

Für die Dorfgemeinschaft ist das Zentrum ein geschützter Raum und eine verlässliche Anlaufstelle für individuelle Unterstützung. Durch das Engagement von NIVEA Südafrika kann es

mittlerweile sieben Tage die Woche statt wie bisher nur fünf Tage öffnen. Um den nachhaltigen Erfolg des Thanda Zentrums sicherzustellen, vermitteln wir den Mitarbeitern zudem Kompetenzen in den Bereichen Administration, Management und Fundraising.

### Gute Fundamente legen durch frühkindliche Entwicklungsprogramme

Durch unser Engagement konnten 2017 insbesondere die erst kürzlich eingeführten frühkindlichen Bildungsangebote am Center durch den Bau von neuen Kursräumen erweitert werden. Studien zeigen, dass 90% der Gehirnentwicklung im Alter von unter fünf Jahren stattfinden, was den ECD-Programmen eine enorme Bedeutung zukommen lässt. Die neuen Kursräume bieten zusätzliche Betreuungsplätze für insgesamt 90 Kinder unter fünf Jahren.

Unterstützt durch die Nachmittagsbetreuung konnte die Alphabetisierungsrate um 186% gesteigert und die Schwangerschaftsrate unter Teenagern reduziert werden. Kinder, die an dem Programm teilnehmen, zeigen ein um 126% verbessertes Verständnis wissenschaftlicher Zusammenhänge und besitzen ein um 39% höheres Selbstbewusstsein.



*Durch unsere Unterstützung von Thanda konnte die Alphabetisierungsrate um 186% gesteigert und die Schwangerschaftsrate unter Teenagern um den Faktor 5 reduziert werden.*

### „Trust in the Care of NIVEA“

Das Übernehmen von gesellschaftlicher Verantwortung entspricht „Care“ als zentralem Markenwert von NIVEA und spielt außerdem in der südafrikanischen Kultur eine besondere Rolle. Hier geht das Verständnis von Zusammengehörigkeit, Verbundenheit und Fürsorge über die direkten Verwandten hinaus. Verantwortung und Solidarität erstrecken sich auf die gesamte Gemeinde.



Aus dieser Haltung heraus wurde auch die Partnerschaft mit Thanda und die diesjährige Kampagne „Trust in the Care of NIVEA“ entwickelt, mit der Konsumenten über NIVEAs Engagement informiert werden.

## HANSAPLAST | AKSI SIAGA

### Prämiertes Erste-Hilfe-Projekt geht ins dritte Jahr

Vielen Menschen in Indonesien fehlen grundlegende Erste-Hilfe-Kenntnisse zur Versorgung von leichten oder schweren Wunden – so dass sich die Betroffenen im Ernstfall häufig aus Unsicherheit scheuen zu handeln. Um das zu ändern, hat Hansaplast Indonesien 2017 bereits zum dritten Mal seine jährliche Erste-Hilfe-Kampagne „Aksi Siaga Hansaplast“ an zahlreichen Schulen durchgeführt. 2017 nahmen 350 Schulen in der indonesischen Hauptstadt Jakarta und an unserem Produktionsstandort in Malang an der Initiative teil. Damit haben wir mit „Aksi Siaga Hansaplast“ 2017 knapp 60.000 Schüler mit ihren Eltern und rund 2.000 Lehrer erreicht. Unser Ziel: Wir wollen mit unseren Trainings in Zukunft jährlich bis zu 80.000 Kindern in Indonesien zu mehr Sicherheit und Selbstvertrauen im Notfall verhelfen.

### Achte auf dich, Sorge für andere – und kümmere dich um die Umwelt

Im Zentrum der Initiative, die wir in Partnerschaft mit dem indonesischen Erziehungs- und Gesundheitsministerium durchführen, stehen drei zentrale Aspekte: „Achte auf dich, Sorge für andere und kümmere dich um die Umwelt“. Kernstück der Aktion ist ein fünfmonatiger Erste-Hilfe-Kurs,

der mit der Unterstützung lokaler Gesundheitszentren und Ärzten in den Schulen durchgeführt wird. Dabei orientieren sich die Inhalte am realen Bedarf. Laut einer Studie sind die häufigsten Verletzungen Blasen und Beulen (70,9%), Verstauchungen (27,5%) und Schnittwunden (23,2%).\* Durch einen interaktiven spielerischen Ansatz mit speziell entwickelten Lehrmaterialien und einem Erste-Hilfe-Verbandskasten lernen Schulkinder die Grundlagen der Ersten Hilfe kennen und in der Praxis anwenden. Zum Programm für die Schulkinder zählen Erste-Hilfe-Kurse und verschiedene weitere außerschulische Aktivitäten. Eltern und Lehrer erhalten ein zweistündiges intensives Erste-Hilfe-Training, so dass sie selber sicherer helfen und die Kinder besser unterstützen können. Ein abschließender Wettbewerb unter allen teilnehmenden Schulen – bei dem die Gewinnerschule einen Preis erhält – sorgt bei den Schülern für ein Höchstmaß an Aufmerksamkeit, Engagement und Einsatz während des Unterrichts.



### Digitale Aufklärungskampagne – Konsumenteneinbindung über Social-Media-Kanäle

Im September 2017 endeten die diesjährigen „Aksi Siaga Hansaplast“-Trainingsprogramme an den Schulen – zeitgleich mit dem weltweiten Erste-Hilfe-Tag. Hansaplast Indonesien nutzte den Anlass für eine landesweite digitale Aufklärungskampagne auf den Social-Media-Kanälen Facebook und Instagram. Unter dem Hashtag #SiagaHansaplast hatten Konsumenten die Gelegenheit, sich umfassend über Erste Hilfe und die optimale Versorgung von Wunden zu informieren.

\* Indonesia Basic Health Research 2013

## FLÜCHTLINGSHILFE

### Humanitäre Flüchtlingshilfe in Deutschland – unsere unternehmerische Verantwortung

Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung haben wir uns dazu verpflichtet, Menschen zu unterstützen, die ihre Heimatländer aufgrund von Krieg, Verfolgung oder Menschenrechtsverletzungen verlassen. Um den Betroffenen eine neue Perspektive zu bieten und ihre Integration in Deutschland zu erleichtern, stellt Beiersdorf Headquarter bis 2020 insgesamt 100 Praktikumsplätze für Geflüchtete in Hamburg bereit.

### Job-Programme – ein Einstieg in die berufliche und gesellschaftliche Integration

Mit unseren Job-Programmen – die wir seit 2015 durch Beiersdorf Headquarters in Hamburg anbieten – wollen wir ein Zeichen für die gesellschaftliche und berufliche Eingliederung von Geflüchteten setzen. Seit 2016 bieten wir unsere Job-Programme in enger Kooperation mit verikom – Verbund für interkulturelle Kommunikation und Bildung e.V. und W.I.R. – work and integration for refugees an. Dabei können Geflüchtete ein sechswöchiges bzw. dreimonatiges Integrations-Praktikum absolvieren. Für sie ist es häufig das erste Mal, dass sie in einem deutschen Unternehmen arbeiten und ihre vorhandene Qualifikation und Deutschkenntnisse im Arbeitsleben unter Beweis stellen können. Wir bringen die Bewerber in den zu ihrer Qualifikation passenden Fachabteilungen unter, zum Beispiel im Gesundheitsmanagement, im Bereich Forschung und Entwicklung oder in der Produktionstechnik. Darüber hinaus schaffen wir gemeinsam mit allen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld, in dem Integration dauerhaft gelingen kann. Bis 2017 konnte Beiersdorf Headquarters 31 Praktikumsplätze anbieten – und fünf der Praktikanten anschließend in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernehmen. Im September 2017 begann ein Geflüchteter die Ausbildung zum IT-Kaufmann.

Jeder Geflüchtete, der länger als sechs Wochen bei uns beschäftigt ist, hat zudem die Möglichkeit, sich im Unternehmen einen „Buddy“ als persönlichen Ansprechpartner zu suchen. Viele Kollegen nutzen dieses Angebot sehr gerne – und bieten den Geflüchteten so ein Netzwerk und Freundschaften über die jeweilige Abteilung hinaus. Auch regelmäßige gemeinsame Mittagessen mit allen



Integrations-Praktikanten, Buddys und Kollegen haben sich mittlerweile fest etabliert.

### Persönliches Engagement vor Ort – enge Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz

Viele der Hamburger Flüchtlingsunterkünfte werden vom Deutschen Roten Kreuz (DRK) betrieben. Seit Herbst 2015 unterstützen wir diese Arbeit durch eine enge Zusammenarbeit mit dem DRK in Hamburg-Eimsbüttel. Neben Produkt- und Geldspenden ist das persönliche und freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter ein fester Bestandteil unserer Unterstützung. 2017 haben sich zahlreiche Mitarbeiter regelmäßig mit diversen Projekten in der Flüchtlingshilfe eingebracht, zum Beispiel durch das Sortieren von Kleiderspenden sowie die Ausgabe der Kleidung an Geflüchtete. Verschiedene Teams unternahmen zudem Ausflüge mit Kindern, Jugendlichen oder Familien in die nähere Umgebung – etwa in den Zoo, zu gemeinsamen Sportaktivitäten oder einfach zum Spielen und Grillen. Und weil Sprachkenntnisse eine zentrale Voraussetzung für eine gelungene Integration sind, haben sich 2017 mehrere unserer Mitarbeiter erstmals in offenen Deutschkursen engagiert.



ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER  
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

## Menschen bei Beiersdorf

### Strategische Leitgedanken

Beiersdorf ist eine weltweit agierende Organisation mit der tiefen unternehmerischen Wurzel in Deutschland. Bis heute vereint und verpflichtet zentraler Leitgedanke die Führungsgenerationen über Jahrzehnte hinweg, nämlich der Einklang zwischen dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und dem Wohlergehen seiner Beschäftigten. Beiersdorf ist der Überzeugung, dass wichtige Mitarbeiterbelange sich nur dann erfolgreich entwickeln können, wenn diese in einem größeren, konsistenten personalpolitischen Rahmen eingebettet sind.

Überall in der Welt ein guter Arbeitgeber zu sein, ist die essentielle Grundlage unseres Handelns. Ein guter Arbeitgeber bietet „Gute Arbeit“ an, von Sozialleistungen über Interessenvertretung bis hin zu einer offenen Unternehmenskultur. Im Abschnitt **„Beiersdorf als Arbeitgeber“** wird näher darauf eingegangen.

„Wohlergehen“ unserer Beschäftigten bedeutet heute weitaus mehr. Dazu gehört vor allem auch die fortwährende Befähigung unserer Belegschaft, sich den Veränderungen zu stellen und diese aktiv mitzugestalten. Die Umsetzung dieses neuen Ansatzes wird im Abschnitt **„We shape the way we work“** dargestellt.

Im Abschnitt **„Erfolgsfaktor Vielfalt“** werden die Maßnahmen und Ergebnisse zur Förderung der Diversität im Unternehmen vorgestellt.

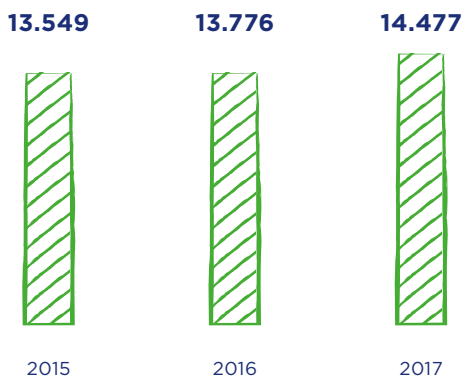
### Beiersdorf als Arbeitgeber: Wir praktizieren „Gute Arbeit“ – weltweit

2017 haben wir weltweit 701 neue Arbeitsplätze geschaffen (ohne tesa). Damit stieg die Beschäftigtenzahl im Unternehmensbereich Consumer zum 31. Dezember 2017 auf 14.477 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 13.776). Von ihnen waren 7.700 (+5%) in Europa, 4.225 (+4%) in der Region Afrika/Asien/Australien und 2.552 (+7%) in der Region Amerika beschäftigt.

Ende 2017 unterhielt Beiersdorf\* in 40 Ländern insgesamt 63 Gesellschaften mit mindestens 50 Beschäftigten. Neben der vollständigen Erfüllung der landesspezifischen gesetzlichen Bestimmungen der Sozialversicherung in allen diesen Gesellschaften boten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch überall freiwillige Sozialleistungen an. Diese orientierten sich an den Bedürfnissen der lokalen Belegschaft. Mehr als 60% unserer Gesellschaften finanzierten eine Zusatzkrankenversicherung; mehr als 50% stellten eine zusätzliche Altersversorgung zur Verfügung. Im betrieblichen Alltag zählten Essenszuschüsse (über 80%) und Zuschüsse für Transport und Mobilität

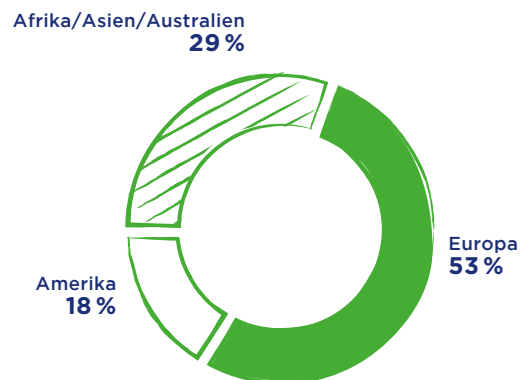
Anzahl Mitarbeiter Konzern

(ohne tesa)



Anteil Mitarbeiter nach Regionen

(ohne tesa)



\* Alle folgenden Angaben in diesem Kapitel beziehen sich, sofern nicht ausdrücklich anders ausgewiesen, auf das Consumer-Geschäft ohne La Prairie.

(70%) zu den häufigsten Firmenleistungen für die Beschäftigten.

Mehr als ein Drittel unserer Gesellschaften investierte im Jahr 2017 in die Unterstützung für die Kinderbetreuung. Eine große Einrichtung unterhielt der Standort Hamburg mit der Kindertagesstätte „TroploKids“. Dort standen im Berichtsjahr 100 Betreuungsplätze zur Verfügung; 24 Erzieherinnen und drei Erzieher waren in der Kita als Beiersdorf-eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.



Beiersdorf achtet nicht nur auf die wettbewerbsfähige Vergütung von Fachkräften, Experten und Führungspersonal. Im unteren Einkommensbereich liegen die Löhne und Gehälter unserer Tochtergesellschaften stets deutlich über dem jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn. Im Durchschnitt übertrafen die unteren 10% der Einkommensskala (Löhne und Gehälter der Mitarbeiter) unserer Ländergesellschaften den jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn im Berichtsjahr um den Faktor 2,4.

„Gute Arbeit“ bedeutet für uns jedoch weit mehr als wettbewerbsfähige Bezahlung und umfangreiche Sozialleistungen. Auch im Bereich der Arbeitsorganisation zeigt sich Beiersdorf als guter Arbeitgeber: Im Jahr 2017 boten 63% aller Beiersdorf Tochtergesellschaften ortsungebundene Arbeit an. Am häufigsten wurde die Möglichkeit einer Homeoffice-Tätigkeit genutzt. Wir streben an,

dieses Angebot in seinen unterschiedlichsten Varianten weiter auszubauen.

Zu „Guter Arbeit“ gehört auch eine offene Unternehmenskultur. Regelmäßige Feedbackgespräche sind in allen Beiersdorf Tochtergesellschaften ein integraler Bestandteil des Miteinanders. Darüber hinaus fördern wir weltweit die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. 100% der Gesellschaften boten im Berichtsjahr in unterschiedlichen Formen zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten an, beispielsweise Kompetenz-, Sprach-, Management- und weitere Bildungsprogramme.

Zum Jahresende 2017 gab es in 51% aller Beiersdorf Tochtergesellschaften eine Form von Arbeitnehmer-Interessenvertretung, Betriebsrat oder Gewerkschaftsorganisation, obwohl dies lediglich für 37% unserer Tochtergesellschaften gesetzlich vorgeschrieben war.

### „We shape the way we work“: Agilität als neuer Schwerpunkt neben „Guter Arbeit“\*

Märkte, Technologien und Verbraucher erleben einen tief greifenden Wandel mit zum Teil abrupten und dramatischen Veränderungen für unsere Branche. Damit ein Unternehmen seinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verantwortungen gerecht werden kann, müssen die Veränderungsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit – besonders durch gezielte Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen – gestärkt werden. Dies haben wir im Jahr 2017 zum Anlass genommen, die seit Jahren gelebten Arbeitsmodelle zu überdenken und die Initiative „Agiles Arbeiten“ zusätzlich in den Mittelpunkt der Personalarbeit zu rücken. „We Shape The Way We Work“ – eine inhaltliche Übersetzung des zuerst in Deutschland entstandenen „Agilen Arbeitens“ – bündelte alle global laufenden Aktivitäten und betonte zugleich den Stellenwert der Mitarbeiterbeteiligung in diesem Prozess. So wurden im Jahr 2017 verschiedene Workshops initiiert und über eine virtuelle Community unter allen Mitarbeitern Ideen zu neuen Arbeitsmodellen gesammelt und diskutiert. Auf dieser Basis starteten im abgelaufenen Geschäftsjahr bereits erste Veränderungsprojekte,

\* Alle folgenden Angaben in diesem Kapitel beziehen sich, sofern nicht ausdrücklich anders ausgewiesen, auf das Consumer-Geschäft ohne La Prairie.



die jeweils auf einen der vier Themenbereiche des „Agilen Arbeitens“ einzahlen:

- Arbeitsumfeld
- Wissen und Lernen
- Führung und Mitarbeiterbindung
- Partizipation

### Arbeitsumfeld

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber sorgen wir für ein Arbeitsumfeld mit zahlreichen Angeboten, um den Arbeitsalltag flexibel zu gestalten. Allein in Deutschland nutzen unsere Beschäftigten mehr als 300 verschiedene Arbeitszeitmodelle, daneben noch Homeoffice, Langzeitkonten sowie Jobsharing, das auch von Führungskräften praktiziert wird. Am 7. Juli 2017, dem ersten Tag des G20-Gipfels in Hamburg, haben wir zudem einen groß angelegten Praxistest gestartet: Die rund 2.500 Beschäftigten der Hamburger Zentrale arbeiteten einen Tag im Homeoffice bzw. an einem Ort ihrer Wahl außerhalb des Unternehmens.

Eine bessere, nachhaltigere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aufgrund vielfältiger Lebenssituationen unserer Beschäftigten längst nicht mehr über starre, allgemeingültige Vorschriften zu erreichen. Nötig sind zeit- und bereichsnahe Lösungen, die im Team bzw. zwischen Mitarbeitern und Führungskräften direkt vereinbart werden können. Dafür schaffen wir immer mehr Voraussetzungen, indem wir unsere Personalpolitik

und unsere Betriebsvereinbarungen regelmäßig mit den Sozialpartnern überprüfen und verändern.

Dabei ist es uns wichtig, dass zuerst der Arbeitgeber auf Vertrauensbasis mehr Flexibilität zulässt. So erlauben wir unter anderem bereits seit einigen Jahren, das dienstliche Telefon und Internet in einem angemessenen Umfang privat zu nutzen. In der Hamburger Zentrale steht auch der erweiterte Post- und Paketservice auf dem Firmengelände der Belegschaft offen, damit sie Alltagsaufgaben zeitsparend erledigen können – während der offiziellen Arbeitszeit. Zudem bieten wir am Standort Hamburg regelmäßig ärztliche Vorsorgeuntersuchungen an. 2017 nahmen 1.043 Beschäftigte daran teil.

Dass Vertrauensbildung auf Gegenseitigkeit beruht zeigt eine Betriebsvereinbarung, die 2017 geschlossen wurde: Ein Teil der außertariflich Beschäftigten in der Beiersdorf AG wechselte damit auf ein auf Selbstkontrolle und Vertrauen basierendes Modell der Arbeitszeiterfassung.

### Wissen und Lernen

Die kontinuierliche Befähigung unserer Mitarbeiter und die Weiterentwicklung des Einzelnen durch Trainings und bedarfsorientiertes Wissensmanagement sind essentiell für die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. Auf diese Weise sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter den sich verändernden Anforderungen

zum Beispiel durch Digitalisierung und sich wandelnde Geschäftsmodelle gewachsen sind. Somit können wir unsere Führungskräfte zu wesentlichen Anteilen aus den eigenen Reihen rekrutieren. Auch im Jahr 2017 profitiert unsere Belegschaft in allen Regionen von den Qualifizierungsangeboten der Beiersdorf Academy, die neben dem „Lernen im Job“ und dem „Lernen von Kollegen“ das Fundament für eine „Lernende Organisation“ darstellen. Mit insgesamt 12 funktionalen und funktionsübergreifenden Akademien – darunter die Entwicklungsangebote für Führungskräfte und für digitale Kompetenzen – hat sich der Umfang des Programms im letzten Jahr mehr als verdoppelt. Die Veranstaltungen finden an unterschiedlichen Standorten in der ganzen Welt statt, um auch die regionalen Bedarfe zu bedienen. Inhaltlich setzen wir auf eine Mischung aus aktuellem Fachwissen und einer Vielzahl von Fallbeispielen aus der Praxis, die überwiegend von internen Experten vorbereitet und interaktiv begleitet wurden. Ein schnell wachsendes Angebot an onlinebasierten und virtuellen Lernformaten eröffnet den Mitarbeitern zudem jederzeit Zugang zu Wissen und unterstützt den kontinuierlichen Lernprozess. So startete 2017 im Marketing mit dem „Digital IQ“-Programm und 1.200 Teilnehmern die weltweit größte, crossfunktionale Online-Lerninitiative zu digitalen Themen.

### Führung und Mitarbeiterbindung

2015 hat Beiersdorf einen Plan zur mittelfristigen strategischen Entwicklung des Unternehmens vorgelegt – die Roadmap 2020. Die People Agenda

#### Unser Führungsverständnis: Leadership the Beiersdorf Way



ist ein zentraler Bestandteil dieser Roadmap und befindet sich in der Umsetzung. Sie legt besonderen Wert auf die Themen Entwicklung der Mitarbeiter und der Führungskräfte sowie emotionale Mitarbeiterbindung (Employee Engagement). Ähnliche Schwerpunkte gelten auch für das separat gesteuerte selektive Geschäft bei La Prairie.

Reflektiertes und wertebasiertes Handeln ist die Grundlage für langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit und die emotionale Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Unsere Core Values „Care“, „Simplicity“, „Courage“ und „Trust“ sind die Basis für das Führungsverständnis „Leadership the Beiersdorf Way“.

Mitarbeiter, die sich für ihre Arbeit begeistern und an ihrem Arbeitsplatz engagieren, sind die Basis dafür, dass wir als Unternehmen unsere Ziele erreichen. Um die emotionale Mitarbeiterbindung zu stärken, lässt Beiersdorf seit 2013 weltweit eine unabhängige Mitarbeiterbefragung durch einen renommierten Dienstleister durchführen. Bei La Prairie wurde diese Form der Befragung zum zweiten Mal durchgeführt. In beiden Fällen lag die Beteiligung 2017 bei über 90% und die Mitarbeiterbindung ist seit dem jeweiligen Beginn der Befragungen auf ein deutlich überdurchschnittliches Niveau gestiegen\*. Wir fördern und unterstützen den offenen Dialog in den Teams und fordern alle Mitarbeiter dazu auf, auf Basis der Umfrageergebnisse gezielte Maßnahmen eigenverantwortlich abzuleiten und umzusetzen.

Jeder Beiersdorf Mitarbeiter erhält die Chance zur Weiterentwicklung, sei es auf der aktuellen Stelle oder in Vorbereitung auf eine neue Stelle. Wir möchten, dass Managementpositionen mit Talenten aus den eigenen Reihen besetzt werden, und ermöglichen dies durch die zielgerichtete Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2017 wurden 75% der Stellen der ersten Managementgruppe (Vorjahr: 71%, Roadmap-2020-Ziel: 75%) und 88% der Positionen der zweiten Managementgruppe (Vorjahr: 75%, Roadmap-2020-Ziel: 90%) an interne Kandidaten vergeben.

Wir haben 2017 damit begonnen, unsere People Agenda über 2020 hinaus fortzuschreiben, und werden diese Arbeiten im kommenden Jahr fortsetzen.

\* Im Vergleich mit Ergebnissen vergleichbarer Umfragen anderer Unternehmen durch den beauftragten Dienstleister.



**Partizipation**

Beiersdorf lebt den Dialog auf Augenhöhe mit den Beschäftigten und setzt auf die aktive Beteiligung der Belegschaft an der Entscheidungsfindung sowie an den Erfolgen des Unternehmens. Eine gute Sozialpartnerschaft ist uns sehr wichtig. Arbeitnehmervertretungen sind über die Mitbestimmungsrechte eng eingebunden in die Weiterentwicklung unserer personalpolitischen Instrumente.

Veranstaltungen auf globaler und lokaler Ebene, wie Townhall-Meetings, Round Tables oder Onlinechats, bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Möglichkeit zum direkten und offenen Austausch mit dem Vorstand und dem Management. Darüber hinaus testen wir erfolgreich die Möglichkeiten interner Onlineplattformen, auf denen unsere Mitarbeiter ihre Arbeitswelt aktiv mitgestalten können. So haben wir beispielsweise unser neues Führungsverständnis „Leadership the Beiersdorf Way“ über ein weltweites Online-Crowdstorming mit internationalen Mitarbeitern

verschiedener Führungsebenen entwickelt. Darüber hinaus erarbeitete das Management-Team im Bereich Forschung und Entwicklung gemeinsam mit allen Führungskräften ein Programm zur Stärkung der Innovationskultur.

**Erfolgsfaktor Vielfalt\***

Eine vielfältige und international orientierte Belegschaft ist die Basis für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. Sie eröffnet uns den Zugang zu einem größeren Talent-Pool und ermöglicht uns ein besseres Verständnis der sich verändernden Märkte und Konsumenten. Zudem profitieren wir von der höheren Innovations- und Problemlösungskraft, die durch Diversität, etwa von Nationalitäten, Altersgruppen und Geschlechtern, erreicht wird.

Weltweit waren zum 31. Dezember 2017 Mitarbeiter aus 98 Nationen bei uns beschäftigt, über 40% unserer Führungskräfte aus den ersten drei Managementgruppen verfügten über eine mindestens dreijährige berufliche Auslandserfahrung.

**ONE TEAM** 🌐 ♿ 😊 ♀  
LIVING DIVERSITY



\* Alle folgenden Angaben in diesem Kapitel beziehen sich, sofern nicht ausdrücklich anders ausgewiesen, auf das Consumer-Geschäft ohne La Prairie.

Zusätzlich zur Förderung der Internationalität ermutigen wir unsere Mitarbeiter, in andere Funktionen zu wechseln. Das Sammeln von Erfahrungen außerhalb der eigenen Fachfunktion erweitert den Horizont des Einzelnen und bereichert die Vielfalt innerhalb der Unternehmensbereiche und funktionsübergreifend.

Ein besonderes Anliegen ist uns seit vielen Jahren die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei ihrer beruflichen Entwicklung. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen ergriffen wie zum Beispiel die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice, die Durchführung von Mentoring-Programmen für weibliche Führungskräfte oder der Aufbau des Netzwerks „Women in Leadership“.



**GÉRALDINE WEILANDT**

MARKETING DIRECTOR BUSINESS UNIT PHARMACY &  
CORPORATE DIVERSITY MANAGER

Wir haben die Zielsetzung der Beiersdorf AG zur Chancengleichheit der Geschlechter an die im März 2015 eingeführten gesetzlichen Bestimmungen angepasst. Daher werden im Folgenden die Führungsebenen der Beiersdorf AG und nicht die Managementgruppen betrachtet.

Unter den Managern der ersten Führungsebene lag der Frauenanteil zum Jahresende 2017 bei 26%. Damit haben wir unsere Zielsetzung (mindestens 30% bis zum 30. Juni 2017) noch nicht erreichen können. Statistisch gesehen fehlten uns zwei weibliche Führungskräfte auf der ersten Führungsebene. Tatsächlich wurde die Entscheidung zur Berufung drei weiterer Frauen in die erste Führungsebene bereits getroffen und diese werden ihre neuen Positionen in 2018 aufnehmen. Auf der zweiten Führungsebene lag der Frauenanteil Ende 2017 bei 46% und somit deutlich über unserer Zielsetzung für den 30. Juni 2017 von mindestens 38%.

Auch La Prairie fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern und hat bei der Rekrutierung der obersten Führungsebene viel Wert auf die Geschlechterverteilung gelegt. Der Frauenanteil der ersten Führungsebene liegt zum Jahresende bei 38% und damit über dem Zielwert von 30%.

Im Sommer 2017 hat der Vorstand der Beiersdorf AG neue Fünf-Jahres-Ziele beschlossen: 35% Frauenanteil für die erste und 50% für die zweite Führungsebene im Jahr 2022. In den kommenden Jahren wollen wir unsere Initiativen hierfür fortführen und ausbauen, unter anderem auf den Gebieten Familie & Beruf, individuelle Förderungen sowie strategische Nachfolgeplanung.

## ARBEITSSCHUTZ

### Safety first

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Schutz ihrer Gesundheit sind zentrale Elemente unserer Nachhaltigkeitsstrategie und besitzen eine hohe Priorität. Das Supply Chain Leadership Team analysiert regelmäßig Ursachen aktueller Unfälle, um kurzfristig über Korrekturmaßnahmen, ein zusätzliches Budget oder weitere Ressourcen zu entscheiden. Einmal im Monat wird zudem der Vorstand über die Entwicklungen im Bereich Sicherheit informiert.

Langfristig verfolgen wir weltweit das strategische Ziel „Zero Accidents“ – also „Null Unfälle“ –, für das wir eine Roadmap mit konkreten Zielvorgaben erarbeitet haben. Nachdem wir 2016 die Arbeitsunfälle pro eine Million geleistete Arbeitsstunden (Accident Frequency Rate, AFR) in unserem globalen Produktionsnetzwerk bereits um 50% im Vergleich zu 2015 reduzieren konnten, stieg die AFR 2017 jedoch wieder auf 2,2. Dies zeigt uns, dass wir noch stärker an unseren Systemen und Prozessen arbeiten müssen, um unsere Ziele langfristig zu erreichen.

### Audits der Managementsysteme

Ein zentrales strategisches Element, das uns dabei unterstützt, unsere Ziele für Sicherheit und auch für Umweltschutz zu erreichen, ist der Aufbau entsprechender Managementsysteme.

Die Wirksamkeit der Systeme in den Organisationen und ihre Anwendung in der täglichen Praxis überprüfen wir durch regelmäßige Audits nach dem internen Environmental and Safety Management Audit Scheme (ESMAS) in unserem weltweiten Produktionsnetzwerk. Hierbei werden die Aspekte von Sicherheit und Umweltschutz innerhalb eines Managementsystems integriert. Unsere Audits sind dabei an international anerkannte Managementsystem-Auditstandards wie ISO 14001, OHSAS 18001 sowie den Entwurf der künftigen ISO 45001 angelehnt. Die Ergebnisse der Audits werden in einer Maßnahmenliste erfasst und regelmäßig nachverfolgt (Seite c-16).

### Arbeitssicherheit von Anfang an

2017 haben wir zudem verstärkt die strategische Neuausrichtung einzelner internationaler Produktionsstandorte weitergeführt: Bereits in einer sehr frühen Phase der Planungen von

Standorterweiterungen oder Umbauten adressieren wir zukünftig Sicherheitsaspekte. Dabei wenden wir auch zunehmend standardisierte, internationale Methoden der Risikoidentifizierung und -bewertung an.

### Verbesserte Kommunikation

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie ist zudem ein verstärkter Austausch der für die Sicherheit verantwortlichen Funktionen im Konzern. In regelmäßig stattfindenden regionalen Telefonkonferenzen werden sicherheitsrelevante Vorkommnisse geteilt. Dafür wurde bereits 2015 eine Online-Kommunikationsplattform aufgebaut, über die wesentliche Dokumente bereitgestellt werden. 2017 haben wir diese Arbeit konsequent fortgesetzt und die regionalen Sicherheitsmanager zu einem starken globalen Team vernetzt, das monatlich Unfälle und Beispiele guter Problemlösungen bespricht. Regelmäßige Workshops in regionalen Gruppen vor Ort stellen darüber hinaus einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch zwischen den jeweiligen lokalen Sicherheitsmanagern sicher.

### Globale Standards für Arbeitssicherheit

Das globale Team hat 2017 gemeinsam mit den lokalen Managern die weltweiten Sicherheitsstandards weiterentwickelt. Durch eine globale Unfallanalyse ermittelte das Team wesentliche Elemente für die weitergehenden Standardisierungen, die gleiche fortschrittliche Arbeitsbedingungen innerhalb unseres Produktionsnetzwerks schaffen.

Die Einhaltung dieser Standards überprüfen wir regelmäßig mit den lokalen Sicherheitsexperten durch sogenannte „Major-Risk-Assessments“. Zudem ist wiederkehrend das globale Sicherheitsteam an jedem Werk vor Ort.

### Chile – vierte Auszeichnung für ein exzellentes Arbeitsschutz-Managementsystem

2017 wurde unser Produktionszentrum in Chile bereits zum vierten Mal in Folge durch die nationale Unfallversicherung Mutual de Seguridad für sein exzellentes Arbeitsschutz-Managementsystem ausgezeichnet. Die Prüfung des Managementsystems erfolgte nach dem internationalen Managementsystem-Standard OHSAS 18001. Worauf wir besonders



stolz sind: Bislang erhielten in Chile nur 58 von insgesamt 98.525 Unternehmen, die Mitglied der nationalen Unfallversicherung sind, diese Auszeichnung.

### Thailand – drei Millionen Arbeitsstunden ohne Arbeitsunfall

Zwei Tage lang ruhte 2017 die gesamte Arbeit in unserem Werk in Thailand. Der Grund: Wie in den Vorjahren auch führten wir vor Ort eine zweitägige Kampagne rund um Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz durch. Mehr als 600 Mitarbeiter nutzten die Gelegenheit, um sich über Themen wie gesunde Ernährung, Abfall- und Energiemanagement sowie Arbeitssicherheit zu informieren. Im Rahmen der Kampagne wurden auch die zehn goldenen Regeln zur Arbeitssicherheit vorgestellt, über die künftig jeder Werksbesucher vor dem Eintritt auf das Werksgelände informiert wird.



Unsere Anstrengungen zahlen sich aus, wie eine eindrucksvolle Zahl zeigt: Bis Ende Juni verzeichnete das Werk drei Millionen Arbeitsstunden ohne einen Arbeitsunfall mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall.

### Die nächsten Schritte – verstärkte Zusammenarbeit und weitere Standards

In den nächsten Jahren werden wir unser strategisches Ziel „Zero Accidents“ weiter intensiv verfolgen. Dazu werden wir die Zusammenarbeit

zwischen den lokalen Sicherheitsmanagern und dem globalen Sicherheitsteam kontinuierlich verbessern und weitere internationale Standards entwickeln und implementieren. Darüber hinaus wollen wir die Sicherheit am Arbeitsplatz auch außerhalb unseres Produktionsnetzwerkes stärken, beispielsweise durch die Entwicklung eines globalen Sicherheitsstandards für unsere Bürostandorte. Zudem soll das Thema Sicherheit ein stärkeres Gewicht bei der Auswahl unserer Logistikdienstleister und bei der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten erhalten. Insgesamt werden wir uns auch mit dem Thema Sicherheitskultur intensiver beschäftigen.

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER ENGAGEMENT IM BEREICH SICHERHEIT UNSERER MITARBEITER**

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

### „good for me“ – unser Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns wichtig, deshalb zählt ein leistungsfähiges Gesundheitsmanagement zu den zentralen Bausteinen unserer Personalpolitik an unseren Hamburger Standorten. Unser Ziel: Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter durch ein breites Leistungsangebot dauerhaft zu erhalten, gezielt zu fördern und im Falle einer Erkrankung aktiv wiederherzustellen. Unser „good for me“-Gesundheitsmanagement bündelt seit 2014 die Aktivitäten des betriebsärztlichen Dienstes, der Gesundheitsförderung, der Sozialberatung sowie der Bereiche Arbeitsschutz, Catering, der DAK Gesundheit und unserer Sportgemeinschaft. Im Zentrum stehen dabei die fünf Fokusfelder:



Vorsorge | Früherkennung



Bewegung



Ernährung



Balance



Arbeitsumfeld

### Kursangebote – kontinuierlich evaluiert und optimiert

2017 haben wir insgesamt 28 verschiedene Kurse an unserem Standort in Hamburg angeboten. Dieses breit gefächerte Kursangebot wollen wir kontinuierlich ausbauen und optimal an die gesundheitlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter anpassen. Dabei berücksichtigen wir neben der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung auch die Ergebnisse aus unserem Gesundheits-Check sowie Anregungen von Ärzten und Kollegen. Die Qualität der von uns angebotenen Kurse evaluieren wir kontinuierlich über einen Online-Fragebogen, den die Teilnehmer nach dem Kursende ausfüllen.

### Vorsorge | Früherkennung – wissen, ob Handlungsbedarf besteht

Häufig werden gerade Vorsorgeuntersuchungen aufgrund von Terminschwierigkeiten und einem hohen Zeitaufwand „auf die lange Bank“ geschoben. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitern in Hamburg zwei kostenlose Vorsorgeuntersuchungen direkt in unserem Unternehmen an – einen Gesundheits-Check und ein Hautscreening. Beide Angebote haben sich in den letzten Jahren fest in unserem Gesundheitsmanagement etabliert. 2017 nutzten 365 Mitarbeiter die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Gesundheits-Checks umfassend untersuchen zu lassen. Am Hautscreening nahmen 2017 678 Mitarbeiter teil.

### Bewegung, Ernährung, Balance – neue Angebote in allen Fokusfeldern

Im Fokusfeld Bewegung haben wir unser Kursangebot weiter ausgebaut. Neu ist zum Beispiel der Bewegungskurs „Ready to move“, der durch gezielte Fitnessübungen die Rückengesundheit in den Fokus stellt. Im Schwerpunktbereich Ernährung hat sich der 2016 eingeführte Gewichtsmanagement-Kurs „BesserEsser@Beiersdorf“ für einen gesunden Lebens- und Ernährungsstil sehr gut etabliert und wurde 2017 weiter fortgeführt. Ebenfalls ausgebaut wurde unser Portfolio im Fokusfeld Balance. Neben bestehenden Angeboten wie Autogenem Training oder Progressiver Muskelentspannung bieten wir unseren Mitarbeitern mit dem Resilienz-Training „CARE“ einen weiteren Kurs, um die innere Widerstandskraft und das Immunsystem der Seele zu stärken – so dass unsere Mitarbeiter bereits frühzeitig Werkzeuge gegen Stress, Überlastungen oder Burn-out zur Hand haben.

### Ausblick – unternehmensweite Gesundheitsangebote

In Zukunft wollen wir Teile unseres Gesundheitsprogramms schrittweise auf andere Standorte und Unternehmenstöchter übertragen. 2018 werden wir beispielsweise Mitarbeiter im tesa Werk in Hausbruch in der „Leitmerkmalmethode“ – einem Verfahren zur Bewertung von körperlichen Belastungen – schulen. Darüber hinaus bieten wir ausgewählte Gesundheitsangebote an weiteren Bürostandorten an, zum Beispiel in der Schweiz.

 **ERFAHREN SIE MEHR ÜBER UNSER ENGAGEMENT IM BEREICH GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITER**



## PEOPLE – FACT SHEET 2017



### Unsere Erfolge

- ✓ Überprüfung der Konformität von Sicherheitsanforderungen in europäischen Lägern.
- ✓ Umsetzung von NIVEAs gesellschaftlichem Engagement in 38 Ländern.
- ✓ Im Rahmen des „good for me“-Gesundheitsmanagements wurden insgesamt 28 verschiedene Kurse an unserem Standort in Hamburg angeboten.
- ✓ Bereitstellung von 31 Integrations-Praktika für Geflüchtete in unserem Headquarter am Standort Hamburg.
- ✓ An den kostenlosen Vorsorgeuntersuchungen – einem individuellen Gesundheits-Check und einem Hautscreening – nahmen insgesamt 1.043 Mitarbeiter in Hamburg teil.



### Unsere nächsten Schritte

- Entwickeln von Sicherheitsstandards mit dem globalen Team der Sicherheitsmanager.
- Kontinuierlicher Ausbau und Verbesserung der „good for me“-Kursangebote.
- Implementierung von Sicherheitsstandards in unseren Büros.
- Weiterentwicklung des internationalen Mitarbeiterengagements im Rahmen von „NIVEA cares for family“.
- Schrittweise Übertragung unseres Gesundheitsprogramms auf andere Standorte und Tochterunternehmen.

# STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Nachhaltigkeit ist ein komplexes Thema mit Einflussfaktoren, die weit über unsere Unternehmensgrenzen hinwegreichen. Deshalb setzen wir auf starke und beständige Partnerschaften und einen engen Dialog mit unseren externen Stakeholdern. Durch die Einbindung aller Interessengruppen können wir die Nachhaltigkeit entlang unserer Wertschöpfungskette steigern und unsere ökologischen und sozialen Ziele gemeinsam mit unseren Stakeholdern schneller und effizienter erreichen.



## ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITER

*„Wir nutzen zehn Elektroshuttlebusse für unsere drei chinesischen Produktionszentren.“*

**HR-TEAM**  
CHINA



*„Ich habe die künstliche Beleuchtung neu programmiert, um mehr Tageslicht zu nutzen. Das spart 250.000 kWh pro Jahr.“*

**LARS RATSCHOW**  
MEXIKO



*„Ich nehme den Bus zur Arbeit und nutze Carsharing mit Kollegen für externe Meetings.“*

**MICHELLE GUERSONI**  
BRASILIAN

### Mitarbeiterkampagne rund um unser neues Klimaziel

Bei unserem Klimaziel für 2025 geht es nicht nur darum, die Energieeffizienz an allen Standorten zu verbessern, die Stromversorgung auf erneuerbare Quellen umzustellen oder die Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen zu verringern, sondern auch darum, was jeder Mitarbeiter im Kleinen beitragen kann.

Treibhausgasemissionen spielen eine größere Rolle in unserem Alltag, als man zunächst vermuten würde: Sie verstecken sich in dem, wie wir uns fortbewegen, was wir essen oder wie wir einkaufen. Mit unserem Klima-Film haben wir die Mitarbeiter zunächst über das komplexe Thema Klimawandel aufgeklärt – seine Auswirkungen und was wir mit unserem neuen Klimaziel genau erreichen wollen.

Zudem haben wir weltweit alle Mitarbeiter dazu aufgerufen, ihre Ideen für einen klimafreundlicheren Alltag mit ihren Kollegen zu teilen und sie zu inspirieren. Mit großem Erfolg: Viele sind bereits sehr engagiert und kreativ auf diesem Gebiet unterwegs. Sie nutzen öffentliche Verkehrsmittel, kaufen regionale Lebensmittel, verzichten auf Pappbecher oder bringen Ideen wie die Optimierung der Tageslichtnutzung in den Werken für einen geringeren Stromverbrauch ein. Die Kampagne wird mit weiteren Initiativen im nächsten Jahr fortgesetzt.

### Gemeinsame Pflanzaktion für einen guten Zweck: Mitarbeiterengagement für sozial benachteiligte Kinder in Indien

Bäume pflanzen, Schatten spenden: Insgesamt 20 Beiersdorf Mitarbeiter starteten an unserem Produktionsstandort in Sanand in Indien ihre erste Volunteering-Initiative und bepflanzten den Schulgarten einer nahe gelegenen lokalen Grundschule im Rahmen einer ehrenamtlichen Pflanzaktion mit Jungbäumen. Die neuen Bäume, die das Team gemeinsam mit über 100 begeisterten Grundschulern pflanzte, sollen den bislang baumlosen neuen kleinen Schulgarten beschatten.



*„Das Projekt ist nicht nur eine gute Gelegenheit, Kinder in unserem Umfeld zu unterstützen, sondern bietet auch eine großartige Möglichkeit für Mitarbeiter unterschiedlicher Abteilungen, miteinander in Kontakt zu kommen und neue Erfahrungen außerhalb ihres normalen Arbeitsalltags zu teilen.“*

**DR. NILS HOFFMANN**

LEITER FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG  
NIVEA INDIEN

Die Pflanzaktion ist der Auftakt einer langfristig angelegten sozialen Initiative, mit der die Mitarbeiter in Sanand die Kinder einer Grundschule in der Nähe der Produktionsanlagen unterstützen. Das Projekt wird in enger Zusammenarbeit mit der SMILE Foundation durchgeführt, einer lokalen Organisation, die sich für benachteiligte Kinder und ihre Familien einsetzt. Das Ziel der Zusammenarbeit ist, die Schulsituation der Kinder vor Ort nachhaltig zu verbessern. Dazu wurde gemeinsam mit der SMILE Foundation ein Plan mit monatlichen Team-Events erstellt. Die Aktivitäten reichen von der Renovierung der Klassenräume über Sportveranstaltungen bis hin zu Aufklärungsaktionen, bei denen die Kinder über die Bedeutung von Handhygiene informiert werden. Zusätzlich unterstützt NIVEA Indien die Bildungsprogramme der SMILE Foundation mit einer jährlichen Spende.

Von dem freiwilligen Engagement profitieren nicht nur die Schüler, sondern auch die Mitarbeiter. Sie können sich ehrenamtlich in einem sozialen Projekt einbringen und sehen die Auswirkungen ihres Engagements in ihrem direkten Umfeld. An der Aktion beteiligten sich Mitarbeiter aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, Produktion und Human Resources.



## Engagement für Trinkwasserschutz

Auch in Deutschland ist der sorgsame und bewusste Umgang mit Trinkwasserressourcen ein Thema. Deshalb hat sich ein Team von 15 Mitarbeitern aus unserem Headquarter in Hamburg im November 2017 einen Tag lang für den Erhalt unserer Trinkwasserressourcen engagiert: Unter Anleitung des Trinkwasserwald® e.V. haben sie die ersten 550 von insgesamt 4.000 Setzlingen für einen Hektar neuen Eichenwald gepflanzt. Der dadurch entstehende natürliche Wald generiert dauerhaft 800.000 Liter qualitativ hochwertigen Trinkwassers zusätzlich pro Jahr und Hektar. Dies entspricht dem jährlichen Trinkwasserbedarf von 800 Menschen.



Im Anschluss konnte das Team im Rahmen einer fachkundigen Führung eines Försters durch die „Erlebniswelt Wald“ seine Erkenntnisse aus der Pflanzaktion weiter vertiefen und das Ökosystem Trinkwasserwald dank zahlreicher zusätzlicher Erläuterungen noch besser kennenlernen.

Die Pflanzaktion hat unsere Mitarbeiter darin bestärkt, wie wichtig das Engagement in ihrer Region ist und dass sensible Ökosysteme auch hierzulande geschützt werden müssen. Die nächsten Pflanztermine sind für das kommende Jahr bereits geplant.

## EINBINDUNG UNSERER LIEFERANTEN

Gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit: Mit einem strategischen Lieferantenmanagement wollen wir sicherstellen, dass unsere hohen Standards bei Qualität, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz auch von unseren Lieferanten eingehalten werden. Dabei suchen wir mit regelmäßigen Dialogformaten und gemeinsamen Projekten gezielt nach Optimierungspotenzialen, um die Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette zu steigern. Ein weiterer zentraler Punkt für die enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist die Stärkung unserer Innovationskraft durch die Integration von externem Wissen.

### PEARLFINDERS – Formate für Lieferanten und strategische Partner

Seit Mitte 2016 bündeln wir unsere Innovationsaktivitäten unter dem Kommunikationsdach „PEARLFINDERS – We Open Innovation“. Zu den erfolgreichen PEARLFINDERS-Formaten zählen zwei bewährte Inhouse-Veranstaltungen für unsere Lieferanten – die „Formulation Academy“ und die „Supplier Fair“.

Die „Formulation Academy“ fand 2017 bereits zum siebten Mal in unserem Hamburger Forschungszentrum statt. Im Rahmen der zweitägigen Veranstaltungen teilen ausgewählte langjährige Innovationspartner ihr Know-how mit den Forschern und Entwicklern von Beiersdorf. Im Fokus standen dabei innovative und nachhaltige Texturen und Formulierungen für die Gesichts-, Körper- und Sonnenpflege.

Eine Neuheit ist die „Innovation Journey“, die wir als Weiterentwicklung der „Supplier Fair“ erstmals in diesem Jahr durchgeführt haben. Auf der Veranstaltungsreihe, die von der Forschung und Entwicklung organisiert wurde, konnten ausgewählte externe Partner ihre innovativen Ideen und Produkte präsentieren und gemeinsam mit Experten diskutieren. Die Themenauswahl orientierte sich dabei an den Hauptsuchfeldern, die wir für Innovation definiert haben, sowie an den globalen Megatrends. Nachhaltigkeit wird in Zukunft einer der stärksten Treiber für Produktinnovationen sein. So beschleunigt beispielsweise die weltweit zunehmende Wasserknappheit die Entwicklung von Haut- und Schönheitspflegeprodukten, die ohne Wasser genutzt werden können. Darüber hinaus präsentierten die externen Referenten zahlreiche

weitere Produktinnovationen und erhielten von Beiersdorf Mitarbeitern einen vertiefenden Einblick in die Ansätze, mit denen wir an mehr Nachhaltigkeit in der Haut- und Schönheitspflege forschen.

### Inspiration und Innovation – nachhaltige Präsenz auf der „In-Cosmetics“

Mit über 780 Ausstellern und knapp 9.000 Besuchern ist die „In-Cosmetics“, die im April 2017 in London stattfand, die weltweit größte Kosmetikmesse – und damit die wichtigste Inspirations- und Innovationsquelle für unsere Branche im Rohstoffbereich. In diesem Jahr stand das Thema Nachhaltigkeit erstmals als eigenes Schwerpunktthema in einer sogenannten „Sustainability Corner“ im Fokus. Im Rahmen der Messe konnten große Kosmetikunternehmen wie Beiersdorf über ihr Nachhaltigkeits-Engagement informieren. Dorle Bahr, Head of Environmental Sustainability bei Beiersdorf, erläuterte unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie Ziele und zeigte auf, dass sich bestimmte Herausforderungen auf der Produktebene nur gemeinsam mit den Lieferanten lösen lassen. Ein Ansatz, den wir mit unserem strategischen Lieferantenmanagement bereits zielgerichtet verfolgen.

2018 werden wir unser strategisches Lieferantenmanagement weiter intensivieren und die erfolgreichen PEARLFINDER-Formate fortführen.



ERFAHREN SIE MEHR ÜBER DIE EINBINDUNG UNSERER LIEFERANTEN

## Ratings

Um die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen genau zu kennen, erheben wir kontinuierlich relevante Nachhaltigkeitskennzahlen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Anhand dieser Kennzahlen analysieren wir unsere Performance und können gezielt Optimierungspotenziale identifizieren. Diese Kennzahlen werden zudem regelmäßig von externen Ratingagenturen bewertet und bieten dem Markt und unseren Stakeholdern damit ein Maximum an Objektivität, Vergleichbarkeit und Transparenz.



### CDP

Das Carbon Disclosure Project (CDP) bewertet die von Unternehmen veröffentlichten Umweltdaten. Beiersdorf beteiligt sich bereits seit 2006 am CDP. Nach dem „Score B-“ im Jahr 2016 haben wir mit unserer Klimaberichterstattung 2017 den „Score C“ erreicht. Im CDP „Water Disclosure Program“ wurden wir 2016 und 2017 mit „B“ bewertet.



FTSE4Good

### FTSE4Good

FTSE4Good ist eine weltweit führende Indexfamilie zu Nachhaltigkeit und Corporate Governance. Der Index listet Unternehmen, die sich durch herausragende unternehmerische Verantwortung auszeichnen. Beiersdorf gehört dazu.



### oekom research AG

Die oekom research AG bewertet als eine der weltweit führenden Ratingagenturen die soziale und ökologische Performance von Unternehmen. Bereits 2016 wurde Beiersdorf der Prime-Status verliehen. Das Rating bedeutet, dass ein Investment in die auf dem Markt gehandelten Wertpapiere von Beiersdorf aus ökologischer und sozialer Sicht lohnenswert ist.



### MSCI

MSCI ESG Research analysiert die Nachhaltigkeit eines Unternehmens anhand detaillierter Kennzahlen zu Umweltaspekten, Corporate Governance und sozialen Aspekten. Insgesamt werden mehr als 6.000 Unternehmen weltweit bewertet. Beiersdorf hat 2016 und 2017 das ESG-Rating „A“ erhalten.

## Kennzahlen Geschäftsbereich Consumer

	EINHEIT	2015	2016	2017
<b>ECONOMIC</b>				
Umsatz Consumer	in Millionen €	5.546	5.606	<b>5.799</b>
Produktionsstandorte	Anzahl	17	16	<b>17</b>
<b>PRODUCTS</b>				
Fortschritt gegenüber unserem Products-Ziel	%	18	25	<b>23</b>
Rohstoffbeschaffung gemäß unserer Policy für nachhaltiges Palm(kern)öl nach dem RSPO Standard*	%	100	100	<b>100</b>
*unterstützt die Produktion von RSPO-zertifiziertem, nachhaltigem Palm(kern)öl				
davon				
Mass Balance	%		30	<b>54</b>
Book & Claim („RSPO Credits“)	%	100	70	<b>46</b>
<b>PLANET</b>				
Stationäre Energie	GJ	915.538	943.986	<b>970.741</b>
Mobile Energie	GJ	135.006	145.334	<b>157.025</b>
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 + 2)	t CO <sub>2</sub> e	95.433	77.864	<b>80.919</b>
Strom aus erneuerbaren Energiequellen	%	9	42	<b>45</b>
Abfallmenge	Tonnen	30.225	23.018	<b>28.986</b>
Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	1.478.936	1.796.792	<b>1.786.962</b>
Abwasservolumen	m <sup>3</sup>	808.298	877.245	<b>860.355</b>
<b>PEOPLE</b>				
Mitarbeiter gesamt	Anzahl	13.549	13.776	<b>14.477</b>
Arbeitsunfälle (≥ 1 Tag Arbeitsausfall)	Anzahl	73	50	<b>52</b>
Durch soziale Projekte nachhaltig unterstützte Familien	Anzahl	181.026	235.186	<b>179.672</b>

Wir konnten 2017 unsere Datenabdeckung erneut steigern und die Qualität unserer Daten und Hochrechnungen verbessern. Im Vergleich zum Vorjahr können daher Verschiebungen der Daten auftreten.

## Relevante Kennzahlen zum nichtfinanziellen Bericht der Beiersdorf AG

	EINHEIT	2017
<b>COMPLIANCE</b>		
Teilnehmerquote Kartellrecht-Training	%	84
<b>PLANET</b>		
Strom aus erneuerbaren Energiequellen	%	100
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 + 2)	t CO <sub>2</sub> e	6.960
<b>PEOPLE</b>		
Accident Frequency Rate (AFR)	Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden	3,47
Anteil interne Besetzung Managementgruppe 1	%	67
Anteil interne Besetzung Managementgruppe 2	%	82

## GRI Content Index 2017

### Abkürzungsverzeichnis

<b>3PMs</b>	Fertigwarenhersteller (Third-Party Manufacturers)	<b>ILO</b>	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)
<b>AIM</b>	European Brands Association	<b>IUCN</b>	Weltnaturschutzunion (International Union for Conservation of Nature)
<b>CoC</b>	Verhaltenskodex (Code of Conduct)	<b>LA</b>	Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (Labor Practices and Decent Work)
<b>DCGK</b>	Deutscher Corporate Governance Kodex	<b>OECD</b>	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organization for Economic Cooperation and Development)
<b>DMA</b>	Managementansatz (Disclosure Management Approach)	<b>PCs</b>	Produktionszentren (Production Centers/Sites)
<b>EC</b>	Ökonomisch (Economic)	<b>PR</b>	Produktverantwortung (Product Responsibility)
<b>EN</b>	Ökologisch (Environmental)	<b>RSPO</b>	Roundtable on Sustainable Palm Oil
<b>EPAA</b>	Europäische Partnerschaft für alternative Ansätze zu Tierversuchen (European Partnership on Alternative Approaches to Animal Testing)	<b>Sedex</b>	Supplier Ethical Data Exchange
<b>FEA</b>	Europäischer Aerosolverband (European Aerosol Federation)	<b>SMETA</b>	Sedex Members Ethical Trade Audit
<b>FONAP</b>	Forum Nachhaltiges Palmöl (Forum for Sustainable Palm Oil)	<b>SO</b>	Gesellschaftlich (Society)
<b>GHG</b>	Treibhausgas (Greenhouse Gas)	<b>VCI</b>	Verband der Chemischen Industrie
<b>HR</b>	Menschenrechte (Human Rights)	<b>WIE</b>	Wirtschaft. Initiative. Engagement.
<b>IGA</b>	Industrie Gemeinschaft Aerosole e.V.	<b>WRI</b>	World Resources Institute
<b>IKW</b>	Industrieverband Körperpflege und Waschmittel		

## Allgemeine Standardangaben

<sup>1</sup> ++ vollständig berichtet  
 + teilweise berichtet

Indikator	GRI Standardinformationen	Status <sup>1</sup>	Referenz																																			
<b>ASPEKT: STRATEGIE UND ANALYSE</b>																																						
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	++	<a href="#">Beiersdorf_Nachhaltigkeit_Board_Statement</a>																																			
<b>ASPEKT: ORGANISATIONSPROFIL</b>																																						
G4-3	Name der Organisation	++	Beiersdorf AG																																			
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	++	<a href="#">Beiersdorf_Unser_Profil</a> <a href="#">Beiersdorf_Marken</a>																																			
G4-5	Hauptsitz der Organisation	++	Beiersdorf AG, Unnastraße 48, 20245 Hamburg, Deutschland																																			
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert	++	<a href="#">Beiersdorf_Standorte</a>																																			
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	++	Geschäftsbericht: <a href="#">Anteilsbesitzliste der Beiersdorf AG 2017</a>																																			
G4-8	Belieferte Märkte	++	Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf_Unternehmensbereiche</a> <a href="#">Beiersdorf_Standorte</a> Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf_Segmentberichterstattung_2017</a> <a href="#">Beiersdorf_Regionale_Berichterstattung_2017</a> <a href="#">Beiersdorf_Konzernumsatz_2017</a>																																			
G4-9	Größe und Umfang der Organisation	++	Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf_Standorte</a> Geschäftsbericht: <a href="#">Menschen bei Beiersdorf 2017</a> <a href="#">Beiersdorf_Zehnjahresuebersicht_2017</a> <a href="#">Beiersdorf_Ertragslage_Consumer_2017</a> 2017 verkauften wir weit über 3,8 Milliarden Verbrauchereinheiten weltweit.																																			
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten	+	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mitarbeiter gesamt</th> <th>Davon Leiharbeiter- nehmer*</th> <th>Frauenanteil Mitarbeiter gesamt</th> <th>Männeranteil Mitarbeiter gesamt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deutschland</td> <td>3.863</td> <td>83</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Europa (exkl. Deutschland)</td> <td>3.837</td> <td>98</td> <td>60%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Nordamerika</td> <td>338</td> <td>0</td> <td>67%</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Lateinamerika</td> <td>2.214</td> <td>49</td> <td>56%</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>Afrika/Asien/ Australien</td> <td>4.225</td> <td>34</td> <td>49%</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>14.477</b></td> <td><b>264</b></td> <td><b>54%</b></td> <td><b>46%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>* Leiharbeiternehmer mit einem Arbeitsvertrag über 6 Monate oder kürzer</p> <p>Art der Arbeitsverhältnisse: Die meisten unserer Mitarbeiter sind bei Beiersdorf angestellt. Nur ein sehr geringer Anteil der Mitarbeiter des Unternehmens ist selbstständig oder Leiharbeiternehmer.</p> <p>Saisonale Schwankungen: Es liegen keine signifikanten Schwankungen hinsichtlich der Anzahl der Angestellten vor.</p>		Mitarbeiter gesamt	Davon Leiharbeiter- nehmer*	Frauenanteil Mitarbeiter gesamt	Männeranteil Mitarbeiter gesamt	Deutschland	3.863	83	50%	50%	Europa (exkl. Deutschland)	3.837	98	60%	40%	Nordamerika	338	0	67%	33%	Lateinamerika	2.214	49	56%	44%	Afrika/Asien/ Australien	4.225	34	49%	51%	<b>Gesamt</b>	<b>14.477</b>	<b>264</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>
	Mitarbeiter gesamt	Davon Leiharbeiter- nehmer*	Frauenanteil Mitarbeiter gesamt	Männeranteil Mitarbeiter gesamt																																		
Deutschland	3.863	83	50%	50%																																		
Europa (exkl. Deutschland)	3.837	98	60%	40%																																		
Nordamerika	338	0	67%	33%																																		
Lateinamerika	2.214	49	56%	44%																																		
Afrika/Asien/ Australien	4.225	34	49%	51%																																		
<b>Gesamt</b>	<b>14.477</b>	<b>264</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>																																		
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	+	Beiersdorf AG (Headquarter): 47% der Angestellten sind Tarifmitarbeiter, 42% sind außertariflich angestellt. Die verbleibenden 11% sind Führungskräfte.																																			

Indikator	GRI Standardinformationen	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-12	Lieferkette der Organisation	++	<p>Die Lieferkette von Beiersdorf ist primär regional. Wir führen laufende Analysen des Produktions- und Distributionsnetzwerkes durch und aktualisieren stets unser Lieferantennetzwerk, um die Konsumentenbedarfe zu erfüllen und die Agilität unserer Lieferkette zu steigern. Wir bauen unser Produktionsnetz vor allem in den Schwellenländern weiter aus, um dort unser Geschäftswachstum zu unterstützen. Dazu gehören die Eröffnung neuer Werke in den letzten Jahren in Mexiko (2014), Indien (2015) und Nigeria (2017) sowie Projekte zum Ausbau bestehender Werke. Darüber hinaus überprüfen wir ständig unser Netzwerk von Fertigwarenherstellern, um sicherzustellen, dass wir die lokalen Anforderungen effektiv und effizient erfüllen. Unsere 17 Produktionsstätten befinden sich in den Regionen Europa, Amerika, Naher Osten (inkl. Afrika) sowie Asien-Pazifik und produzieren hauptsächlich für ihre lokalen und regionalen Märkte. Die Hauptaktivitäten an unseren Produktionsstandorten sind Herstellung und Abfüllung. Das Produktionsnetzwerk wird durch ausgewählte Fertigwarenlieferanten (3PMs) ergänzt. Primärmaterialien werden direkt von unseren Lieferanten bezogen. Wir sind bestrebt, unsere Beschaffung weiter auf regional ansässige Lieferanten auszurichten, um eine integrierte Lieferkette und bessere Qualitätskontrolle zu gewährleisten. Unsere Produktionsstätten und 3PMs liefern die Fertigwaren über ein Netzwerk von Lagerhäusern und Distributionszentren an unsere Kunden. Produktkonfektionierungen (Copacking) wird hauptsächlich in den Lagerbetrieb integriert. Lager- und Transportaktivitäten werden als Dienstleistungen eingekauft.</p> <p>Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a></p>
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich der Größe, Struktur und der Eigentumsverhältnisse der Organisation oder ihrer Lieferkette	++	<p>Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Geschaeft und Strategie 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Kapital Struktur 2017</a> <a href="#">Anteilsbesitzliste der Beiersdorf AG 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Akquisitionen und Divestments 2017</a></p>
G4-14	Berücksichtigung des Vorsorgeansatzes oder des Vorsorgeprinzips	++	<p>Seite c-6, Kapitel Risikomanagement Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Risikobericht 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Risiken und Grundsätze Risikomanagement 2017</a></p>
G4-15	Befürwortete oder unterstützte extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen	++	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charta der Vielfalt</li> <li>• Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)</li> <li>• Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)</li> <li>• OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen</li> <li>• Initiative Responsible Care des Verbands der Chemischen Industrie (VCI)</li> <li>• Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen</li> <li>• Partnerschaft für Luftgüter und schadstoffarme Mobilität der Stadt Hamburg</li> </ul>
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	++	<p>Organisationen mit Fokus auf Nachhaltigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AIM-PROGRESS</li> <li>• Europäischer Aerosolverband (FEA)</li> <li>• Forum Nachhaltiges Palmöl (FONAP)</li> <li>• Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)</li> <li>• Sedex</li> <li>• Wirtschaft. Initiative. Engagement. (WIE)</li> </ul> <p>Branchenverbände der Kosmetikindustrie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cosmetics Europe</li> <li>• European Brands Association (AIM)</li> <li>• Industrie Gemeinschaft Aerosole e.V. (IGA)</li> <li>• Industrieverband Körperpflege und Waschmittel (IKW)</li> <li>• Verband der Chemischen Industrie (VCI)</li> <li>• European Partnership on Alternative Approaches to Animal Testing (EPAA)</li> </ul>
<b>ASPEKT: ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN</b>			
G4-17	Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten aufgeführt sind	++	<p>Geschäftsbericht: <a href="#">Anteilsbesitzliste der Beiersdorf AG 2017</a> Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Standorte</a></p>



Indikator	GRI Standardinformationen	Status <sup>1</sup>	Referenz																																																																																																																																																
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten	++	Seite c-9, Kapitel Materialitätsanalyse Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf_Materialitaetsanalyse</a>																																																																																																																																																
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	++	Seite c-9, Kapitel Materialitätsanalyse Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf_Materialitaetsanalyse</a>																																																																																																																																																
G4-20/21	Abgrenzung der Aspekte innerhalb und außerhalb der Organisation	++	<p><b>Abgrenzung der Aspekte innerhalb und außerhalb der Organisation</b></p> <table border="1"> <tr> <td>EC</td> <td>Wirtschaftliche Leistung</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Materialien</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Energie</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Wasser</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Biodiversität</td> <td></td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Emissionen</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Abwasser und Abfall</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>EN</td> <td>Produkte und Dienstleistungen</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Compliance</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Transport</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Insgesamt</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</td> <td></td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beschäftigung</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>LA</td> <td>Aus- und Weiterbildung</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Vielfalt und Chancengleichheit</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</td> <td></td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Gleichbehandlung</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kinderarbeit</td> <td></td> <td>O</td> </tr> <tr> <td>HR</td> <td>Zwangs- oder Pflichtarbeit</td> <td></td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Prüfung</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten</td> <td></td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Korruptionsbekämpfung</td> <td>x</td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Wettbewerbswidriges Verhalten</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Compliance</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>SO</td> <td>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</td> <td></td> <td>O</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Kundengesundheit und -sicherheit</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PR</td> <td>Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Marketing</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Compliance</td> <td>x</td> <td></td> </tr> </table> <p>X = Abgrenzung der Aspekte innerhalb der Organisation O = Abgrenzung der Aspekte außerhalb der Organisation</p>	EC	Wirtschaftliche Leistung	x	O		Materialien	x	O		Energie	x	O		Wasser	x			Biodiversität		O		Emissionen	x	O		Abwasser und Abfall	x		EN	Produkte und Dienstleistungen	x	O		Compliance	x			Transport	x	O		Insgesamt	x			Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte		O		Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte	x	O		Beschäftigung	x			Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	x			Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	x		LA	Aus- und Weiterbildung	x			Vielfalt und Chancengleichheit	x			Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken		O		Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken	x			Gleichbehandlung	x	O		Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	x	O		Kinderarbeit		O	HR	Zwangs- oder Pflichtarbeit		O		Prüfung	x			Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten		O		Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	x			Korruptionsbekämpfung	x	O		Wettbewerbswidriges Verhalten	x			Compliance	x		SO	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen		O		Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	x			Kundengesundheit und -sicherheit	x		PR	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	x			Marketing	x			Compliance	x	
EC	Wirtschaftliche Leistung	x	O																																																																																																																																																
	Materialien	x	O																																																																																																																																																
	Energie	x	O																																																																																																																																																
	Wasser	x																																																																																																																																																	
	Biodiversität		O																																																																																																																																																
	Emissionen	x	O																																																																																																																																																
	Abwasser und Abfall	x																																																																																																																																																	
EN	Produkte und Dienstleistungen	x	O																																																																																																																																																
	Compliance	x																																																																																																																																																	
	Transport	x	O																																																																																																																																																
	Insgesamt	x																																																																																																																																																	
	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte		O																																																																																																																																																
	Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte	x	O																																																																																																																																																
	Beschäftigung	x																																																																																																																																																	
	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	x																																																																																																																																																	
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	x																																																																																																																																																	
LA	Aus- und Weiterbildung	x																																																																																																																																																	
	Vielfalt und Chancengleichheit	x																																																																																																																																																	
	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken		O																																																																																																																																																
	Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken	x																																																																																																																																																	
	Gleichbehandlung	x	O																																																																																																																																																
	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	x	O																																																																																																																																																
	Kinderarbeit		O																																																																																																																																																
HR	Zwangs- oder Pflichtarbeit		O																																																																																																																																																
	Prüfung	x																																																																																																																																																	
	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten		O																																																																																																																																																
	Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	x																																																																																																																																																	
	Korruptionsbekämpfung	x	O																																																																																																																																																
	Wettbewerbswidriges Verhalten	x																																																																																																																																																	
	Compliance	x																																																																																																																																																	
SO	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen		O																																																																																																																																																
	Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	x																																																																																																																																																	
	Kundengesundheit und -sicherheit	x																																																																																																																																																	
PR	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	x																																																																																																																																																	
	Marketing	x																																																																																																																																																	
	Compliance	x																																																																																																																																																	
G4-22	Auswirkung jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neuformulierungen	++	Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet																																																																																																																																																
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und hinsichtlich der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	++	Seite c-9, Kapitel Materialitätsanalyse Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf_Materialitaetsanalyse</a>																																																																																																																																																

Indikator	GRI Standardinformationen	Status <sup>1</sup>	Referenz
<b>ASPEKT: EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN</b>			
G4-24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholdergruppen	++	Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Stakeholder Engagement</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Stakeholderdialog</a>
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder, die eingebunden werden	++	Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Stakeholder Engagement</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Stakeholderdialog</a>
G4-26	Ansatz der Organisation zur Einbindung von Stakeholdern einschließlich der Häufigkeit der Einbindung nach Art und Stakeholdergruppe	++	Seite c-57, Kapitel Stakeholder Engagement Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Stakeholder Engagement</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Stakeholderdialog</a>
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch Einbindung der Stakeholder aufkommen	++	Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Aktuelle Fragen</a>
<b>ASPEKT: BERICHTSPROFIL</b>			
G4-28	Berichtszeitraum	++	Die Reportingperiode ist das Kalenderjahr 2017.
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	++	Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht 2016 sowie der ergänzende GRI Content Index wurden im Mai 2017 veröffentlicht.
G4-30	Berichtszyklus	++	Die Beiersdorf AG verfolgt einen jährlichen Reportingzyklus.
G4-31	Anlaufstelle für Fragen bezüglich des Berichts oder seiner Inhalte	++	<a href="#">Beiersdorf Kontakt Nachhaltigkeit</a>
G4-32	Die von der Organisation gewählte „In Übereinstimmung“-Option	++	Seite c-2, Kapitel Berichtsprofil Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeitsberichterstattung</a>
G4-33	Externe Prüfung des Berichts	++	<a href="#">Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit</a>
<b>ASPEKT: UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b>			
G4-34	Führungsstruktur der Organisation, einschließlich der Komitees des höchsten Kontrollorgans	++	Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Führungsstruktur</a> <a href="#">Beiersdorf Erklärung Unternehmensführung</a> Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Corporate Governance Bericht 2017</a>
<b>ASPEKT: ETHIK UND INTEGRITÄT</b>			
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	++	Seite c-10, Kapitel Compliance Management und Seite c-13, Kapitel Menschenrechte Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Unsere Core Values</a> <a href="#">Beiersdorf Compliance Leitlinien</a> <a href="#">Beiersdorf Code of Conduct</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>

## Spezifische Standardangaben

<sup>1</sup> ++ vollständig berichtet

+ teilweise berichtet

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
<b>KATEGORIE: WIRTSCHAFTLICH</b>			
G4-DMA – Managementansatz EC		++	Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Aktie und Investor Relations 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Kennzahlen im Ueberblick 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Geschaefit und Strategie 2017</a>

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
<b>ASPEKT: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG</b>			
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	++	Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Kennzahlen im Ueberblick 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Ertragslage Consumer 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Regionale Berichterstattung 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Erläuterungen Gewinn- und Verlustrechnung 2017</a> <a href="#">Beiersdorf Personalaufwand 2017</a>
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation	+	Die Folgen des Klimawandels bergen für Beiersdorf ähnliche Risiken und Chancen wie für die gesamte Kosmetikindustrie. Diese Risiken reichen von Ressourcenknappheit bis hin zu chancenbezogenen Risiken, wenn neu aufkommende Verbraucheranforderungen befriedigt werden sollen. Um diesen Chancen und Risiken zu begegnen sowie unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, haben wir 2016 ein neues Klimaziel für unsere energiebezogenen Emissionen entwickelt, zu dem wir nun entsprechende Ziele und Maßnahmen definieren und implementieren. Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Planet</a> <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Products</a>
G4-EC3	Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	++	Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Pensionsrückstellungen 2017</a>
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung	++	Es gab keine wesentliche finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung im Jahr 2017.

**KATEGORIE: ÖKOLOGISCH**

G4-DMA – Managementansatz EN		++	Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeitsstrategie</a> <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Planet</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Management</a>
------------------------------	--	----	--

**ASPEKT: MATERIALIEN**

Aspektspezifischer Managementansatz (Materialien)		++	Seite c-19, Kapitel Unser Engagement im Bereich Products Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Products</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Rohstoffe</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Verpackung</a>
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	+	Für extern bezogene Materialien, die benötigt werden, um Produkte für den Unternehmensbereich Consumer in unseren eigenen Produktionsstätten zu produzieren, basieren die Berechnungen auf Primärdaten. Eine Ausnahme bilden die Verpackungsmaterialien, diese beziehen sich auf die Verpackungen aller verkauften Produkte. Jede Materialkategorie enthält sowohl erneuerbare als auch nicht erneuerbare Materialien.

Eingesetzte Materialien	Einheit
Verpackungsmaterialien	146.299 t
Rohmaterial der Formeln	534.310 t
Produktionsmaterialien	832 t
Andere	114 t

**ASPEKT: ENERGIE**

Aspektspezifischer Managementansatz (Energie)		++	Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet und Seite c-35, Kapitel Energie Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Planet</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Energie</a>
---	--	----	--

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	++	Seite c-31, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet
<b>Scope 1</b>			
<b>Stationäre direkte Energie</b>			Einheit
Erdgas		506.036	GJ
Flüssiggas (stationärer Verbrauch)		8.459	GJ
Benzin (für Generatoren)		240	GJ
Diesel (für Generatoren)		4.822	GJ
Heizöl		369	GJ
Eigenerzeugte Energie aus erneuerbaren Quellen		3.098	GJ
<b>Gesamt</b>		<b>523.024</b>	<b>GJ</b>
<b>Scope 1</b>			
<b>Mobile Energie</b>			Einheit
Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Energieträgern		148.946	GJ
Kraftstoff aus erneuerbaren Energieträgern		8.079	GJ
<b>Gesamt</b>		<b>157.025</b>	<b>GJ</b>
<b>Scope 2</b>			
<b>Stationäre indirekte Energie</b>			Einheit
Eingekaufter Strom		428.030	GJ
Fernwärme		2.540	GJ
Eingekaufter Dampf		16.242	GJ
Fernkälte		904	GJ
<b>Gesamt</b>		<b>447.716</b>	<b>GJ</b>
G4-EN5	Energieintensität	++	Die Ergebnisse beziehen sich auf Scope-1- und Scope-2-Energieverbräuche, die unter EN3 ausgewiesen wurden. Berechnungen basieren auf tatsächlich gemessenen Daten. Die Bezugsgröße (Nenner der Verhältniszahl) wird in der Tabelle gezeigt.
<b>PCs</b>			
<b>Direkte Energie/1.000 Produktionseinheiten</b>			Einheit
		145	MJ
<b>Indirekte Energie/1.000 Produktionseinheiten</b>			
		128	MJ
<b>Energie/1.000 Produktionseinheiten</b>			<b>273 MJ</b>

## ASPEKT: WASSER

Aspektspezifischer Managementansatz (Wasser)		++	Seite c-39, Kapitel Wasser Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf_Nachhaltigkeit_Wasser</a> <a href="#">Beiersdorf_Nachhaltigkeit_Wasserverbrauch</a> <a href="#">Beiersdorf_Nachhaltigkeit_Gemeinsam_Ressourcen_Schonen</a>
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	+	
<b>Wasserentnahme (Primärdaten)</b>			Büro-standorte Einheit
Städtische Wasserversorgungen oder Wasserversorgungsunternehmen		1.638.377	m <sup>3</sup>
Grundwasser		59.459	m <sup>3</sup>
Regenwasser			m <sup>3</sup>
Oberflächenwasser			m <sup>3</sup>
Abwasser von anderen Organisationen			m <sup>3</sup>
<b>Wasserverbrauch gesamt</b>		<b>1.697.836</b>	<b>89.126 m<sup>3</sup></b>
G4-EN9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	+	Seite c-39, Kapitel Wasser Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf_Nachhaltigkeit_Wasserverbrauch</a>
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	+	
<b>PCs (Primärdaten)</b>			Einheit
Wieder zugeführtes und wiederverwendetes Wasser		54.479	m <sup>3</sup>
Prozentualer Anteil an wieder zugeführtem und wiederverwendetem Wasser		3,21	%

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
-----------	-------------------------	---------------------	----------

**ASPEKT: BIODIVERSITÄT**

Aspektspezifischer Managementansatz (Biodiversität)		+	Seite c-19, Kapitel Unser Engagement im Bereich Products
G4-EN11	Standorte, betrieben in oder angrenzend an (Schutz-) Gebiete mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten	++	Keiner unserer Standorte befindet sich in oder in der Nähe von Schutzgebieten oder Gebieten mit hoher Artenvielfalt außerhalb von Schutzgebieten.
G4-EN14	Gesamtzahl der gefährdeten Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind	++	Durch die Geschäftstätigkeit von Beiersdorf sind keine Arten auf der Roten Liste der IUCN betroffen.

**ASPEKT: EMISSIONEN**

Aspektspezifischer Managementansatz (Emissionen)		++	Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet und Seite c-35, Kapitel Energie Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Energie</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Weniger CO<sub>2</sub> Emissionen</a>
--	--	----	---

G4-EN15	Direkte Treibhausgas-emissionen (Scope 1)	+	Scope-1-GHG-Emissionen (eigene Produktion, geleaste und eigene Büroräume) unter Bezugnahme auf die unter EN3 ausgewiesenen direkten Energieverbräuche. Emissionen von Firmenwagen basieren auf verfügbaren Daten zum Kraftstoffverbrauch (siehe EN3) sowie auf Daten, die sich auf die zurückgelegte Entfernung eines Fahrzeugs beziehen (nicht in EN3 enthalten). Die Mengen werden in Kohlenstoffäquivalenten ausgewiesen und basieren auf Primärdaten (ohne Hochrechnung). Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet und Seite c-35, Kapitel Energie
---------	---	---	---

<b>Scope 1</b>		Büro-	
<b>GHG-Emissionen</b>	PCs	standorte	Einheit
Erdgas	23.120	5.347	t CO <sub>2</sub> e
Flüssiggas (stationärer Verbrauch)	491	44	t CO <sub>2</sub> e
Benzin (für Generatoren)	0	17	t CO <sub>2</sub> e
Diesel (für Generatoren)	243	117	t CO <sub>2</sub> e
Heizöl	14	13	t CO <sub>2</sub> e
Emissionen von Firmenwagen	711	13.063	t CO <sub>2</sub> e
<b>Gesamt</b>	<b>24.579</b>	<b>18.601</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>

G4-EN16	Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)	+	Scope-2-GHG-Emissionen (eigene Produktion, geleaste und eigene Büroräume, geleaste und eigene Fahrzeuge) unter Bezugnahme auf die unter EN3 ausgewiesenen indirekten Energieverbräuche. Die Mengen werden in Kohlenstoffäquivalenten ausgewiesen und basieren auf Primärdaten (ohne Hochrechnung). Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet und Seite c-35, Kapitel Energie
---------	---	---	--

<b>Scope 2 (market-based)</b>		Büro-	
<b>GHG-Emissionen</b>	PCs	standorte	Einheit
Eingekaufter Strom	31.421	5.098	t CO <sub>2</sub> e
Fernwärme	0	159	t CO <sub>2</sub> e
Eingekaufter Dampf	1.013	0	t CO <sub>2</sub> e
Mobile Energie	48	0	t CO <sub>2</sub> e
<b>Gesamt</b>	<b>32.482</b>	<b>5.257</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>

<b>Scope 2 (location-based)</b>		Büro-	
<b>GHG-Emissionen</b>	PCs	standorte	Einheit
Eingekaufter Strom	50.239	8.143	t CO <sub>2</sub> e

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz																																				
G4-EN17	Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	++	<p>Scope-3-GHG-Emissionen (ausgelagerte Fertigwarenproduktion, Fertigwaretransport und Geschäftreisen). Die Mengen werden in Kohlenstoff-äquivalenten ausgewiesen und basieren auf Primärdaten (ohne Hochrechnung). Der gewählte Konsolidierungsansatz für Emissionen ist die operative Steuerung. Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Scope 3 GHG-Emissionen Beiersdorf</th> <th>Einheit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Geschäftsreisen</td> <td>12.560</td> <td>t CO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>Fertigwaretransport</td> <td>71.454</td> <td>t CO<sub>2</sub>e</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Scope 3 GHG-Emissionen 3PMs</th> <th>Einheit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Energiebezogene GHG-Emissionen</td> <td>49.545</td> <td>t CO<sub>2</sub>e</td> </tr> </tbody> </table>	Scope 3 GHG-Emissionen Beiersdorf		Einheit	Geschäftsreisen	12.560	t CO <sub>2</sub> e	Fertigwaretransport	71.454	t CO <sub>2</sub> e	Scope 3 GHG-Emissionen 3PMs		Einheit	Energiebezogene GHG-Emissionen	49.545	t CO <sub>2</sub> e																					
Scope 3 GHG-Emissionen Beiersdorf		Einheit																																					
Geschäftsreisen	12.560	t CO <sub>2</sub> e																																					
Fertigwaretransport	71.454	t CO <sub>2</sub> e																																					
Scope 3 GHG-Emissionen 3PMs		Einheit																																					
Energiebezogene GHG-Emissionen	49.545	t CO <sub>2</sub> e																																					
G4-EN18	Intensität der Treibhausgas-Emissionen	++	<p>Alle in ein Verhältnis gesetzte Angaben basieren auf tatsächlich gemessenen Daten.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Beiersdorf</th> <th>Einheit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Scope 1</td> </tr> <tr> <td>GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten</td> <td>14,76</td> <td>kg CO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Scope 2</td> </tr> <tr> <td>GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten</td> <td>12,90</td> <td>kg CO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>27,66</b></td> <td><b>kg CO<sub>2</sub>e</b></td> </tr> <tr> <td colspan="3">davon PCs</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Scope 1</td> </tr> <tr> <td>GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten</td> <td>8,40</td> <td>kg CO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Scope 2</td> </tr> <tr> <td>GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten</td> <td>11,11</td> <td>kg CO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>19,51</b></td> <td><b>kg CO<sub>2</sub>e</b></td> </tr> </tbody> </table>	Beiersdorf		Einheit	Scope 1			GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	14,76	kg CO <sub>2</sub> e	Scope 2			GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	12,90	kg CO <sub>2</sub> e	<b>Gesamt</b>	<b>27,66</b>	<b>kg CO<sub>2</sub>e</b>	davon PCs			Scope 1			GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	8,40	kg CO <sub>2</sub> e	Scope 2			GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	11,11	kg CO <sub>2</sub> e	<b>Gesamt</b>	<b>19,51</b>	<b>kg CO<sub>2</sub>e</b>
Beiersdorf		Einheit																																					
Scope 1																																							
GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	14,76	kg CO <sub>2</sub> e																																					
Scope 2																																							
GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	12,90	kg CO <sub>2</sub> e																																					
<b>Gesamt</b>	<b>27,66</b>	<b>kg CO<sub>2</sub>e</b>																																					
davon PCs																																							
Scope 1																																							
GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	8,40	kg CO <sub>2</sub> e																																					
Scope 2																																							
GHG-Emissionen/1.000 Produktionseinheiten	11,11	kg CO <sub>2</sub> e																																					
<b>Gesamt</b>	<b>19,51</b>	<b>kg CO<sub>2</sub>e</b>																																					
G4-EN19	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen	+	Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet und Seite c-35, Kapitel Energie																																				
G4-EN21	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere signifikante Emissionen in die Luft	+	<p>Die folgenden Daten beziehen sich auf Fertigwaretransporte und basieren auf EcoTransIT. Es werden die Transportarten Straße, Schiene, Seeschifffahrt und Binnenschifffahrt abgedeckt. Die Berechnungen basieren auf Well-to-Wheel-Daten einschließlich Auslastungsspezifikationen. Alle Daten beziehen sich auf intern verfügbare Informationen. Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Scope 3</th> <th>Einheit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EcoTransIT SO<sub>2</sub></td> <td>165.940</td> <td>kg SO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>EcoTransIT NO<sub>x</sub></td> <td>371.083</td> <td>kg NO<sub>2</sub></td> </tr> <tr> <td>EcoTransIT Partikel PM10</td> <td>23.305</td> <td>kg PM10</td> </tr> </tbody> </table>	Scope 3		Einheit	EcoTransIT SO <sub>2</sub>	165.940	kg SO <sub>2</sub> e	EcoTransIT NO <sub>x</sub>	371.083	kg NO <sub>2</sub>	EcoTransIT Partikel PM10	23.305	kg PM10																								
Scope 3		Einheit																																					
EcoTransIT SO <sub>2</sub>	165.940	kg SO <sub>2</sub> e																																					
EcoTransIT NO <sub>x</sub>	371.083	kg NO <sub>2</sub>																																					
EcoTransIT Partikel PM10	23.305	kg PM10																																					

**ASPEKT: ABWASSER UND ABFALL**

Aspektspezifischer Managementansatz (Abwasser und Abfall )	++	Seite c-38, Kapitel Abfall und Seite c-39, Kapitel Wasser Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Planet</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Abfall</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Wasser</a>
--	----	--

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz																																				
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwasser-einleitung nach Qualität und Einleitungsort	++	<p>Beiersdorf unterscheidet nicht zwischen geplanter und ungeplanter Abwassereinleitung. Daher beziehen sich die nachfolgenden Daten auf gemessene und geschätzte Einleitungswerte basierend auf Rechnungen der Wasserversorger unserer PCs und Bürostandorte (sofern Daten vorliegen). Die Methoden unserer internen Abwasserbehandlungsanlagen erfüllen die lokalen gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Parameter zur Abwassereinleitung.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Abwasser</th> <th>PCs</th> <th>Bürostandorte</th> <th>Einheit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Städtische Wasserversorgung</td> <td>712.630</td> <td></td> <td>m<sup>3</sup></td> </tr> <tr> <td>Oberflächenwasser</td> <td>31.042</td> <td></td> <td>m<sup>3</sup></td> </tr> <tr> <td>Grundwasser</td> <td>0</td> <td></td> <td>m<sup>3</sup></td> </tr> <tr> <td>Bewässerung</td> <td>27.107</td> <td></td> <td>m<sup>3</sup></td> </tr> <tr> <td>Weitere</td> <td>671</td> <td></td> <td>m<sup>3</sup></td> </tr> <tr> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>771.450</b></td> <td><b>88.904</b></td> <td><b>m<sup>3</sup></b></td> </tr> </tbody> </table>	Abwasser	PCs	Bürostandorte	Einheit	Städtische Wasserversorgung	712.630		m <sup>3</sup>	Oberflächenwasser	31.042		m <sup>3</sup>	Grundwasser	0		m <sup>3</sup>	Bewässerung	27.107		m <sup>3</sup>	Weitere	671		m <sup>3</sup>	<b>Gesamt</b>	<b>771.450</b>	<b>88.904</b>	<b>m<sup>3</sup></b>								
Abwasser	PCs	Bürostandorte	Einheit																																				
Städtische Wasserversorgung	712.630		m <sup>3</sup>																																				
Oberflächenwasser	31.042		m <sup>3</sup>																																				
Grundwasser	0		m <sup>3</sup>																																				
Bewässerung	27.107		m <sup>3</sup>																																				
Weitere	671		m <sup>3</sup>																																				
<b>Gesamt</b>	<b>771.450</b>	<b>88.904</b>	<b>m<sup>3</sup></b>																																				
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	+	<p>Unsere internen Standards für Abfallentsorgung bestimmen die Entsorgungsmethode der Abfälle, unter Berücksichtigung der lokalen gesetzlichen Anforderungen. Die aufgeführten Mengen basieren auf Rechnungen und Schätzungen unserer PCs und Bürostandorte.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PCs</th> <th>Ungefährliche Abfälle</th> <th>Gefährliche Abfälle</th> <th>Einheit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recycling</td> <td>11.068</td> <td>591</td> <td>t</td> </tr> <tr> <td>Deponierung</td> <td>922</td> <td>0</td> <td>t</td> </tr> <tr> <td>Kompostierung</td> <td>588</td> <td>0</td> <td>t</td> </tr> <tr> <td>Verbrennung</td> <td>8.635</td> <td>740</td> <td>t</td> </tr> <tr> <td>Weitere</td> <td>3.774</td> <td>242</td> <td>t</td> </tr> <tr> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>24.987</b></td> <td><b>1.573</b></td> <td><b>t</b></td> </tr> <tr> <td>Fertigwarenvernichtung</td> <td>304</td> <td>307</td> <td>t</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bürostandorte</th> <th>Einheit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Abfälle Gesamt</b></td> <td><b>2.426 t</b></td> </tr> </tbody> </table>	PCs	Ungefährliche Abfälle	Gefährliche Abfälle	Einheit	Recycling	11.068	591	t	Deponierung	922	0	t	Kompostierung	588	0	t	Verbrennung	8.635	740	t	Weitere	3.774	242	t	<b>Gesamt</b>	<b>24.987</b>	<b>1.573</b>	<b>t</b>	Fertigwarenvernichtung	304	307	t	Bürostandorte	Einheit	<b>Abfälle Gesamt</b>	<b>2.426 t</b>
PCs	Ungefährliche Abfälle	Gefährliche Abfälle	Einheit																																				
Recycling	11.068	591	t																																				
Deponierung	922	0	t																																				
Kompostierung	588	0	t																																				
Verbrennung	8.635	740	t																																				
Weitere	3.774	242	t																																				
<b>Gesamt</b>	<b>24.987</b>	<b>1.573</b>	<b>t</b>																																				
Fertigwarenvernichtung	304	307	t																																				
Bürostandorte	Einheit																																						
<b>Abfälle Gesamt</b>	<b>2.426 t</b>																																						
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Leckagen	++	Es kam zu keinen signifikanten Leckagen in 2017.																																				
G4-EN25	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls	++	2017 haben wir keine gefährlichen Abfälle, die gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens (Anlage I, II, III und VIII) als gefährlich eingestuft werden, transportiert, importiert, exportiert oder behandelt.																																				

**ASPEKT: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**

Aspektspezifischer Managementansatz (Produkte und Dienstleistungen)	++	Seite c-19, Kapitel Unser Engagement im Bereich Products und Seite c-25, Kapitel Verpackung Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Products</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Rohstoffe</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Verpackung</a>
G4-EN27 Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	+	Seite c-19, Kapitel Unser Engagement im Bereich Products und Seite c-25, Kapitel Verpackung Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Rohstoffe</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Verpackung</a>

**ASPEKT: COMPLIANCE**

Aspektspezifischer Managementansatz (Compliance)	++	Seite c-10, Kapitel Compliance Management, Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette und Seite c-16, Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Umwelt und Arbeitsschutzstandards</a> <a href="#">Beiersdorf Code of Conduct</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
--	----	--

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	++	Es kam 2017 zu keinen signifikanten Bußgeldern oder nicht monetären Sanktionen wegen eines Verstoßes gegen Umweltgesetze und -vorschriften.

#### ASPEKT: TRANSPORT

Aspektspezifischer Managementansatz (Transport)		++	Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet und Seite c-35, Kapitel Energie Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Gruene Logistik</a>
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien und Mitarbeitertransport	+	Seite c-32, Kapitel Unser Engagement im Bereich Planet und Seite c-35, Kapitel Energie Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Gruene Logistik</a>
		<b>Scope 1</b>	Einheit
		Firmenwagen	13.774 t CO <sub>2</sub> e
		<b>Scope 3</b>	Einheit
		Geschäftsreisen	12.560 t CO <sub>2</sub> e
		Fertigwaretransport	71.454 t CO <sub>2</sub> e

#### ASPEKT: INSGESAMT

Aspektspezifischer Managementansatz (Insgesamt)		++	Seite c-6, Kapitel Strategie Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeitsstrategie</a>
G4-EN31	Die gesamten Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art	++	Einheit
		Gesamte Aufwendungen für Abfallentsorgung, Emissionsbehandlung und Abhilfekosten	4,04 Mio. EUR
		Gesamtkosten für Prävention und Umweltmanagement	7,70 Mio. EUR
		<b>Gesamt</b>	<b>11,74 Mio. EUR</b>

#### ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

Aspektspezifischer Managementansatz (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte)		++	Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	+	100% unserer Lieferanten sind durch unser initiales Risiko-Screening abgedeckt. Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-EN33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	++	2017 wurden keine Lieferantenbeziehungen aufgrund eines schwerwiegenden Verstoßes gegen unseren Lieferanten-CoC beendet. Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>

#### ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

Aspektspezifischer Managementansatz (Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte)		++	Ein klares Bekenntnis zum verantwortungsvollen Handeln, verbunden mit einem Prozess zur Behebung von Schwachstellen, ist ein wesentliches Element eines effektiven Umweltmanagementsystems. Eine Notfall- und Umweltmanagementstrategie ist an allen Standorten implementiert. An jedem Standort pflegen wir enge Beziehungen zu unserer Nachbarschaft und den lokalen Behörden. Wir bieten auch gezielte Kontaktmöglichkeiten auf unseren lokalen und Unternehmenswebseiten. Jegliche Beschwerden, die uns über einen dieser Kanäle erreichen, werden sofort bearbeitet und bis zur Lösungsfindung verfolgt.
---	--	----	---



Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen	++	Im Jahr 2017 haben wir keine Beschwerden registriert. Die Ergebnisse beziehen sich auf verfügbare regionale Daten, die in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht bewertet wurden.

**KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH - ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG**

G4-DMA - Managementansatz LA		++	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf
------------------------------	--	----	---

**ASPEKT: BESCHÄFTIGUNG**

Aspektspezifischer Managementansatz (Beschäftigung)		++	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden	+	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf
G4-LA3	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	+	Die Rückkehrrate an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit liegt für Frauen sowie Männer bei 100% (basierend auf allen Mitarbeitern der Hamburger Tochtergesellschaften, die 2017 aus der Elternzeit zurückgekommen sind). Die Verbleibsrate nach der Elternzeit liegt bei Frauen bei 96% und bei Männern bei 92% (Verbleibsrate berücksichtigt eine Minimumdauer von 12 Monaten bei Beiersdorf nach der Elternzeit; basierend auf Mitarbeitern, die aus der Elternzeit des Jahres 2016 wiedergekommen sind).

Elternzeit	Mitarbeiteranzahl
<b>Anspruch auf Elternzeit</b>	<b>130</b>
davon männliche Mitarbeiter	31
davon weibliche Mitarbeiter	99
<b>In Anspruch genommene Elternzeit</b>	<b>113</b>
davon männliche Mitarbeiter	16
davon weibliche Mitarbeiter	97
<b>Nach der Elternzeit zurückgekehrte Mitarbeiter</b>	<b>140</b>
davon männliche Mitarbeiter	42
davon weibliche Mitarbeiter	98
<b>Nach der Elternzeit zurückgekehrte und nach 12 Monaten weiterbeschäftigte Mitarbeiter</b>	<b>103</b>
davon männliche Mitarbeiter	33
davon weibliche Mitarbeiter	70

**ASPEKT: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS**

Aspektspezifischer Managementansatz (Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis)		++	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen	+	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf  Als Arbeitgeber informiert Beiersdorf die Arbeitnehmervertretungen gemäß Gesetz und den Vorschriften des Unternehmens regelmäßig über wesentliche betriebliche Veränderungen. In Deutschland informieren wir die Arbeitnehmervertreter zeitnah in den betreffenden Ausschüssen des Betriebsrats im Unternehmen. Was grenzüberschreitende Belange innerhalb Europas anbelangt, so sind unsere Beschäftigungsverhältnisse mit den Mitarbeitern durch die Leitlinien des European Dialogue geregelt.

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
-----------	-------------------------	---------------------	----------

**ASPEKT: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Aspektspezifischer Managementansatz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)		++	Seite c-53, Kapitel Arbeitsschutz und Seite c-54, Kapitel Gesundheitsmanagement Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus People</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Sicherheit Unserer Mitarbeiter</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltiges Management fuer Sicherheit</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Betriebliche Gesundheitsfoerderung</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Gefahrgut</a>
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	++	Über 75% der Gesamtbelegschaft sind in offiziellen Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern vertreten.  Seite c-53, Kapitel Arbeitsschutz
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	+	Unsere globale Unfallberichterstattung richtet sich nach den Leitlinien der GRI. In den einzelnen Ländern sind die Berichterstattungssysteme von lokalen Gesetzen und den jeweiligen Versicherungssystemen vorgegeben.  <b>Globales Unfallreporting</b> <span style="float:right">Einheit</span> Unfallhäufigkeitsrate (über 200.000 Arbeitsstunden) <span style="float:right">0,39</span> Ausfallzeitquote (über 200.000 Arbeitsstunden) <span style="float:right">6,74</span> Abwesenheitsquote <span style="float:right">0,03 %</span> Wegeunfälle <span style="float:right">110</span> Anzahl der Arbeitsunfälle, die zu Fehlzeiten von mehr als einem Arbeitstag führen <span style="float:right">52</span> Anzahl der Arbeitsunfälle, die NICHT zu Fehlzeiten von mehr als einem Arbeitstag führen <span style="float:right">496</span> Festgelegte Arbeitszeit <span style="float:right">26.840.887 h</span> Todesfälle <span style="float:right">0</span>
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	++	Im Berichtszeitraum gab es bei uns keine Positionen, mit denen ein hohes Verletzungs- oder Krankheitsrisiko verbunden war.
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	++	Keine formellen Vereinbarungen (weder lokal noch global) mit Gewerkschaften betreffen Gesundheits- und Sicherheitsthemen.

**ASPEKT: AUS- UND WEITERBILDUNG**

G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	+	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf  <b>Durchgeführte Trainings in Hamburg</b> <span style="float:right">2017</span> Kommunikationstraining und Persönlichkeitsentwicklung <span style="float:right">76</span> Funktionale Trainings <span style="float:right">85</span> Leadership Development <span style="float:right">195</span> Empfehlungen für neue Mitarbeiter (Onboarding) <span style="float:right">17</span> After-Work/Wochenend-Trainings <span style="float:right">274</span> IT-Training <span style="float:right">76</span> Sprachunterricht <span style="float:right">481</span> Interkulturelles Training <span style="float:right">23</span> <b>Gesamtanzahl der Teilnehmer</b> <span style="float:right"><b>1.227</b></span>
--------	---	---	---

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsaufstieg unterstützen	+	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	++	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf

#### ASPEKT: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	+	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Diversity</a>
---------	--	---	---

#### ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN

Aspektspezifischer Managementansatz (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken)		++	Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	+	100% unserer Lieferanten sind durch unser initiales Risiko-Screening abgedeckt. Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-LA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	++	2017 wurden keine Lieferantenbeziehungen aufgrund eines schwerwiegenden Verstoßes gegen unseren Lieferanten-CoC beendet.

#### ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN

Aspektspezifischer Managementansatz (Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken)		+	Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	++	Im Berichtsjahr wurden keine materiellen Beschwerden über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht.

#### GESELLSCHAFTLICH: MENSCHENRECHTE

G4-DMA - Managementansatz HR		++	Seite c-13, Kapitel Menschenrechte und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
------------------------------	--	----	---

#### ASPEKT: INVESTITIONEN

Aspektspezifischer Managementansatz (Investitionen)		++	Seite c-13, Kapitel Menschenrechte und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
---	--	----	---

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern in Bezug auf die Menschenrechtspolitik und -verfahren	++	Seite c-13, Kapitel Menschenrechte  Wir haben keine spezifische Schulung zum Thema Menschenrechte. Für neue Beiersdorf Mitarbeiter bieten wir eine Orientierungsveranstaltung an, die den Verhaltenskodex für Mitarbeiter und die Ethikleitlinien umfasst. Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter im Einkauf jährlich durch den Kurs „Procurement Academy“ über den Verhaltenskodex für Lieferanten informiert.
<b>ASPEKT: GLEICHBEHANDLUNG</b>			
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	++	Im Berichtsjahr gab es keine materiellen Diskriminierungsvorfälle. Seite c-10, Kapitel Compliance Management
<b>ASPEKT: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN</b>			
Aspektspezifischer Managementansatz (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)		++	Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte	++	Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
<b>ASPEKT: KINDERARBEIT</b>			
G4-HR5	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Abschaffung von Kinderarbeit	++	Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
<b>ASPEKT: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT</b>			
G4-HR6	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit	++	Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
<b>ASPEKT: PRÜFUNG</b>			
G4-HR9	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	+	Seite c-13, Kapitel Menschenrechte und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
<b>ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTEN</b>			
Aspektspezifischer Managementansatz (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten)		++	Seite c-13, Kapitel Menschenrechte und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	+	100% unserer Lieferanten sind durch unser initiales Risiko-Screening abgedeckt. Seite c-13, Kapitel Menschenrechte und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	+	2017 wurde keine Lieferantenbeziehungen aufgrund eines schwerwiegenden Verstoßes gegen unseren Lieferanten-CoC beendet. Seite c-13, Kapitel Menschenrechte und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>

**ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN**

Aspektspezifischer Managementansatz (Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen)		+	Seite c-10, Kapitel Compliance Management, Seite c-13, Kapitel Menschenrechte und Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen	++	Im Berichtsjahr wurden keine materiellen Beschwerden über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht.

**GESELLSCHAFTLICH: GESELLSCHAFT**

G4-DMA - Managementansatz SO		++	Seite c-10, Kapitel Compliance Management, Seite c-13, Kapitel Menschenrechte, Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette und Seite c-47, Kapitel Menschen bei Beiersdorf Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus People</a> <a href="#">Beiersdorf Compliance Leitlinien</a> <a href="#">Beiersdorf Code of Conduct</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a> <a href="#">Beiersdorf Nachhaltiges Management fuer Sicherheit</a>
------------------------------	--	----	---

**ASPEKT: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG**

Aspektspezifischer Managementansatz (Korruptionsbekämpfung)		++	Seite c-10, Kapitel Compliance Management  Wir leisten angemessene Geld- und Sachspenden ausschließlich zur Förderung von Projekten zur Stärkung der Familie. Spenden für politische Parteien oder ähnliche Einrichtungen oder an Privatpersonen werden nicht geleistet. Vor jeder Spende prüfen wir gründlich die betreffenden Einrichtungen. Umfassendere Richtlinien zu diesem Thema werden gerade erarbeitet.
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	+	In einzelnen Fällen, in denen unter Umständen ein Risiko vorliegt, werden Geschäftspartner über unsere Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption informiert. Es wurde jedoch noch kein standardisiertes Verfahren für die Kommunikation an Geschäftspartner eingeführt. Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption im Rahmen des Beiersdorf Korruptionspräventionsprogramms wurden den Mitgliedern der weltweiten Kontrollorgane in vollem Umfang kommuniziert. Unsere weltweiten Beschäftigten wurden umfassend über die Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption informiert. Konzernweit wurden Schulungen zum Thema Korruptionsprävention im Rahmen des Beiersdorf „Corruption Prevention Program“ durchgeführt.  Seite c-10, Kapitel Compliance Management

**ASPEKT: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN**

Aspektspezifischer Managementansatz (Wettbewerbswidriges Verhalten )		++	Seite c-10, Kapitel Compliance Management
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	++	Im Berichtszeitraum war kein Unternehmen der Beiersdorf Gruppe Gegenstand wesentlicher kartellrechtlicher Untersuchungen.

**ASPEKT: COMPLIANCE**

Aspektspezifischer Managementansatz (Wettbewerbswidriges Verhalten)		++	Seite c-10, Kapitel Compliance Management
---	--	----	---

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	++	Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Risikobericht 2017</a> <a href="#">Beiersdorf sonstige finanzielle Verpflichtungen 2017</a> <a href="#">Beiersdorf sonstige Rueckstellungen 2017</a>

#### ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER AUSWIRKUNGEN

Aspektspezifischer Managementansatz (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen)		++	Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	++	100% unserer Lieferanten sind durch unser initiales Risiko-Screening abgedeckt. Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>
G4-SO10	Signifikante aktuelle und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen	++	2017 wurden keine Lieferantenbeziehungen aufgrund eines schwerwiegenden Verstoßes gegen unseren Lieferanten-CoC beendet. Seite c-13, Kapitel Verantwortung in der Lieferkette Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung in der Lieferkette</a>

#### ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER AUSWIRKUNGEN

Aspektspezifischer Managementansatz (Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen)		++	Seite c-10, Kapitel Compliance Management
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft	+	Aus Gründen der Vertraulichkeit machen wir keine Angaben zur Anzahl der gemeldeten Fälle möglicher Compliance-Verstöße.

#### GESELLSCHAFTLICH: PRODUKTVERANTWORTUNG

G4-DMA - Managementansatz PR		++	Seite c-19, Kapitel Unser Engagement im Bereich Products und Seite c-27, Kapitel Sichere und verträgliche Produkte Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Forschungszentrum</a> <a href="#">Beiersdorf Hautforschung</a> <a href="#">Beiersdorf Testcenter</a> <a href="#">Beiersdorf Produkt und Verbraucherforschung</a> <a href="#">Beiersdorf Sustainability Fokus Products</a>
------------------------------	--	----	---

#### ASPEKT: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

Aspektspezifischer Managementansatz (Kundengesundheit und -sicherheit)		++	Seite c-27, Kapitel Sichere und verträgliche Produkte Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Forschungszentrum</a> <a href="#">Beiersdorf Hautforschung</a> <a href="#">Beiersdorf Produkt und Verbraucherforschung</a>
G4-PR1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln	++	Seite c-27, Kapitel Sichere und verträgliche Produkte  100% unserer kosmetischen Fertigwaren müssen von Experten für Produktsicherheit freigegeben werden.

#### ASPEKT: KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Aspektspezifischer Managementansatz (Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen)		++	Seite c-27, Kapitel Sichere und verträgliche Produkte  Die Zufriedenheit der Verbraucher und Kunden ist die Grundlage unseres Geschäftserfolgs. Verbraucher aller unserer weltweiten Märkte können über vielfältige Kanäle wie soziale Medien, E-Mail und Telefon-Hotlines mit uns in Kontakt treten. Wir verfügen über ein aktives Netzwerk von Consumer Interaction-Managern, damit die Einhaltung unserer einheitlichen hohen Qualitätsstandards für den Kontakt mit Verbrauchern in deren Märkten gewährleistet ist. Zudem prüfen wir zentral Beschwerden, die in einem beliebigen Land bekundet werden, analysieren deren Ursachen und ergreifen Maßnahmen zur Optimierung.
--	--	----	--

Indikator	GRI Standardinformation	Status <sup>1</sup>	Referenz
G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	++	Wir halten alle gesetzlichen Vorschriften bezüglich notwendiger Produkt- und Serviceinformationen ein. Seite c-27, Kapitel Sichere und verträgliche Produkte
G4-PR4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln	+	Nur in äußerst seltenen Fällen sind unsere Produkte Gegenstand von gesetzlichen Untersuchungen zu Produktangaben oder -kennzeichnung. Falls eine Behörde oder ein Gericht Änderungen der Produktangaben oder -kennzeichnung verlangt, kommen wir dieser Aufforderung selbstverständlich nach.

**ASPEKT: MARKETING**

G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	++	Beiersdorf hält sich in allen Märkten an bestehende Gesetze und regulatorische Anforderungen. Die Produktformulierungen können daher voneinander abweichen, und bestimmte Produkte können Beschränkungen für den Verkauf in anderen Märkten unterliegen. Seite c-27, Kapitel Sichere und verträgliche Produkte Unternehmenswebseite: <a href="#">Beiersdorf Aktuelle Fragen</a> <a href="#">Beiersdorf Sustainability Stakeholder Engagement</a>
--------	---	----	--

**ASPEKT: COMPLIANCE**

G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	++	Geschäftsbericht: <a href="#">Beiersdorf Risikobericht 2017</a>
--------	---	----	--







# 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 CO<sub>2</sub>-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](http://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](http://www.tesa.de/ueber-uns/verantwortung).

# INHALT



- s. t-2 Über diesen Bericht
- s. t-4 Vorwort
- s. t-5 Das tesa Geschäftsmodell
  
- s. t-7 **Verantwortungsvolle Unternehmensführung**
- s. t-8 Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette
- s. t-9 Strategische Handlungsfelder
- s. t-9 Risikomanagement
- s. t-9 Organisatorische Verankerung
- s. t-9 UN Global Compact
- s. t-10 Good Governance
- s. t-13 Verantwortung in der Lieferkette
  
- s. t-14 **Vielseitige Mitarbeiterförderung**
- s. t-14 Personalpolitik und -strategie
- s. t-17 Arbeitssicherheit und Gesundheit
  
- s. t-20 **Konsequenter Umweltschutz**
- s. t-21 Energieeffizienz und CO<sub>2</sub>-Reduktion
- s. t-22 Maßnahmen 2017
- s. t-23 Effizienter Umgang mit Ressourcen
  
- s. t-25 **Produktverantwortung**
  
- s. t-26 **Gesellschaftliches Engagement**
- s. t-26 Corporate-Citizenship-Strategie
- s. t-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 CO<sub>2</sub>-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.

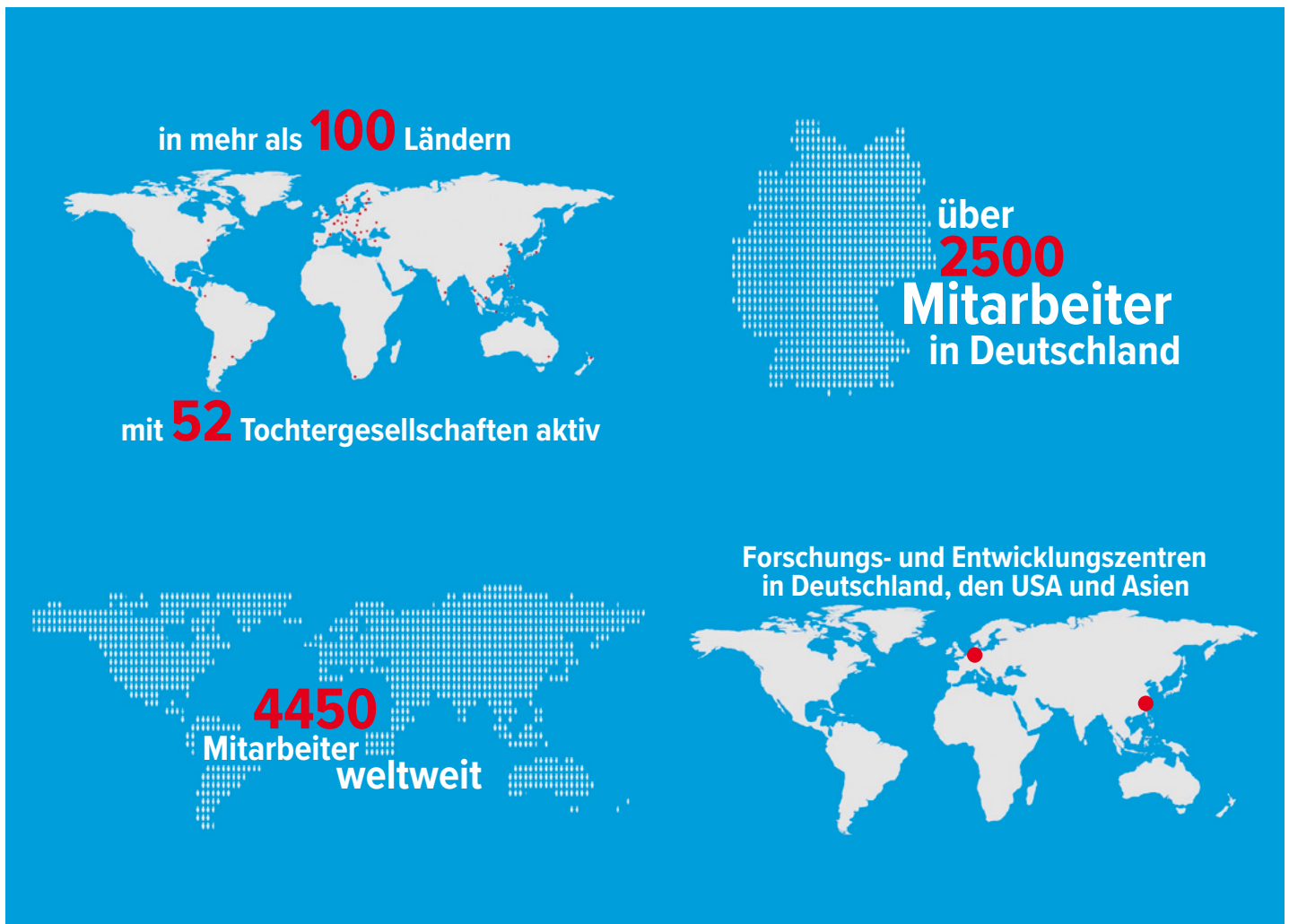
Wir möchten die Welt um uns herum positiv beeinflussen. Mit unserem Programm „tesa verbindet“ übernehmen wir deshalb Verantwortung für verschiedene gesellschaftliche Belange und die Umwelt. Neben Spenden gehört dazu vor allem der ehrenamtliche Einsatz unserer engagierten Mitarbeiter. In diesem Jahr setzten 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.

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

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



Arbeitssicherheit und Gesundheit

#### Umwelt



Umweltmanagementsystem nach **ISO 14001**

Lösemittelfreie Produktionstechnologien



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 CO<sub>2</sub>-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 regulatorischer 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 beugen

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

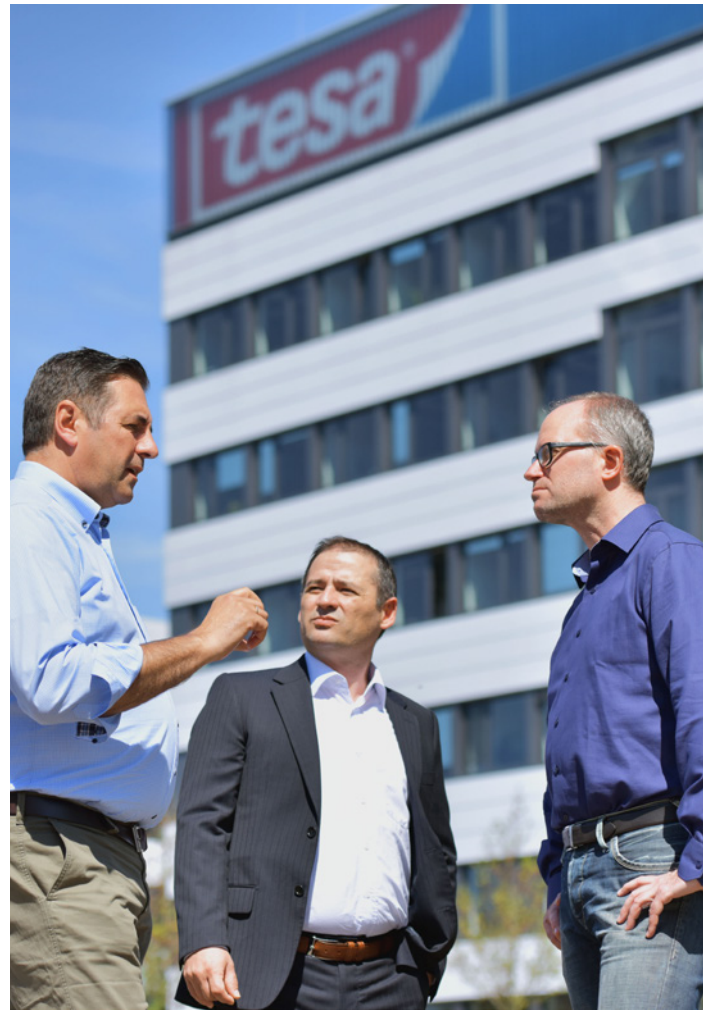
Auf der Grundlage standardisierter Risikoanalysen haben wir für den tesa Konzern relevante Kern-Compliancefelder festgelegt und definiert. Diese werden regelmäßig auf Aktualität geprüft und bei Bedarf erneuert oder angepasst.

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.



## Arbeitssicherheit 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  $\geq 1$  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 $\geq 1$ Tag	Anzahl	16	22	14
Unfallhäufigkeitsrate	Anzahl/eine Million Arbeitsstunden	3,6	4,9	2,9
Ausfalltage $\geq 1$ 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 Inbetriebnah-



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 **CO<sub>2</sub>-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](http://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 CO<sub>2</sub> (-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 CO<sub>2</sub>- 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen (Hamburg und Offenburg) verfügen zusätzlich zu einem Umweltmanagementsystem über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gemäß **ISO 50001**. Sie emittieren circa 60 Prozent der CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen auf der Ebene der Zentrale und der einzelnen nach ISO 14001 zertifizierten Standorte.

## Klares CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) pro Tonne Endprodukt um 19 Prozent reduziert. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2020 die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen (location based) im Vergleich zum Referenzjahr 2015 um weitere zehn Prozentpunkte zu senken.

## Entwicklung der Energie- und CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 <sup>2</sup>	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 <sup>3</sup>		2001 <sup>1</sup>	2015 <sup>2,6</sup>	2016	2017	Ziel 2020
CO <sub>2</sub> direkt (Scope 1)	1000 t	44	41	47	53	
CO <sub>2</sub> indirekt (Scope 2)	1000 t	34	29	25	23	
CO <sub>2</sub> Summe	1000 t	78	70	72	76	
Veränderungen 2017 versus 2015 <sup>5</sup> %		-	-	-	-9,5	-10,0

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

<sup>1</sup> CO<sub>2</sub>-Umrechnungsfaktoren vor 2015: 0,47 t CO<sub>2</sub> / MWh Elektrizität und 0,18 t CO<sub>2</sub> / MWh Gas

<sup>2</sup> Referenzjahr

<sup>3</sup> Definitionen gemäß GHG Protocol Scope 2 Standard; Quelle CO<sub>2</sub>-Faktoren: GHG Protocol / IEA

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

<sup>5</sup> Bezogen auf Produktionsmenge

<sup>6</sup> Rekalkulation ab Basisjahr ff. wegen Methodenwechsel (Umstellung der CO<sub>2</sub>-Faktoren siehe Fußnoten <sup>1</sup> und <sup>3</sup>)

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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 Nieten 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 Kautschuksysteme.

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-Innenisolationen 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 -influssanalysen (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 „Mut-mach“-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 Artenhaltung 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**





## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Beiersdorf AG, Hamburg

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernerklärung der Beiersdorf AG nach § 315b HGB, die mit der nichtfinanziellen Erklärung des Mutterunternehmens nach § 289b HGB zusammengefasst ist, bestehend aus den im Nachhaltigkeitsbericht 2017 gesondert durch graue Hinterlegung gekennzeichneten Angaben sowie dem durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitt „Geschäft und Strategie“ des Konzernlageberichts (nachfolgend: zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung), für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen

Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Dezember 2017 bis Februar 2018 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, der Risikoeinschätzung und der Konzepte von Beiersdorf für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen

Erklärung beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben der zusammengefassten nicht-finanziellen Erklärung relevant sind,

- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie z.B. Umwelt und Personal im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- Analytische Handlungen auf Ebene der Geschäftsbereiche Consumer und tesa hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung.

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Beiersdorf AG für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

### Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Beiersdorf AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Beiersdorf AG durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Beiersdorf AG über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

### Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (siehe Anlage). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung,

Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, 7. Februar 2018

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Nicole Richter  
Wirtschaftsprüferin



Annette Johne  
Wirtschaftsprüferin

## Impressum

### Herausgeber

#### Unternehmensbereich Consumer (einschließlich nichtfinanzieller Bericht):

Beiersdorf Aktiengesellschaft  
Unnastraße 48  
20245 Hamburg

#### Unternehmensbereich tesa:

tesa SE  
Hugo-Kirchberg-Straße 1  
22848 Norderstedt

### Redaktion und Konzept

#### Unternehmensbereich Consumer

Beiersdorf Aktiengesellschaft  
Corporate Sustainability  
E-Mail: We.care@Beiersdorf.com

#### Unternehmensbereich tesa

tesa SE  
Corporate Communication & Responsibility  
E-Mail: responsibility@tesa.com

### Mitarbeit

#### Unternehmensbereich Consumer:

#### Gestaltung

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

#### Text

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg  
Illumat Kommunikation, Rupert Wolf

#### Übersetzung

World2World Hamburg, Jim Blake

#### Unternehmensbereich tesa:

#### Gestaltung

Grafik Design Kloth

#### Text

Stakeholder Reporting

#### Übersetzung

KERN AG, Sprachendienste

### Weitere Informationen

#### Beiersdorf Nachhaltigkeit auf unseren Unternehmenswebseiten:

Unternehmensbereich Consumer:  
[www.beiersdorf.de/nachhaltigkeit/ueberblick](http://www.beiersdorf.de/nachhaltigkeit/ueberblick)

Unternehmensbereich tesa:  
[www.tesa.de/ueber-uns/verantwortung](http://www.tesa.de/ueber-uns/verantwortung)

