

Engineering Excellence

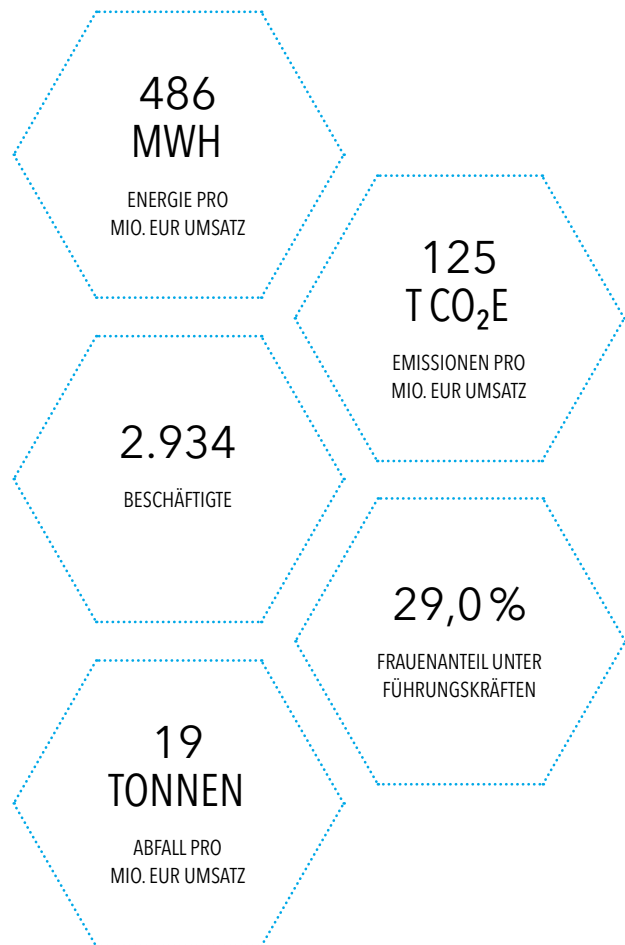
Nichtfinanzieller Konzernbericht 2022

2022



INHALT

Über KAP	1
Kurzvorstellung der Segmente und des Geschäftsmodells	1
Nachhaltigkeitsmanagement	2
ESG-Strategie und Management	2
Wesentlichkeitsanalyse	2
Corporate Governance	8
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten/Compliance	8
Datenschutz und IT-Sicherheit	12
Beschäftigte	13
Arbeitnehmer- Arbeitgeber-Verhältnis	13
Arbeitsmarkt	16
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	17
Umwelt	20
Energie (und Emissionen)	20
Klimarisiken und -chancen	23
Abfall und gefährliche Stoffe	26
Kunden und Produkte	29
Produktsicherheit/Produktverantwortung	29
Nachhaltige Innovation	30
Lieferkette	32
Lieferantenmanagement	32
Über diesen Bericht	35
Berichtsprofil	35
GRI-Inhaltsindex	36
Kontakt/Impressum	41



ÜBER KAP

KURZVORSTELLUNG DER SEGMENTE UND DES GESCHÄFTSMODELLS

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-6

Die KAP AG ist eine börsennotierte Industrieholding im gehobenen Mittelstand mit Sitz in Fulda. Als Muttergesellschaft übernimmt die KAP AG insbesondere die übergeordneten Funktionen der strategischen Unternehmensentwicklung sowie die Weiterentwicklung und Etablierung der Segmentstrategien auf Basis eines Buy-and-build-Ansatzes. Das operative Geschäft des Konzerns war im Berichtsjahr 2022, das am 1. Januar 2022 begann und am 31. Dezember 2022 endete, in vier Segmente gegliedert: **engineered products**, **flexible films**, **surface technologies** und **precision components**.

Das Segment **flexible films** ist ein führender Spezialist in Europa für Extrusionsbeschichtung, Kalandrieren und die Veredelung von beschichteten Produkten. Wir entwickeln, produzieren und vertreiben flexible Folien und Verbundmaterialien für unterschiedliche attraktive Nischenmärkte und Anwendungsbereiche. Unser Produktportfolio umfasst unter anderem eine Vielzahl von Systemlösungen für energieeffizientes Bauen, innovative Halbfertigfabrikate für die Wasserwirtschaft, umweltfreundliche Planenstoffe und Verbundmaterialien für den Gewächshausbau, Halbfertigfabrikate für medizinische Anwendungen, High-tech-Projektionsleinwände und qualitativ hochwertige, designorientierte Abdichtungsbahnen für den Pool- und Schwimmbadbau.

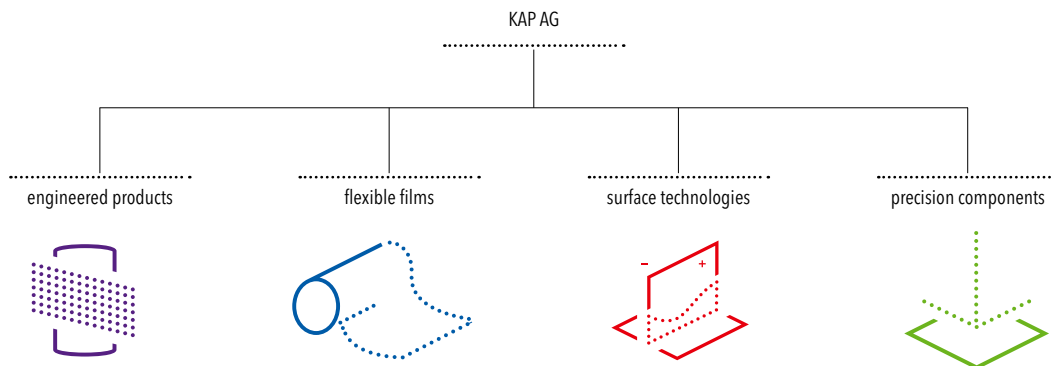
Das Segment **engineered products** entwickelt, produziert und vertreibt technische Textilien. Einsatzbereiche unserer Fäden und Gewebe sind u. a. Antriebsriemen im Automobil- und Landwirtschaftssektor, Luftfedern im

Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs sowie Verstärkungen von flexiblen Förderrohren für die Industrie. Darüber hinaus werden unsere technischen Textilien beispielsweise als Festigkeitsträger in Kautschukprodukten wie Förderbändern und Bremsmembranen oder auch als Trägermaterialien für beschichtete Endprodukte eingesetzt. Unsere Lösungen sind ein wesentliches Element für die geforderte charakteristische Performance in den spezifischen Anwendungsbereichen unserer Kunden.

Das Segment **surface technologies** führt vielfältige Oberflächenverfahren für unsere Kunden durch. Dabei setzen wir auf innovative technische und chemische Verfahren zur Veredelung metallischer Materialien – Aluminium, Magnesium, Zinkdruckguss oder Stahl. Wir tragen entscheidend zu einem langanhaltenden Korrosions- und Verschleißschutz der Produkte unserer Kunden bei. Dabei adressieren wir vielfältige Endmärkte, zu denen unter anderem die Möbelindustrie, die Nahrungsmittelindustrie, der Maschinenbau, die Elektroindustrie sowie der Automotive-Bereich zählen.

Das Segment **precision components** entwickelt, produziert und vertreibt hochkomplexe Kunststoff- und Kunststoff-Metall-Verbundteile. Zu unserem Portfolio zählen Zahnräder aus Kunststoff beziehungsweise mit Kunststoff umspritzte Metallwellen sowie angrenzende Metallprodukte, die insbesondere in elektronischen und elektromechanischen Spezialantrieben verwendet werden. Ausgewählte Anwendungsbereiche für unsere hochpräzisen Zahnräder sind dabei E-Bike-Anwendungen, Komponenten in Servolenkungen und Parkbremsen.

Eine ausführliche Beschreibung des Geschäftsmodells und der Segmente findet sich im Geschäftsbericht 2022.



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

ESG-STRATEGIE UND MANAGEMENT

GRI 2-9, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3

Die KAP AG bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung in allen beteiligten Gesellschaften. Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind gleichberechtigte Ziele für KAP – unabhängig davon, ob wir oder unsere Segmentunternehmen in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt tätig sind.

Wir folgen dem Leitbild einer nachhaltigen und zukunftsichernden Entwicklung und zahlen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit auf einzelne Ziele der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ein. Während die Umsetzung aller nachhaltigen Entwicklungsziele sehr wichtig ist, wurden für KAP vier SDGs priorisiert: SDG 5 (Geschlechtergleichheit), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) sowie SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

WESENTLICHKEITSANALYSE

In Übereinstimmung mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) und den von uns angewendeten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) führen wir regelmäßig Wesentlichkeitsbewertungen durch. Dabei analysieren wir laufend die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte und beurteilen ihren Einfluss auf die langfristige Wertschöpfung von KAP. Bei der Bewertung der Auswirkungen konsultieren wir interne und externe Stakeholder und Experten und stützen uns auf Marktbeobachtungen.

Nach vorausgegangenen Bewertungen der Wesentlichkeit in den Jahren 2017 und 2019 sowie der internen Überprüfung und Anpassung im Rahmen der Strategieentwicklung 2021 haben wir im Berichtsjahr erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Basierend auf internationalen Rahmenwerken wie den Nachhaltigkeitszielen und dem Global Compact der Vereinten Nationen, Berichterstattungsstandards wie GRI, SASB und TCFD, Rating-Anforderungen (z. B. EcoVadis) sowie einer Peer-Group-Analyse haben wir einen umfangreichen Katalog mit Themen zusammengestellt. Insgesamt umfasste dieser 233 wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen, auf welche die Geschäftstätigkeit von KAP möglicherweise positive oder negative Auswirkungen hat. Nach eingehender interner Beratung wurden 29 Themen aufgrund ihrer potenziellen Auswirkungen priorisiert und in die Handlungsfelder „Beschäftigte“, „Corporate Governance“, „Gesellschaftliches Engagement“, „Kunden und Produkte“, „Lieferkette“ und „Umwelt“ gegliedert.

In einer anonymisierten Online-Befragung konnten Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Bewertungen abgeben, darunter ausgewählte Repräsentanten externer Interessengruppen sowie Senior Manager von KAP. Sie sollten auf einer Skala von null = keine Auswirkungen bis vier = sehr starke Auswirkungen beurteilen, inwieweit sich die Geschäftstätigkeit von KAP positiv oder negativ auf die priorisierten Themen auswirkt bzw. inwieweit sich diese Themen auf die langfristige Geschäftsentwicklung und die künftigen Ergebnisse von KAP auswirken.

Nach Abschluss der Befragung wurden drei Szenarien mit den Schwellenwerten 2,8, 2,9 und 3 evaluiert, die 18, zwölf bzw. acht Themen umfassten. Schließlich wurde aufgrund der Erheblichkeit der Auswirkungen der Themen als Schwellenwert für die Wesentlichkeit 2,9 festgelegt.

Das Thema Work-Life-Balance wurde als Aspekt dem Thema Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis zugeordnet. Im Handlungsfeld „Lieferkette“ lagen alle priorisierten Themen unterhalb des Schwellenwertes. Dennoch haben wir uns entschieden, weiterhin nicht nur aufgrund der gesetzlichen Anforderungen im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), dem KAP ab 2024 unterliegen wird, in einem eigenen Kapitel über die Maßnahmen zur Einhaltung sozialer und Umweltstandards in der Lieferkette zu berichten. Insgesamt ergaben sich somit zehn wesentliche Themen in vier Handlungsfeldern. Diese wurden vom KAP ESG-Gremium bestätigt.

Liste der wesentlichen Themen

1. Corporate Governance
 - Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
 - Datenschutz und Informationssicherheit

2. Beschäftigte
 - Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
 - Arbeitsmarkt
 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

3. Umwelt
 - Energie und Emissionen
 - Klimarisiken und -chancen
 - Abfall und gefährliche Stoffe

4. Kunden und Produkte
 - Produktsicherheit
 - Nachhaltige Innovationen

Veränderungen gegenüber 2021

Gegenüber dem Vorjahr ergaben sich dadurch gewisse Verschiebungen bei der Wesentlichkeit. Im Bereich Corporate Governance wird das Thema „Ethik & Integrität“ nicht mehr separat, sondern unter „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“ berichtet. Das Thema „Datenschutz“ wurde ergänzt durch den Aspekt „Informationssicherheit“. Im Handlungsfeld „Beschäftigte“ wurde das Thema „Arbeitsbedingungen“ durch „Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis“ ersetzt, entfallen ist das Thema „Aus- und Weiterbildung“, während „Arbeitsmarkt“ in die Liste der wesentlichen Themen aufgerückt ist. Im Handlungsfeld „Umwelt“ entfiel das Thema „Wasser“, was aufgrund der geringen Wassernutzung des Unternehmens folgerichtig ist. Neu betrachtet wird das Thema „Klimarisiken- und -chancen“. Im Handlungsfeld „Kunden und Produkte“ hat sich der Aspekt der „Produktverantwortung“ hin zu „Produktsicherheit“ verschoben. Wir werden aber auch weiterhin über den verantwortlichen Umgang mit unseren Produkten entlang des gesamten Lebenszyklus berichten. Mit „Nachhaltige Innovation“ kam ein neuer Nachhaltigkeitsfaktor hinzu, bei dem wir Materialien und ihre Recyclingfähigkeit betrachten werden.

ESG-Strategie

Verantwortung und Integrität sind für uns die Basis für das Vertrauen, das uns Kunden, Geschäftspartner, Aktionäre, die Gesellschaft und unsere Beschäftigten entgegenbringen. Deshalb haben wir im Jahr 2021 auf Basis der wesentlichen Themen aus dem Jahr 2019 unsere KAP ESG-Strategie 2025 entwickelt. Wir verfolgen diese mittelfristige Strategie weiter, wenngleich die

Wesentlichkeitsanalyse 2022 eine gewisse Verschiebung und Neuordnung der Themen zum Ergebnis hat. Für unser Nachhaltigkeitsmanagement haben wir 25 strategische und vier übergeordnete Ziele definiert. Jedes Ziel wird durch Maßnahmen konkretisiert, die mit einem Zeitrahmen versehen sind. Fortschritte werden anhand von KPIs gemessen.

	Übergeordnete Ziele	Zeiträumen
Nachhaltigkeitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> – Ausbau der ESG-Organisation – Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung – Ausbau des Stakeholder-Dialogs – ESG-Ratings durchführen und stetig verbessern 	<ul style="list-style-type: none"> – 2022–2024 – 2022–2023 – 2022 – kontinuierlich
Handlungsfelder	Strategische Ziele	Zeiträumen
Corporate Governance	<ul style="list-style-type: none"> – Compliance-Management und Kommunikation mit den Segmenten noch weiter ausbauen – Hinweisgebersystem ausbauen und Risiken regelmäßig analysieren – Compliance-Schulungen zielgruppenspezifisch ausweiten – Regelmäßige Compliance-Prüfungen sicherstellen – Code of Conduct erweitern und Umsetzung stets einfordern – Bekenntnis zu und Unterstützung von globalen Wertebündnissen – Datenschutz und Informationssicherheit weiter verbessern und regelmäßig auf die Probe stellen 	bis 2025: Zeitplan auf Ebene der Einzelmaßnahmen
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung der Attraktivität von KAP als Arbeitgeber – Diversität bei KAP fördern – Personalentwicklungsmaßnahmen ausbauen und Controlling verbessern – Mindestens 20% der Führungskräfte aus den eigenen Reihen rekrutieren – Zahl der Auszubildenden ausweiten und nach Möglichkeit 100% der Auszubildenden und dual Studierenden übernehmen – Gesundheit und Ergonomie bei KAP fördern – Arbeitssicherheit fördern 	bis 2025: Zeitplan auf Ebene der Einzelmaßnahmen
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> – Abfallmanagement ausbauen und wesentliche Abfallarten identifizieren – Ausweitung von Recycling bei KAP – Nachhaltige Nutzung von Rohstoffen und Verpackungen bei KAP und seinen Kunden – Ausbau des Umweltmanagements und vollständige Erfassung wesentlicher Energie- und Emissionsdaten – Steigerung der Energieeffizienz und Reduktion des Energieverbrauchs um 10% bis 2025 – Vermeidung und Reduktion der Emissionen – Spezifischen Wasserverbrauch der Produktionsprozesse verringern 	bis 2025: Zeitplan auf Ebene der Einzelmaßnahmen
Kunden und Produkte	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementprozess sicherstellen – Produkt- und Verfahrenssicherheit kontinuierlich verbessern – Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte und Herstellverfahren erweitern 	kontinuierlich
Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> – Einhaltung von Arbeitssicherheit und Menschenrechten in der Lieferkette einfordern 	2023–2024

Nachhaltigkeitsmanagement bei KAP

Getragen vom Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette, stellen wir uns den Herausforderungen einer vernetzten und globalen Wirtschaft. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern sowie unseren Aktionären und der Umwelt ist ein fester Bestandteil des Wertesystems der KAP AG.

Für unser Nachhaltigkeitsmanagement haben wir uns vier übergeordnete Ziele gesetzt:

1. Ausbau der ESG-Organisation
2. Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung
3. Ausbau des Stakeholder-Dialogs
4. ESG-Ratings durchführen und stetig verbessern

Diese vier Ziele sind die Grundlage für die Umsetzung aller anderen Nachhaltigkeitsziele. Nur mit einer gut gestellten Organisation und klaren Verantwortlichkeiten sind kontinuierliche Fortschritte möglich. Der Aufsichtsrat und der Vorstand der KAP AG messen dem Thema Nachhaltigkeit hohe Priorität bei und unterstützen die Umsetzung der KAP ESG-Strategie 2025 in vollem Umfang.

Der erste wichtige Schritt der ESG-Strategie bestand in der Konkretisierung der Verantwortlichkeiten. Ab 2022 wurde Nachhaltigkeit bei KAP entsprechend unserem Ziel, die ESG-Organisation auszubauen, neu organisiert. Wir haben dazu einen „Sustainability Manager“ eingestellt und haben zwei neue Gremien gebildet: das ESG-Gremium und Steuerungskreise. Neben dem Steuerungskreis Umwelt wird im Jahr 2023 ein weiterer Steuerungskreis zum Thema Lieferkette eingerichtet.

Das ESG-Gremium trägt die Gesamtverantwortung für die Strategieumsetzung. Es sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit und Unternehmensethik in der Unternehmensstrategie, im Management und in unserem täglichen Handeln fest verankert sind. Zudem ist es zuständig für die Berichterstattung und das Nachhaltigkeitsmanagement.

Das ESG-Gremium besteht derzeit aus den Mitgliedern des Vorstands, dem Sustainability Manager von KAP und den Themenbeauftragten der Holding für Human Resources, Umwelt und Compliance. Im Lauf des Jahres 2023 sollen zudem Themenbeauftragte für Arbeitssicherheit und Diversität bestimmt und in das Gremium aufgenommen werden.

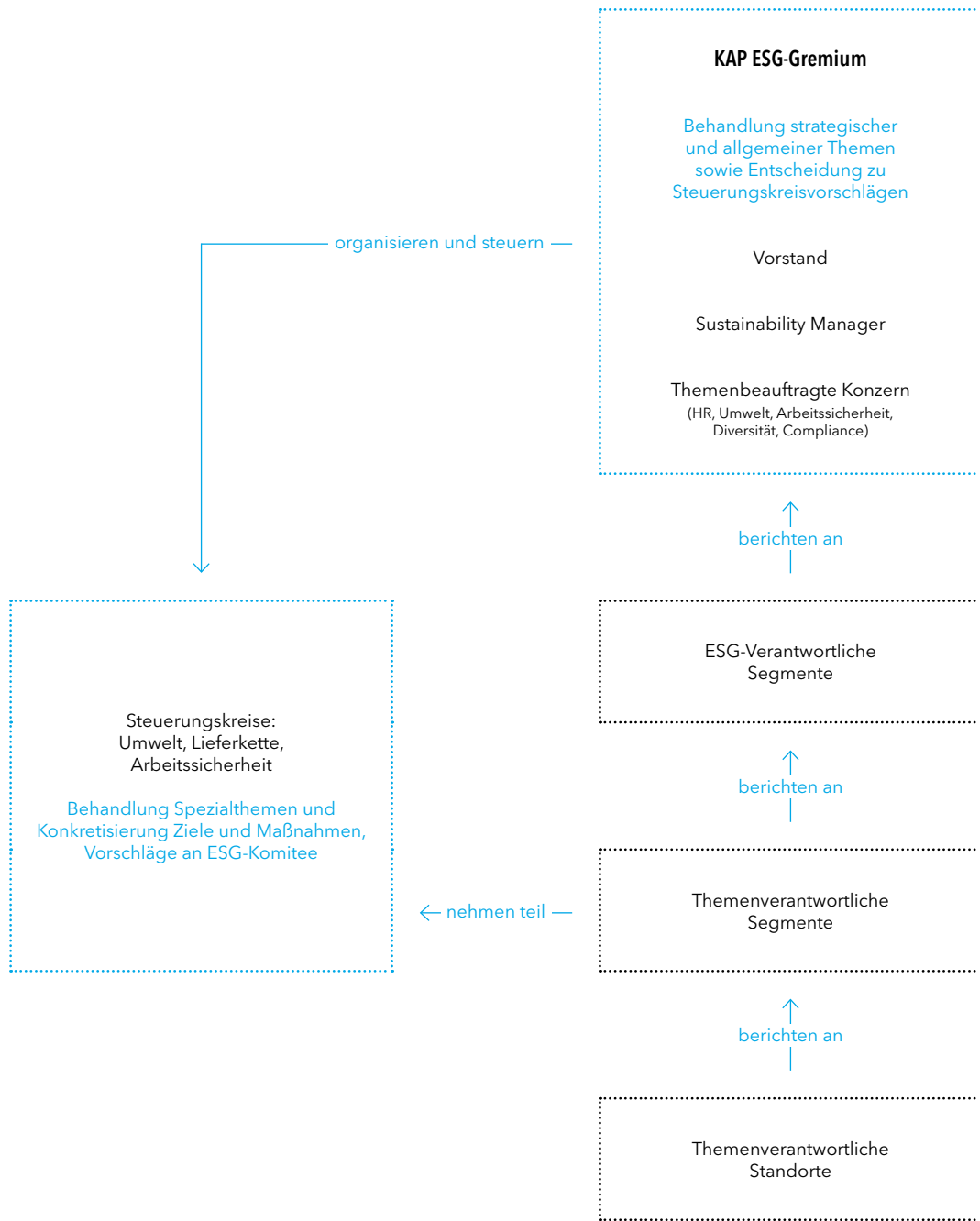
Die Mitglieder setzen sich in regelmäßigen Sitzungen mit der strategischen Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements auseinander und überwachen den Fortschritt der Ziele. Zudem werden Vorschläge und Empfehlungen der Steuerungskreise geprüft und beschlossen. Die Sitzungen werden durch den Sustainability Manager organisiert und in Zusammenarbeit mit Themenverantwortlichen vorbereitet. Die Inhalte werden durch die Segmente geliefert.

Der Aufsichtsrat als oberstes Kontrollorgan ist für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen verantwortlich. Die Verantwortung für das Management der Auswirkungen hat er an das ESG-Gremium delegiert. Hierzu berichtet der Vorstand zusammen mit dem Sustainability Manager regelmäßig dem höchsten Kontrollorgan. Der nichtfinanzielle Konzernbericht der KAP AG wird in einer Aufsichtsratssitzung ausführlich behandelt und genehmigt.

Nachhaltigkeit wird im Alltagsgeschäft ebenfalls durch unseren Sustainability Manager gesteuert. Bei ihm laufen die verschiedenen Themen zusammen. Er wird durch die ESG-Verantwortlichen der Segmente unterstützt.

Die Themenverantwortlichen der Segmente organisieren und steuern das zweite Gremium: die Steuerungskreise. Im Jahr 2022 wurde der Steuerungskreis Umwelt eingerichtet. Der Steuerungskreis Lieferkette wird in 2023 eingerichtet: Zweck der zwei Steuerungskreise ist die segmentübergreifende Auseinandersetzung mit den Spezialthemen. Sie sollen die Ziele und Maßnahmen in regelmäßigen Sitzungen auf Konsistenz prüfen, aktualisieren und fortschreiben. Für größere Anpassungen werden Vorschläge erarbeitet, die im ESG-Gremium beschlossen werden.

Neben den Themenbeauftragten des Konzerns für Umwelt und Compliance, die dem ESG-Gremium angehören, werden aus den Segmenten Verantwortliche bestimmt, die an den Steuerungskreissitzungen teilnehmen. Sie konsolidieren Berichte der einzelnen Segmentstandorte und vertreten die Segmente. Die Geschäftsführer der Segmente haben die unternehmerische Freiheit, die gemeinsam definierten Ziele selbstständig umzusetzen und zu vertiefen.



Transparenz und Stakeholder-Dialog

Transparenz ist für KAP ein wichtiger unternehmerischer Wert. Um die Organisation an den Bedürfnissen unserer Stakeholder auszurichten, ist regelmäßige Kommunikation mit ihnen wichtig. Durch den offenen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen können wir deren Interessen und mögliche Interessenkonflikte frühzeitig erkennen und im Dialog bearbeiten. Alle interessierten Stakeholder sollen die Informationen erhalten, die sie benötigen. Dadurch können wir unser Geschäft langfristig erfolgreich führen. Wir wollen erreichen, dass die KAP AG von allen Stakeholdern als ein mit positiven Attributen besetztes Unternehmen angesehen wird. In unserer KAP ESG-Strategie haben wir uns deshalb das Ziel gesetzt, den Stakeholder-Dialog auszubauen, indem wir regelmäßig aktiv mit allen relevanten Stakeholdern in Kontakt treten. Die relevanten Stakeholder-Gruppen sind in folgender Liste aufgeführt:

Stakeholder-Gruppen	Kommunikationskanäle
Investoren/Aktionäre	E-Mail, Telefon, Berichterstattung, Konferenzen, Website, Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen, Social Media, Messen
Kunden	Newsletter, E-Mail, Telefon, Website
Beschäftigte	Interne Jours fixes, Aushänge, E-Mail
Lieferanten	E-Mail, Telefon, persönliche Meetings
Banken	E-Mail, Telefon
Interessierte Öffentlichkeit	Website, Berichterstattung, Social Media, Pressemitteilungen
Nichtregierungsorganisationen	Website, Berichterstattung, Pressemitteilungen
Themen zur Nachhaltigkeitsbewegung	Berichterstattung, Website

Eine besondere Stellung im Dialog mit unseren Stakeholdern nimmt unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Aus diesem Grund haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter auszubauen. Für das Berichtsjahr 2022 setzten wir eine Maßnahme um und berichten in Übereinstimmung mit den GRI-Standards. Um die erforderlichen Daten erheben zu können, wurden im Rahmen der ESG-Strategie 2025 ab 2022 Schritt für Schritt weitere Ansprechpartner an den Standorten benannt und der Einsatz einer ESG-Software geprüft. Zudem werden wir im Verlauf des Jahres ein Screening geeigneter Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vorbereiten, um im darauffolgenden Jahr unsere nichtfinanzielle Berichterstattung erstmals extern prüfen zu lassen.

Im Jahr 2022 ist KAP dem UN Global Compact als Mitglied beigetreten und verpflichtet sich zur Einhaltung seiner zehn Prinzipien. Im Jahr 2023 wollen wir auch im Bereich der ESG-Ratings vorwärtsgehen und erste Ratings beauftragen.

CORPORATE GOVERNANCE

ETHISCH, GESETZESTREU UND SICHERHEITSBEWUSST HANDELN

KAP ist als Unternehmen in seine soziale und natürliche Umwelt eingebunden. Daraus erwächst neben vielen Vorteilen auch Verantwortung: die Verantwortung, auf nachhaltige Weise und auf Basis fester moralischer Grundlagen zu operieren, und die Verantwortung, stets alle Gesetze und Vorschriften auch hinsichtlich des Datenschutzes und der Informationssicherheit einzuhalten.

Vorstand und Aufsichtsrat tragen die Hauptverantwortung für Corporate Governance. Die Abteilungen Investor Relations und Legal & Compliance tragen die operative Verantwortung. Bei der Umsetzung von guter Corporate Governance orientieren wir uns an den anerkannten Standards des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vorstand und der Aufsichtsrat von KAP geben jährlich diesbezüglich eine Entschärfungserklärung ab, die der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Eine ausführliche Beschreibung der Corporate Governance bei KAP findet sich im Geschäftsbericht 2022.

Das Themenfeld Corporate Governance enthält die zwei wesentlichen Themen „Compliance“ sowie „Datenschutz und Informationssicherheit“. In der KAP ESG-Strategie 2025 wurden für das Themenfeld folgende Ziele formuliert:

- Compliance-Management und Kommunikation mit den Segmenten noch weiter ausbauen
- Hinweisgebersystem ausbauen und Risiken regelmäßig analysieren
- Compliance-Schulungen zielgruppenspezifisch ausweiten
- Regelmäßige Compliance-Prüfungen sicherstellen
- Code of Conduct erweitern und Umsetzung stets einfordern
- Bekenntnis zu und Unterstützung von globalen Wertebündnissen
- Datenschutz und Informationssicherheit weiter verbessern und regelmäßig auf die Probe stellen

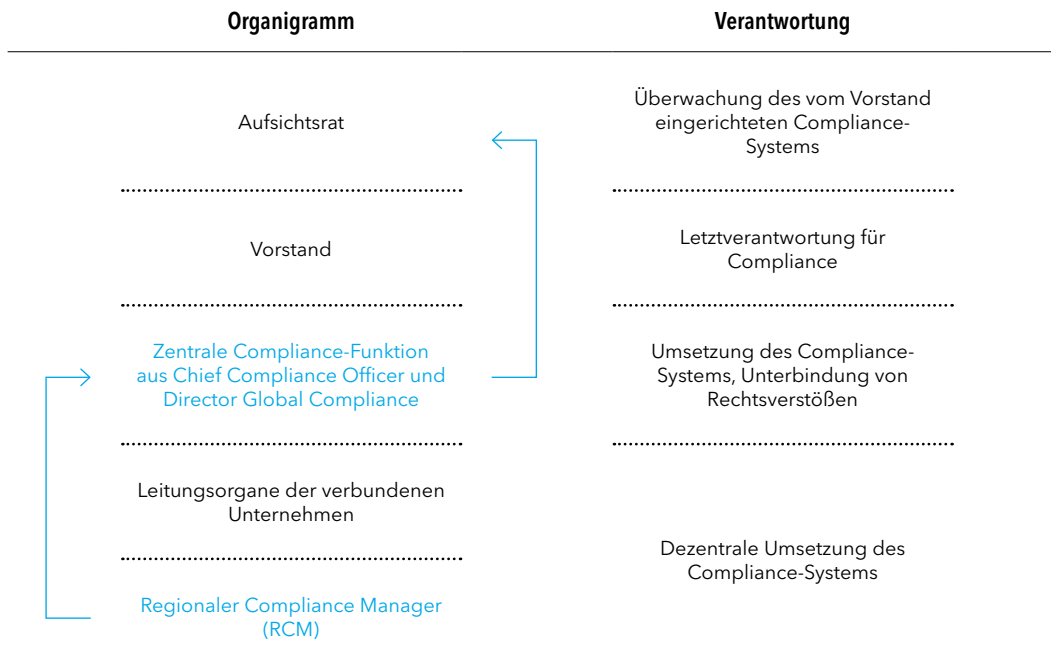
GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN/COMPLIANCE

Compliance ist für uns ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und fest im täglichen Handeln des Konzerns verankert. Wir sind davon überzeugt, dass ein Unternehmen ohne gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten und Integrität nicht nachhaltig erfolgreich sein kann. Compliance verstehen wir als die strikte Einhaltung aller Gesetze, Richtlinien und ethischen Grundsätze im Geschäftsverkehr weltweit auf allen Märkten, in denen wir tätig sind.

Auf Basis sozialer und moralischer Werte im Umgang mit Beschäftigten, Geschäftspartnern, Gesellschaft und Umwelt sowie der Beachtung aller relevanten (internationalen) Rechtsvorschriften und der Menschenrechte wollen wir die Gesellschaft vor möglichen Schäden bewahren und ethisches und integrires Verhalten unter Beweis stellen.

Managementansatz

Der Vorstand hat die Gesamtverantwortung für Compliance und das Compliance-Management-System. Der Aufsichtsrat wiederum überwacht das vom Vorstand eingerichtete System. Corporate Governance und Compliance sind bei KAP dem Vorstandsressort Recht/Compliance zugeordnet und über die Abteilung Legal & Compliance auf Holding-Ebene unter Leitung des Chief Compliance Officer (cco) und des Director Global Compliance (zusammen: „zentrale Compliance-Funktion“) organisiert. Aufgabe der zentralen Compliance-Funktion ist es, die Compliance im Konzern zu stärken und Compliance-Aktivitäten zu fördern und zu überwachen. Die verantwortlichen Mitarbeitenden in den Segmenten berichten der zentralen Compliance-Funktion gemäß der Compliance-Management-Richtlinie regelmäßig über Fortschritte und Ereignisse. Anlassbezogen sowie einmal pro Woche unterrichtet die zentrale Compliance-Funktion den Vorstand über aktuelle Entwicklungen im Rahmen eines Jour fixe. Auch dem Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss werden regelmäßig Stand und Fortschritte berichtet.



Die zentrale Compliance-Funktion wird durch Regional Compliance Managers (RCMs) in den Segmenten und Segmentunternehmen unterstützt. Darüber hinaus findet eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wesentlichen zentralen Schnittstellen wie Arbeitnehmervertretung, Finanzen & Controlling oder dem Risikomanagement statt.

Seit 2021 gibt es monatliche Besprechungen zwischen der zentralen Compliance-Funktion und den RCMs. Dadurch sollen der gegenseitige Wissenstransfer und der Austausch zwischen den Segmenten verbessert werden.

Fortschritte in den Bereichen Compliance werden über folgende KPIs gemessen und geprüft:

- Abdeckung der Standorte durch Compliance-Management-System (CMS) (2022: 100% aller Standorte)
- Anteil der Beschäftigten, die zu Compliance-Themen geschult wurden

Compliance-Management-System

Alle Maßnahmen im Bereich Compliance werden über unser Compliance-Management-System organisiert, das wir kontinuierlich auf neue Gesellschaften ausweiten. Das CMS basiert auf den drei Säulen „Vorbeugen“, „Erkennen“ und „Reagieren“.

Die Säule „Vorbeugen“ beinhaltet etwa die Compliance-Risikoanalyse, unsere Richtlinien, die Schulungen oder die Prüfung von Geschäftspartnern. „Erkennen“ findet über Compliance-Kontrollen oder das interne Hinweisgebersystem statt. „Reagieren“ schließlich enthält z.B. die interne und externe Krisenkommunikation oder die Behebung der erkannten Schwachstellen.

Wir haben das Ziel, das Compliance-Management und die Kommunikation mit den Segmenten noch weiter auszubauen. Im vergangenen Jahr haben wir folgende Maßnahmen bereits umgesetzt: Sämtliche aktuellen Compliance-Richtlinien wurden den Beschäftigten mithilfe des Policy-Manager-Systems zur Verfügung gestellt, alle Konzerngesellschaften und relevanten Personengruppen zu unterschiedlichen Compliance-Themen geschult und, wie bereits dargestellt, regelmäßig monatliche Besprechungen zwischen der zentralen Compliance-Funktion und den RCMs durchgeführt.

Seit 2022 findet zudem eine regelmäßige Berichterstattung der RCMs an die zentrale Compliance-Funktion statt. Durch die verbesserte Kommunikation mit den Segmentgesellschaften stellen wir die Umsetzung des CMS sicher. Mit dem CMS können auch Dokumentationen und Anleitungen erstellt werden, damit einzelne Gesellschaften besser voneinander lernen.

Wertebasierte Führung

Ethik und Integrität müssen von der Unternehmensführung gelebt werden, aber auch im Geschäftsalltag eine wesentliche Rolle einnehmen. Hierfür hat der im Jahr 2017 eingeführte Code of Conduct – der Verhaltenskodex von KAP – eine große Bedeutung.

Der in alle relevanten Sprachen übersetzte Kodex ist für unsere Aktivitäten weltweit gültig und stellt für uns eine gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln dar. Er benennt verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten und unseren Umgang innerhalb des KAP-Konzerns.

Zur Erreichung des strategischen Ziels, den Code of Conduct zu erweitern und dessen Umsetzung stets einzufordern, wurden verschiedene Maßnahmen formuliert. So soll beispielsweise der Code of Conduct im Jahr 2023 um weitere Nachhaltigkeitsthemen erweitert werden. Um die Inhalte des Code of Conduct speziellen Umständen anpassen zu können, ist den Segmenten und Standorten freigestellt, den Verhaltenskodex durch weitere Richtlinien zu spezifizieren und zu erweitern. Dabei gilt, dass die Inhalte dieser Richtlinien nie weniger ambitioniert sein dürfen als der KAP Code of Conduct selbst.

Der Code of Conduct wird allen neuen Beschäftigten bei deren Eintritt zur Kenntnisnahme und Bestätigung vorgelegt beziehungsweise mithilfe eines elektronischen Systems (dem sogenannten Policy Manager) zur Verfügung gestellt. Zudem erhalten sie im Rahmen des Onboardings eine entsprechende Schulung. Regelmäßige Schulungen finden zum Code of Conduct und zu weiteren Compliance-Themen statt, um stets eine Sensibilisierung der Beschäftigten für diese Themen sicherzustellen.

Globale Wertebündnisse

Mit dem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu einer ethisch integren Handlungsweise, aber auch zur Einhaltung international anerkannter Werte in unseren unternehmerischen Entscheidungen. Dem strategischen Ziel entsprechend, uns zu globalen Wertebündnissen zu bekennen und diese zu unterstützen, sind wir im Jahr 2022 dem UN Global Compact beigetreten und verpflichten uns zur Einhaltung und Förderung seiner

zehn universellen Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Umwelt und Antikorruption.

Wir werden uns im Jahr 2023 ebenfalls dazu verpflichten, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten und sie in unserer Lieferkette zu vertreten. Wir prüfen darüber hinaus, uns weiteren internationalen Initiativen wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen anzuschließen.

Compliance-Richtlinien

Im Geschäftsalltag spielen neben unserem Code of Conduct auch die verschiedenen Richtlinien eine große Rolle. Dazu gehören unter anderem spezifische Verhaltensregeln zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten, zur Gewährung und Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen sowie zur Ausgestaltung von politischen und karitativen Spenden beziehungsweise Sponsoring. Die Richtlinien umfassen folgende Themen:

- Antikorruption
- Kartell- und Wettbewerbsrecht
- Datenschutz
- Exportkontrolle
- Umgang mit Geschäftspartnern
- Compliance-Management
- Geschenke und Einladungen
- Handelssanktionen
- Datenschutz

Die Richtlinien sind für alle Segmente ab Inkrafttreten gültig. Solange alle Richtlinien eingehalten werden, können sie durch die Segmente spezifiziert werden.

Im Jahr 2023 ist vorgesehen, verschiedene Richtlinien erneut zu evaluieren. Neben den bestehenden Compliance-Richtlinien sollen auch die Anweisungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ausgebaut werden. Deshalb sollen 2023, spätestens aber ab dem nächsten Jahr Richtlinien zu Umwelt, Menschenrechten, Diversität und zu allgemeiner Nachhaltigkeit geprüft und gegebenenfalls Stück für Stück verabschiedet werden. Mehr zum Thema Menschenrechte ist im Kapitel „Lieferkette“ zu finden.

Schulung der Beschäftigten

Um die Bedeutung von Compliance, Ethik und Integrität für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmenskultur zu

vermitteln, haben wir uns das strategische Ziel gesetzt, die Compliance-Schulungen zielgruppenspezifisch auszuweiten. Eine der fortlaufenden Maßnahmen ist die regelmäßige Schulung aller Beschäftigten. Im Geschäftsjahr haben wir alle Mitarbeiter des KAP-Konzerns zu Compliance-Themen insbesondere hinsichtlich der Antibestechung und Korruptionskontrollen, Sanktionsprüfung, Exportkontrolle sowie Trade-Compliance und Geschäftspartnerprüfung geschult. Die Teilnehmer wurden auch hinsichtlich der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes unterrichtet.

Außerdem haben wir beschlossen, im Jahr 2023 die Schulungen noch genauer nach Bedarfsgerechtigkeit und Zielgruppenspezifität auszurichten. Die Trainings werden in Form von Workshops, webbasierten Modulen und Videoeinheiten in der jeweiligen Landessprache durchgeführt. Die Teilnahme an diesen Schulungen ist für unsere Beschäftigten verpflichtend und wird überprüft.

Die Effektivität wird über eine E-Learning-Software regelmäßig getestet. Bei KAP gibt es aktuell Online-Schulungen zu folgenden Compliance-Themen:

- Compliance-Grundlagen
- Schutz vor Korruption
- Fairer Wettbewerb
- Informationssicherheit
- Datenschutz
- Verantwortung beim Export
- Kapitalmarkt-Compliance

Die Geschäftsführungen der KAP-Konzerngesellschaften werden in Form von Präsenzs Schulungen zusätzlich separat zu relevanten Themengebieten geschult. Im Jahr 2022 wurden an allen Standorten die Angestellten in Präsenzveranstaltungen geschult. Im Strategieprogramm haben wir die Maßnahme verabschiedet, solche Präsenzs Schulungen im Jahr 2023 risikogruppenspezifisch bzw. bedarfsorientiert z.B. für die Bereiche Einkauf oder Vertrieb noch weiter auszubauen.

Das KAP-Hinweisgebersystem

Um auf Compliance-Verstöße aufmerksam zu werden und den Hinweisgebern die Kontaktaufnahme mit einem direkten Ansprechpartner zu ermöglichen, nutzt der KAP-Konzern seit März 2022 ein anonymisiertes elektronisches Hinweisgebersystem mit einer externen Ombudsperson. Das durch die externe Ombudsperson zur Verfügung gestellte System bietet sowohl

allen Beschäftigten als auch Dritten die Möglichkeit, sich über die Internetseite der KAP AG in Einklang mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex an die Compliance-Abteilung zu wenden. Das System wird unter Einhaltung von höchsten IT- und datenschutzrechtlichen Standards betrieben. Es wurde ein Vorstandsbrief an alle Beschäftigten zur Bewerbung des Hinweisgebersystems und zum konkreten Umgang mit dem System verschickt. Damit soll jeder Hinweisgeber besser einschätzen können, ob ein relevanter Compliance-Fall vorliegt.

Neben dem anonymen Meldekanal über die Ombudsperson besteht auch bei Kenntnis oder dem Verdacht von Straftaten oder schweren Unregelmäßigkeiten die Möglichkeit, dies direkt der zentralen Compliance-Funktion der KAP AG über die Compliance-Hotline zu melden. Im Berichtsjahr gab es Meldungen die entsprechend ausgewertet und abgearbeitet wurden.

Das Hinweisgebersystem ist ein wichtiges Instrument des Compliance-Managements bei KAP. Deshalb haben wir uns im Rahmen der KAP ESG-Strategie das Ziel gesetzt, dieses System auszubauen und Risiken regelmäßig zu analysieren.

Die im Jahr 2022 gemeldeten Compliance-Fälle wurden entsprechend aufgenommen und bearbeitet. Darüber hinaus gab es im Berichtsjahr keine anhängenden Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens sowie von Kartell- und Monopolbildung.

Regelmäßige Compliance-Prüfungen sicherstellen

Mit dem Ausbau des Hinweisgebersystems geht auch der Ausbau von Compliance-Audits und Kontrollmaßnahmen einher. Die Funktionstauglichkeit unseres Gesamtkonzepts zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit stellen wir durch interne und gegebenenfalls externe Überprüfungen in risikorelevanten Einzelfällen sicher. Auch dies haben wir uns im Rahmen der KAP ESG-Strategie 2025 zum Ziel gesetzt. Im Jahr 2022 wurden im Rahmen der interne Revision neun Audits und Kontrollen durchgeführt.

Die interne Revision wird fortlaufend durchgeführt, unterstützt durch Compliance-Prüfungen. Verdachtsabhängig werden interne Untersuchungen vorgenommen. Im Jahr 2020 wurde mit Unterstützung einer internationalen Anwaltskanzlei konzernweit ein umfassendes Compliance-Audit durchgeführt. Insgesamt wurden

23 Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft. Im Jahr 2022 wurden im Rahmen der konzernweit durchgeführten Revisionsprüfung neun Gesellschaften auf Compliance-Themen, wie z. B. die Umsetzung der Geschäftspartnerrichtlinie, auditiert. Im Jahr 2023 beabsichtigen wir, weitere daraus resultierende Maßnahmen in den Konzerngesellschaften umzusetzen.

DATENSCHUTZ UND IT-SICHERHEIT

Managementansatz

Das wesentliche Thema „Datenschutz und Informationssicherheit“ unterliegt einem gesonderten Managementansatz. Die KAP AG und ihre Segmentunternehmen haben einen externen Konzern-Datenschutzbeauftragten bestellt, der die Einhaltung der gesetzlichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen überwacht. Wir reagieren auf potenzielle Datenschutzverstöße im Rahmen unseres Incident-Management-Verfahrens: Grundsätzlich wird bei einem Verdacht der Datenschutzbeauftragte eingeschaltet, der gemeinsam mit der Compliance-Abteilung und dem Vorstand den Sachverhalt einordnet. Der aktuelle Stand wird in Form eines monatlichen Management-Summary regelmäßig vorgestellt. Ansprechpartner in den Segmenten und Gesellschaften sind die jeweilige Leitungsebene und die IT-Administration. Dabei folgen wir stets der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) – konzernweit, auch in Ländern beziehungsweise Gesellschaften außerhalb der EU.

Auch in den Bereichen Datenschutz und Informationssicherheit ist Compliance höchst relevant. Sowohl Unternehmensdaten als auch personenbezogene Daten von Kunden, Beschäftigten oder Dritten werden mit allen uns zur Verfügung stehenden technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugriff, unbefugter oder missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung geschützt.

Fortschritte im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit werden über folgende KPIs gemessen und geprüft:

- Penetrations-Testergebnisse im Vergleich zu den Vorjahren (vier Penetrationstests wurden durchgeführt, keine Auffälligkeiten)

Datenschutz und Informationssicherheit

Auch im Bereich Datenschutz haben wir uns ein strategisches Ziel gesetzt und dieses mit konkreten Maßnahmen

verknüpft. Um das Ziel zu erreichen, Datenschutz und Informationssicherheit weiter zu verbessern und regelmäßig auf die Probe zu stellen, sind folgende drei Maßnahmen für 2023 geplant:

- 1) Penetrationstests und Sicherheitsüberprüfungen von innen
Bisherige Penetrationstests bezogen sich auf die von außen erreichbaren Internetanschlüsse der KAP AG und der verbundenen Unternehmen. Zukünftig werden zusätzlich Überprüfungen aus dem internen Netzwerk heraus vorgenommen.
- 2) Phishing-Tests
Es werden in 2023 vier Phishing-Tests für alle aktiven E-Mail-Adressen der KAP AG und der verbundenen Unternehmen durchgeführt.
- 3) Zusätzliches Schulungsprogramm zum Thema „Cloud-Infrastruktur“
Wegen der Migration der KAP AG und der verbundenen Unternehmen zur Microsoft Cloud wird ein zusätzliches Schulungsprogramm gezielt zur Cloud-Nutzung etabliert.

Eine besondere Rolle spielen regelmäßige Schulungen zu Datenschutz und Informationssicherheit. Über webbasierte Schulungen machen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig mit den Anforderungen von Informationssicherheit und Datenschutz vertraut. Die erworbenen Kenntnisse testen wir mithilfe der bereits aktiven Maßnahme der geführten Penetrationstests. Ab 2023 wollen wir zudem aktive Penetrationstests in Form von Phishing- und Vulnerability-Checks als Maßnahme einführen, bei denen den Anwendern nicht bekannt ist, dass sie an einem Test teilnehmen. So wollen wir Schulungen und Schutzsysteme auf die Probe stellen. Die herausfordernden Aufgaben an Datenschutz und Informationssicherheit durch zunehmende Nutzung von Cloud-Technologien werden engmaschig durch das Datenschutzmanagement begleitet.

Doch auch trotz guter Schulungen und Systeme kann es zu Verstößen kommen. Im Falle eines meldepflichtigen Verstoßes benachrichtigt der Konzern-Datenschutzbeauftragte die Datenschutzbehörde. Im Berichtsjahr 2022 sind dem KAP-Konzern keine meldepflichtigen Fälle von Verletzung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen oder von Datenverlusten bekannt geworden.

BESCHÄFTIGTE

EIN ATTRAKTIVES UND SICHERES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wertvollste Ressource. Ihre Kompetenz, Motivation und Einsatzfreude ermöglichen es KAP, nachhaltig erfolgreich am Markt zu sein und stetig zu wachsen. Unsere Unternehmenskultur stellt die Menschen und die chancengleiche Entwicklung und Entfaltung ihrer Potenziale in einem gesundheitsfördernden Arbeitsumfeld in den Mittelpunkt. Das Themenfeld Beschäftigte beinhaltet die drei wesentlichen Themen „Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis“, „Arbeitsmarkt“ sowie „Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit“.

ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

GRI 2-30, 3-3, 401-1, 405-1, 406-1

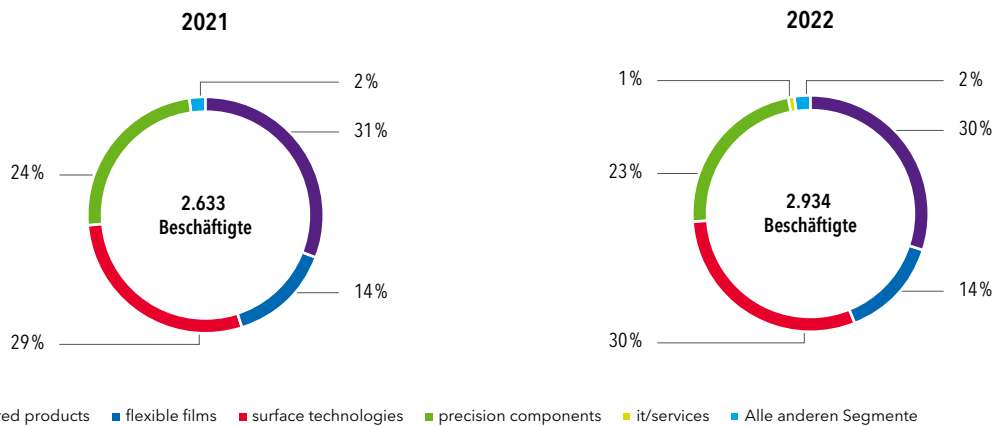
Die Arbeitswelt wird immer vernetzter, schneller und komplexer. Seit Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich diese Entwicklungen noch beschleunigt. Es gilt, gemeinsam mit unseren 2.934 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit (in Headcounts; i. Vj. 2.633 Mitarbeitende) diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Dabei unterstützen uns 321 Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmer. Etwa zwei Drittel unserer Beschäftigten sind Arbeiterinnen und Arbeiter, ein Drittel sind Angestellte.

Trotz der rasant fortschreitenden Digitalisierung, flexibler Arbeitszeitmodelle und mobilen Arbeitens bleiben Produktionsbetriebe und Büros als Orte wesentliche Bestandteile des Berufslebens unserer Belegschaft. Sowohl am Arbeitsplatz als auch beim mobilen Arbeiten wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stets ein attraktives und modernes Arbeitsumfeld bieten. Durch eine starke Bindung der Beschäftigten können wir Wissen im Unternehmen halten und uns stets weiterentwickeln. So schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass sie sich mit Begeisterung und Engagement ständig wechselnden Aufgaben stellen, neue Lösungen finden und diese erfolgreich umsetzen können.

Die Ausgestaltung des Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses und, damit verbunden, die Schaffung guter Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Bestandteil unserer KAP ESG-Strategie 2025. Wir haben übergeordnete Kernziele erarbeitet und übersetzen diese in Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen weiter zu verbessern:

1. Erhöhung der Attraktivität von KAP als Arbeitgeber
2. Diversität bei KAP fördern
3. Kompetenzentwicklung fördern
4. Interne Karrierechancen und Mitarbeiterbindung fördern
5. Ausbildung und Bindung von Nachwuchskräften

Beschäftigte nach Segmenten¹



¹ In Headcounts.

Managementansatz

Das wesentliche Thema „Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis“ wird in erster Linie durch die Human-Resources-Abteilungen (HR) gemanagt. Die Konzernabteilung HR trägt dementsprechend die Hauptverantwortung. Sie übernimmt zentrale Steuerungsaufgaben, entwickelt Personalarbeitskonzepte, vertritt das Thema im ESG-Gremium und arbeitet eng mit den lokalen Personalverantwortlichen zusammen. Auch unabhängig von den jährlich mehrfach stattfindenden Arbeitstreffen des Gremiums erfolgt eine regelmäßige und direkte Berichterstattung an den Vorstand.

Die erfolgreiche Ausgestaltung des Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses wird u. a. über die Fluktuationsquote der KAP AG gemessen (2022: 16%). Im Vergleich zum Vorjahr erhöhten sich Eintritte um 34% auf 530 Personen. Knapp ein Drittel der Neuzugänge waren Frauen. Am Alter gemessen waren 36% der Eintritte Personen unter 30 Jahren, 47% Personen zwischen 30 und 50 Jahren und 17% Personen über 50 Jahre. Die Austrittsrate blieb fast unverändert bei 15% bzw. 387 Personen. Im Jahr 2022 waren 70% der Austritte Eigenkündigungen.

Fluktuation¹

	2022	2021	Veränderung (in %)
Eintritte	530	396	33,8
Austritte	387	385	0,5
Fluktuationsquote ² (in %)	16	14,6	8,2

¹ In Headcounts.

² Berechnung nach Schlüter-Formel, Vorjahr neu berechnet.

Bei KAP herrscht ein dezentraler Ansatz in der operativen Personalarbeit vor. Viele konkrete Entscheidungen werden auf Segment-, Gesellschafts- oder Standortebene getroffen. In jedem Segment sind Personalverantwortliche bestimmt, mit denen ein permanenter Austausch stattfindet. Zudem gibt es ein jährliches HR-Meeting und seit Mitte 2022 monatlich einen HR-Round-Table.

Durch die Personalverantwortlichen der Segmente sowie weitere Verantwortliche auf Gesellschaftsebene erfolgt die Umsetzung der Personalarbeit und -strategie. Ihnen steht ein Instrumentarium an Richtlinien, Verfahrensanweisungen und Betriebsvereinbarungen unterstützend zur Verfügung. Einzelne Vertreter der Segmente oder Gesellschaften nehmen gegebenenfalls

themenbezogen beratend am ESG-Gremium teil. Für das Thema Diversität soll zukünftig eine noch weitere Sensibilisierung stattfinden. Das Thema Inklusion wird aktuell bereits durch Schwerbehindertenvertretungen in einigen Betrieben verantwortet.

Gute Arbeit bei KAP

Als Arbeitgeber haben wir die Verantwortung gegenüber unserer Belegschaft, für faire, transparente und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Das erreichen wir durch eine Fülle von Maßnahmen, die wir entlang unserer strategischen Ziele durchführen. Dies betrifft sowohl unsere deutschen als auch unsere internationalen Standorte.

Unser strategisches Ziel, die Attraktivität von KAP als Arbeitgeber zu steigern, haben wir ab 2022 durch eine erhöhte Flexibilisierung bürogebundener Arbeitsplätze gefördert. Wo dies möglich ist, sollen mobiles Arbeiten und virtuelle Meetings auch nach Ende der Corona-Pandemie das Arbeiten bei KAP begleiten. Im Jahr 2022 haben wir die Bedingungen für mobiles Arbeiten in einigen Segmenten konkretisiert.

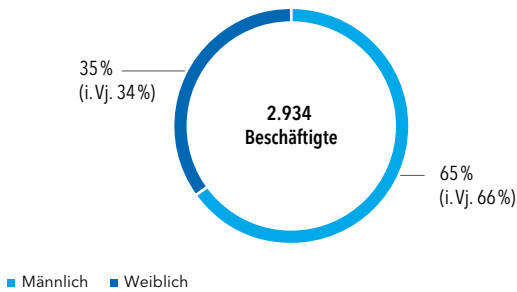
Um die Zufriedenheit unserer Beschäftigten nachzuvollziehen, müssen wir sie messen. Bereits jetzt werden Beschäftigtenbefragungen in einzelnen Segmenten durchgeführt.

Im Rahmen einer gesunden Work-Life-Balance bieten wir neben den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen vielen unserer Beschäftigten, wo möglich und Arbeitsprozesse dem nicht entgegenstehen, Gleitzeitmodelle und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an. An den einzelnen Standorten soll zudem fortlaufend die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprüft und gefördert werden. Im Falle von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen können andere Arbeitskonzepte wie etwa Teilzeitarbeit unkompliziert und variabel berücksichtigt werden, um persönliche Flexibilität zu ermöglichen. Einige Gesellschaften bezuschussen zur Unterstützung von Familien mit jungen Kindern z.B. Kindergartenplätze.

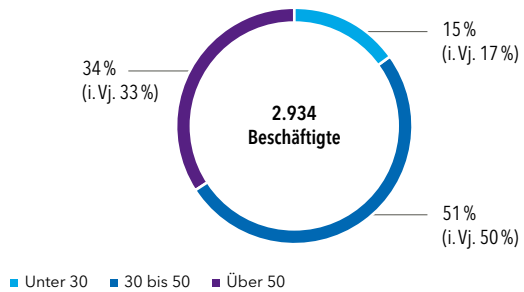
Diversität, Chancengleichheit und Mitbestimmung

Wichtig für gute Arbeitsbedingungen ist ein faires und gleichberechtigtes Miteinander. Gleiche Chancen bei gleichen Voraussetzungen sind bei KAP selbstverständlich. Unser strategisches Ziel, die Diversität bei KAP zu fördern, soll mit dezidiertem Management umgesetzt

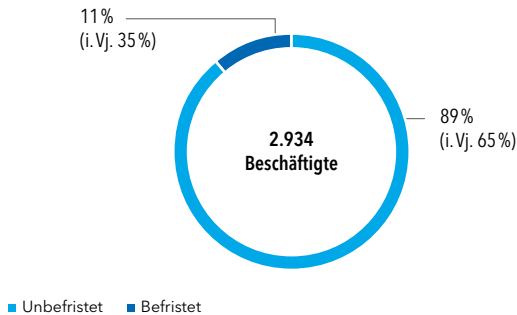
Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht¹



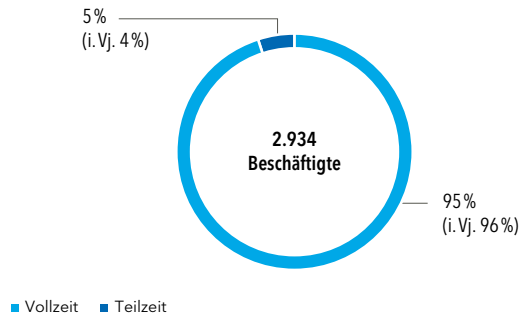
Zahl der Beschäftigten nach Alter¹



Befristet und unbefristet Beschäftigte¹



Beschäftigte in Voll- und Teilzeit¹



¹ Die Prozentangaben basieren auf einer differentiellen Gesamtsumme, da unter anderem Leihbeschäftigte nicht nach Geschlecht, Alter, Befristung und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung aufgeschlüsselt werden.

² Für Beschäftigte mit befristeten und unbefristeten Verträgen lagen im Vorjahr keine konzernweiten Daten vor.

werden. Auch im Umfeld von Produktion und Technik wollen wir die Vielfalt im Unternehmen bewusst fördern, etwa durch Stellenanzeigen, die deutlich auf Diversität ausgerichtet sind.

Bei KAP werden alle ungeachtet der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder des Alters gleichbehandelt. Im Jahr 2022 wurden keine Beschwerden über Diskriminierung, z. B. über das anonyme Hinweisgebersystem, gemeldet. Dementsprechend gab es auch keine Fälle von Diskriminierung, aufgrund derer im Berichtsjahr Maßnahmen ergriffen wurden.

KAP ist divers aufgestellt. Allein in Deutschland beschäftigten wir 2022 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus

39 Nationen. 39% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Region Deutschland beschäftigt. Danach folgen Ungarn mit 10%, Portugal mit 10%, Belarus mit 7% und Tschechien mit 4%. Jeweils unter 4% der Beschäftigten arbeiten in den Regionen China, Indien, Niederlande, Polen, USA und Schweden. KAP weist einen Frauenanteil in Führungspositionen von 29% auf. Dies liegt leicht unter dem Anteil von Frauen an den Gesamtbeschäftigten mit 34%.

Gute Arbeitsbedingungen sind auch von einem fairen Gehalt und von der Chance zur Mitbestimmung abhängig. Wir bieten sowohl unseren Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeitenden attraktive Gehälter und Gesamtvergütungspläne. Auch bei KAP ist eine Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten weiblich (2022: 66% aller Teilzeitbeschäftigten). Die Höhe der Vergütungen setzen wir

teilweise auf Basis von bindenden Tarifvereinbarungen und gegebenenfalls individuellen Bonusvereinbarungen fest.

Zudem legen wir Wert auf betriebliche Mitbestimmung und Beteiligung. In vielen Gesellschaften sind Arbeitnehmervertretungen vorhanden, die in Entscheidungsprozesse eingebunden werden und mit denen die zuständigen Leitungsfunktionen in engem Austausch stehen. Für die Mitarbeitenden des KAP-Konzerns gilt, in Einklang mit dem jeweiligen nationalen Recht, der gesetzliche Kündigungsschutz.

In Deutschland wurden im Berichtsjahr 2022 HR-Mitarbeitende zum neuen Nachweisgesetz (NachwG) geschult, dem zufolge den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Rahmenbedingungen ihres Arbeitsverhältnisses verdeutlicht werden müssen. International wurden die HR-Funktionen ausgebaut und durch Mitarbeitende verstärkt, die vor allem lokal arbeitsrechtliche Kenntnisse besitzen.

ARBEITSMARKT

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

In einigen Ländern, unter anderem in Deutschland, herrschen herausfordernde Bedingungen bei der Anwerbung von Arbeitskräften. Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Dies ist vor allem durch den demografischen Wandel, den globalen Wettbewerb und Engpässe bei qualifizierten Arbeitskräften begründet.

Einerseits begegnen wir dieser Herausforderung – wie im vorherigen Kapitel beschrieben – durch gute Arbeitsbedingungen, um dadurch eine hohe Beschäftigtenbindung zu erzielen und so das Wissen im Unternehmen zu halten. Andererseits setzen wir auf die systematische Aus- und Weiterbildung unserer Beschäftigten.

Im Rahmen unserer ESG-Strategie 2025 haben wir drei übergeordnete Ziele im Bereich Arbeitsmarkt, der die Themen Mitarbeiterbindung, -gewinnung sowie Aus- und Weiterbildung beinhaltet, entwickelt:

1. Personalentwicklungsmaßnahmen ausbauen und im systematischen PE-Prozess das Controlling verbessern
2. Mindestens 20 % der Führungskräfte aus den eigenen Reihen rekrutieren
3. Zahl der Auszubildenden ausweiten und nach Möglichkeit 100 % der Auszubildenden und dual Studierenden übernehmen

Managementansatz

Strategisch steuert der Bereich Human Resources auf Konzernebene das Thema in enger Abstimmung mit dem Vorstand und den Segmentverantwortlichen. Hier werden die übergeordneten Strategien entwickelt sowie Employer-Branding-Initiativen zur Positionierung von KAP als attraktivem Arbeitgeber gesteuert. Dabei richten wir unseren Fokus nicht nur auf die zielgruppengenaue Ansprache und Gewinnung von externen Kandidatinnen und Kandidaten, sondern setzen auch Initiativen zur Bindung von internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um. Die operative Personalarbeit, z. B. die Einstellung von Auszubildenden und die Ausbildungsprogramme sowie die Förderung von Weiterbildungen, wird davon abgeleitet und durch Personalverantwortliche auf Segment- und Gesellschaftsebene durchgeführt.

Fortschritte bei Aus- und Weiterbildung werden durch mehrere KPIs gemessen, die die Facetten des Themas abbilden:

- Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Beschäftigten 2022: 28 (i. Vj. 19,1 Stunden)
- Anteil Führungskräfte aus eigenen Reihen 2022: 33 % (i. Vj. 39,9%)

Controlling und Personalentwicklungsmaßnahmen

Mit Strategie, Zielen und Managementstrukturen tragen wir dafür Sorge, dass Talente entdeckt, gefördert und gefordert werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wir bei der bedarfsorientierten und individuellen Entwicklung von Fachkenntnissen, Kompetenzen und Qualifikationen.

Ein breit gefächertes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von Basisschulungen bis hin zu weiterführenden Aufbaukursen sichert die Leistungsfähigkeit unserer Neueinsteiger und erfahrenen Beschäftigten in Hinblick auf aktuelle und zukünftige Tätigkeiten. Damit tragen wir auch Entwicklungen wie dem demografischen Wandel, der sinkenden Zahl von Erwerbstätigen und der sich wandelnden Arbeitswelt Rechnung.

Gute Managementstrukturen und eine verlässliche Datenbasis sind Grundlage einer erfolgreichen Personalstrategie: Als Fundament der weiteren Ziele wollen wir im Rahmen unserer KAP ESG-Strategie 2025 deshalb unser Personalcontrolling im Bereich Aus- und Weiterbildung verbessern und Personalentwicklungsmaßnahmen ausbauen.

Wir haben dazu im Berichtsjahr u.a. mit der Implementierung eines Projektes zur Einführung einer modularen HR-Software begonnen und werden diese sukzessive ab 2023 an unseren größten Standorten ausrollen. Damit können wir noch genauer Weiterbildungsstunden erfassen und analysieren, um sie fortlaufend zu erhöhen. Weitere Ziele der HR-Software sind außerdem die Steigerung der Effizienz und die Verbesserung von HR-Prozessen. Es liegt in unserem eigenen Interesse, dass Beschäftigte ihre berufliche Entwicklung bei uns fortsetzen und ihre Kenntnisse und Qualifikationen individuell und im Einklang mit unseren Unternehmenszielen erweitern. Deshalb fielen im Jahr 2022 ca. 28 Weiterbildungsstunden pro Beschäftigten bei KAP an.

Wir nutzen die jährlichen Feedbackgespräche, um die Entwicklung unserer Beschäftigten zu begleiten und zu gestalten. Im Jahr 2022 wurde mit 38 % der Beschäftigten ein Feedbackgespräch durchgeführt, da der Prozess dafür noch nicht flächendeckend ausgerollt ist. Die Daten konnten nur für 70 % der Gesamtbeschäftigten sicher erfasst werden. Im Rahmen von jährlichen Personalgesprächen oder individuellen Zielvereinbarungen werden Entwicklungspotenziale, Zielsetzungen und Weiterbildungsmöglichkeiten besprochen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Auswahl aus einer Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Spektrum reicht dabei von internen Schulungen und Workshops, Fachseminaren sowie Zertifizierungskursen über Techniker- und Meistertrainings bis hin zu Sprachkursen. Dabei greifen wir auf interne und externe Referenten sowie Fortbildungsinstitute zurück. Im Jahr 2022 wurden KAP-weit 65 Techniker- beziehungsweise Meisterfortbildungen begonnen. 36 dieser Fortbildungen wurden bereits abgeschlossen. Auch für eine eigenmotivierte Fortbildung unserer Beschäftigten sind Strukturen etabliert, etwa in Form von (partiellen) Kostenübernahmen, die nach Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen von KAP gewährt werden. Hat eine Fortbildung einen direkten Bezug zur Tätigkeit oder bereitet sie auf eine weiterführende Tätigkeit vor, sind das die besten Chancen für eine Arbeitgeberförderung. Viele Weiterbildungsangebote werden nicht nur finanziell unterstützt: Die Beschäftigten können auch Arbeitszeit zur Weiterbildung nutzen.

Führungskräfte

Gute Führungskräfte sind für die zielgerichtete Unternehmenssteuerung eine Grundvoraussetzung. Einerseits gewinnen wir unseren Führungsnachwuchs von

dualen Hochschulen, Fachhochschulen oder Universitäten, wobei wir auf enge und oft langjährige Kooperationen setzen. Andererseits setzen wir auf die Identifikation und Förderung des Fachkräfte- und Führungsnachwuchses sowie auf die Nachfolgeplanung von Schlüsselpositionen aus den eigenen Reihen. Dies bildet einen Schwerpunkt in der Personalentwicklung von KAP.

Bis zum Laufzeitende der ESG-Strategie im Jahr 2025 wollen wir mindestens 20% der neuen Führungskräfte aus eigenen Reihen rekrutieren. Aktuell waren 64 der 192 Führungskräfte zuvor regulär Beschäftigte oder Auszubildende bei KAP. Der Anteil der selbst entwickelten Führungskräfte liegt damit bei 33%. 13% der Positionen mit disziplinarischen Führungsaufgaben sind derzeit mit lokalen Führungskräften besetzt.

Mehr ausbilden

Unser strategisches Ziel, mehr Menschen auszubilden und diese möglichst vollständig zu übernehmen, verfolgen wir, indem wir künftig noch mehr Vielfalt in die Ausbildungsangebote an den Standorten bringen. Das Angebot neuer Ausbildungs- und Studiengänge wird geprüft. So können wir in zukunftssträchtigen Berufsfeldern eigene Nachwuchskräfte sichern. Aktuell können an unseren deutschen Standorten Auszubildende unter 14 Ausbildungsberufen und drei dualen Studiengängen wählen.

Eine berufsbezogene Ausbildung findet in vielen Unternehmen des KAP-Konzerns statt. Die Ausbildungsberufe sind im kaufmännischen, technischen und verfahrenstechnischen Bereich angesiedelt. Darüber hinaus werden Ausbildungswege im IT- und Elektrobereich angeboten. An einigen Standorten können Ausbildungen zu Spezialisten absolviert werden, die so in Deutschland kaum ein anderes Unternehmen anbietet.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

[GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10](#)

Die körperliche Unversehrtheit und das sichere Arbeiten der Mitarbeitenden haben für uns höchste Priorität. Unser guter Stand in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz soll durch die ESG-Strategie 2025 in den nächsten Jahren gehalten und verbessert werden. Dazu haben wir uns zwei Ziele gesetzt:

1. Gesundheit und Ergonomie bei KAP fördern
2. Arbeitssicherheit fördern

Managementansatz

Wir verfolgen einen konzernweiten Ansatz bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, dessen Steuerung und Umsetzung in den Segmenten und Tochtergesellschaften aktuell dezentral erfolgt. Durch unser neu aufgebautes ESG-Gremium sollen künftig auch strategische Fragen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erörtert werden. Zusätzlich bauen wir im Verlauf des Jahres 2023 einen Steuerungskreis zum Thema auf, der sich operativen Fragen, gemeinsamen Konzepten und der Zielverfolgung widmen soll. Geleitet wird der Steuerungskreis durch einen noch zu bestimmenden Konzernverantwortlichen.

In den Segmenten oder an den Standorten sind bereits Arbeitsschutz-Verantwortliche sowie Sicherheits- und Gefahrstoffbeauftragte bestimmt. Sie organisieren Schulungen, führen gegebenenfalls Begehungen sowie Überprüfungen durch und setzen die Managementsysteme für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit um. An allen Standorten können die Beschäftigten Mitteilungen zu sicherheitsrelevanten Themen, Beinaheunfällen und Verbesserungsvorschlägen in eigens dafür vorgesehenen Briefkästen hinterlegen, die Meldungen werden vor Ort von Fachpersonen aufgenommen.

Gesundheit und Sicherheit fördern wir durch ein Gesundheitsmanagement sowie die Einhaltung von Arbeitsschutzrichtlinien, die wir auf Basis der gesetzlichen Vorgaben und der spezifischen Anforderungen unserer einzelnen Tochtergesellschaften aufgestellt haben. Wir halten alle relevanten gesetzlichen Anforderungen auf kommunaler, nationaler und internationaler Ebene ein. Während der Corona-Pandemie konnten wir unter Beweis stellen, dass unser Managementsystem funktioniert: Alle Segmente haben sehr detaillierte Hygienekonzepte entwickelt und umgesetzt. Die Holding hat dies begleitet. Im Ergebnis gab es 2022 nur wenige Corona-bedingte Betriebsstörungen.

Erfolge bei der Umsetzung unserer KAP ESG-Strategie 2025 werden unter anderem über folgende KPIs gemessen:

- Abdeckung der Standorte durch Managementsystem für Arbeitssicherheit (2022: 84,6 %)
- Abdeckung der Standorte durch zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit (2022: 11,5 %)
- Anzahl arbeitsbedingter Unfälle (2022: 92)

Arbeitssicherheit und Managementsysteme

Potenzielle Gefahrensituationen, die in den KAP-Unternehmen auftreten können und die es zu verhindern gilt, sind unter anderem Unfälle an Maschinen und in Zusammenhang mit innerbetrieblichem Transport oder Unfälle mit Gefahrstoffen. Um solche Gefahrensituationen auszuräumen, haben wir uns im Rahmen der ESG-Strategie 2025 das Ziel gesetzt, die Arbeitssicherheit bei KAP zu fördern und zu erhöhen. Dies soll im Jahr 2023 vor allem durch eine Ausweitung des Managements gelingen. Zum einen wollen wir einen Konzernbeauftragten für Arbeitssicherheit bestimmen und eine zentrale Struktur in Form eines Steuerungskreises Arbeitssicherheit aufbauen. So soll global an allen Standorten durch ein einheitliches Vorgehen eine gewisse Standardisierung erreicht werden. Zum anderen wollen wir die Abdeckung durch Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an den Standorten fördern und ausweiten. Aktuell weisen 84,6 % (i. Vj. 57,1 %) der erfassten Standorte ein solches Managementsystem auf. Im Jahr 2022 waren zudem mit der ISO 45001 (Management für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) ein Standort im Segment **flexible films** und zwei Standorte im Segment **engineered products** zertifiziert. In den kommenden Jahren ist die Zertifizierung nach ISO 45001 an weiteren relevanten Standorten geplant. Aktuell sind 11,5 % der KAP-Standorte durch eine ISO-45001-Zertifizierung abgedeckt.

Im Rahmen der Managementsysteme führen die Sicherheits- und Gefahrstoffbeauftragten in regelmäßigen Abständen Sicherheitskontrollen und zum Teil Sicherheitsaudits in den Unternehmen durch. Diese Überprüfungen finden je nach Unternehmen kontinuierlich wöchentlich, monatlich, quartalsweise oder jährlich statt. Derzeit arbeiten wir daran, an allen Standorten eigene Sicherheitsbeauftragte zu benennen.

Darüber hinaus führen die Unternehmen eine Unfallstatistik und dokumentieren gezielt die Unfallkennzahlen. Alle berichtspflichtigen Arbeitsunfälle innerhalb des KAP-Konzerns werden zentral in unserem Berichtswesen erfasst und ausgewertet. Im Jahr 2022 verzeichneten wir 92 (i. Vj. 73) dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen beziehungsweise eine Rate von 4,2 (i. Vj. 3,7) Unfällen auf 200.000 Arbeitsstunden. Wie im Vorjahr gab es weltweit keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Arbeitsbezogene Unfälle und Krankheitsfälle

	2022			2021		
	Arbeitsbedingte Unfälle	Arbeitsbedingte Krankheitsfälle	Unfallrate ¹	Arbeitsbedingte Unfälle	Arbeitsbedingte Krankheitsfälle	Unfallrate ¹
Gesamt	92	28	4,2	73	22	3,7
engineered products	24	6	3,2	11	1	1,5
flexible films	35	11	13,9	21	17	6,2
surface technologies	20	6	3,0	9	0	3,5
precision components	13	5	3,9	32	4	4,8

¹ Unfälle pro 200.000 Arbeitsstunden.

Schulungen

Überprüfungen sind nur ein Schritt. Es bedarf auch eines umfassenden Verständnisses für Arbeitssicherheit in der Belegschaft. Ein wichtiges Feld, um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu fördern, sind deshalb Schulungen.

In allen Unternehmen des KAP-Konzerns finden regelmäßig Unterweisungen und Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durch interne Fachkräfte und externe Dienstleister statt. Die Schulungen reichen von monatlichen abteilungsspezifischen Anleitungen bis hin zu jährlichen Sicherheitsunterweisungen, die schriftlich dokumentiert werden.

Mit der KAP ESG-Strategie 2025 haben wir uns vorgenommen, digitale Schulungen in diesem Feld auszuweiten, indem sie zentral organisiert und regelmäßiger durchgeführt werden. Durch die fortlaufende Förderung von Arbeitsplatzeinweisungen und -ergonomie lassen sich weitere Unfälle und gesundheitliche Probleme verhindern.

Ergonomie und Gesundheitserhalt

Unser strategisches Ziel, die Gesundheit und Ergonomie bei KAP zu fördern, setzten wir im Jahr 2022 durch eine Fülle von Maßnahmen um. Darunter fielen z. B. die Ausrichtung der Arbeitsplätze an arbeitsergonomischen Kriterien und die Einrichtung von Schonarbeitsplätzen, aber auch die Sportförderung oder das Angebot betrieblicher Impfungen. Wo erforderlich, führen wir im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit unseren Beschäftigten Krankenrückkehrgespräche durch. In besonderen Fällen erfolgt bei Bedarf ein Wechsel innerhalb des Unternehmens, damit eine andere Tätigkeit aufgenommen werden kann.

Es werden bereits lokal an vielen Standorten Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärzte durchgeführt. Dies wollen wir bis Ende 2023 ausbauen. Im Rahmen dieser Vorsorge-Check-ups soll die Gesundheit untersucht und erhalten werden. In zunehmendem Maße führen unsere Unternehmen ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement ein und bieten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Dies umfasst etwa Firmensport-Angebote oder die Verfügbarkeit gesunder Lebensmittel an verschiedenen Standorten.

Im Jahr 2020 hatten wir uns vorgenommen, ein Gesundheits-Check-up für Führungskräfte weltweit einzuführen. Im Jahr 2021 wurde die Planung umgesetzt. Der Check-up wurde in 2022 in Zusammenarbeit mit dem renommierten Helios Prevention Center durchgeführt. Im Rahmen der Strategieumsetzung wollen wir die Check-ups fortsetzen, bekannter machen und ausbauen.

UMWELT

KLIMA SCHÜTZEN UND UMWELT BEWAHREN

Umweltbewusstes Handeln ist für uns gleichermaßen eine ethische und unternehmerische Pflicht: ob im Rahmen unserer eigenen Prozesse in Produktion, Vertrieb und Verwaltung oder später in der Nutzungsphase unserer Produkte beim Kunden. Wir wollen unsere Umweltperformance in allen Bereichen kontinuierlich verbessern und so einen Beitrag zu einer sauberen Umwelt und zur Bekämpfung des Klimawandels leisten. Das Themenfeld Umwelt beinhaltet die drei wesentlichen Themen „Energie und Emissionen“, „Klimarisiken und -chancen“ sowie „Abfall und gefährliche Stoffe“. Alle drei Themen werden grundsätzlich auf eine ähnliche Art und Weise gemanagt.

Managementansatz

Die Hauptverantwortung für die Themen „Energie und Emissionen“, „Klimarisiken und -chancen“ sowie „Abfall und gefährliche Stoffe“ tragen das ESG-Gremium der KAP AG und der Sustainability Manager des Konzerns. Gemeinsam werden im KAP ESG-Gremium strategische Fragen diskutiert und Beschlüsse getroffen. Diese Beschlüsse basieren auf Vorschlägen des Steuerungskreises Umwelt. Der Steuerungskreis wird durch den Sustainability Manager des Konzerns geleitet und ist zusätzlich mit je einem Fachexperten aus den Segmenten besetzt. Die Vertreter treffen sich mehrmals im Jahr und ziehen je nach Thema Fachpersonen aus den Segmenten oder von Standorten hinzu.

In den Segmenten sind die Verantwortlichkeiten weiter spezifiziert: In allen Segmenten sind auf Segment- oder auf Standortebene Umweltschutzbeauftragte oder Umweltverantwortliche bestimmt. Sie sind für die operative Umsetzung von Maßnahmen und die Überwachung von Zielen verantwortlich.

In den Segmenten ist das Thema Umwelt klar durch Managementsysteme strukturiert. Viele der Standorte sind nach den Managementsystemen ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert: Im Segment **surface technologies** weisen beispielsweise alle Standorte eine ISO-14001-Zertifizierung auf. Alle deutschen Standorte sind darüber hinaus nach ISO 50001 zertifiziert. Das Segment **precision**

components ist ebenso zu großen Teilen durch eine ISO-50001-Zertifizierung abgedeckt. Bis spätestens 2025 sollen alle Gesellschaften, ausgenommen unser Standort in Belarus, auch nach ISO 14001 abgedeckt sein.

Umweltschutz im Geschäftsalltag wird durch Richtlinien geregelt. So weist das Segment **engineered products** mit den „Mehler Specific Requirements“ sowie dem Supplier Code of Conduct umfassende umweltrelevante Vorgaben für den Einkauf und für Lieferanten auf. Auch bei **precision components** bestehen Beschaffungskriterien, die etwa die Energieeffizienz einbeziehen. Bei **surface technologies** wiederum ist eine Lieferantenselbstauskunft vorhanden, die auch die Themen Umwelt und Energiemanagement abfragt.

Zusätzlich leiten sich aus ISO 14001, IATF 16949 und ISO 50001 sowie EcoVadis-Anforderungen an allen betroffenen Standorten der Segmente klare Vorgaben und Richtlinien ab. Nicht zuletzt legen unsere Kunden Vorgaben für Produkt- und Ressourcennutzung oder Verpackung fest.

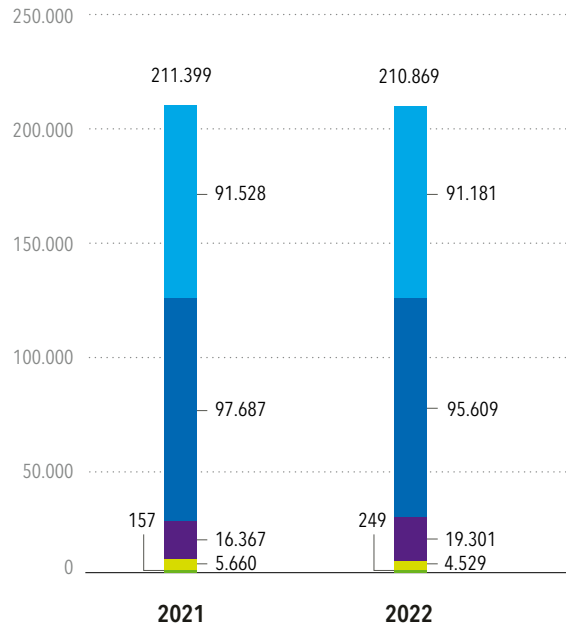
ENERGIE (UND EMISSIONEN)

[GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5](#) Klimaschutz spielt eine immer größere Rolle – so auch bei KAP. Wir arbeiten stetig daran, Energie und CO₂-Emissionen einzusparen und so Verantwortung für die globalen Klimaziele zu übernehmen. Als Teil unserer ESG-Strategie 2025 wurden drei Ziele mit einem breiten Katalog von dahinterstehenden Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs und der Emissionen entwickelt:

1. Ausbau des Umweltmanagements und vollständige Erfassung wesentlicher Energie- und Emissionsdaten
2. Steigerung der Energieeffizienz und Reduktion des Energieverbrauchs um 10 % bis 2025
3. Vermeidung und Reduktion der CO₂-Emissionen

Diese Ziele bauen aufeinander auf. Wir werden unser konzernweites Management und die Datenerfassung deutlich ausweiten – man kann nur managen, was man messen kann. Parallel dazu werden wir unsere Energieeffizienz erhöhen und den Energieverbrauch verringern. Die Emissionen verringern sich durch die geringeren

Energieverbrauch in MWh¹



■ Fernwärme ■ Biogas ■ Diesel/Benzin ■ Erdgas ■ Elektrizität

¹ Das Segment it/services ist seit 2021 nicht mehr in den Gesamtsummen enthalten.

Energieverbräuche und durch weitere Einspar- oder Vermeidungsmaßnahmen.

Managementansatz

Das Thema „Energie und Emissionen“ wird im Rahmen des Umweltmanagements wie oben beschrieben durch das ESG-Gremium und den Steuerungskreis Umwelt verantwortet und bearbeitet. Während im ESG-Gremium strategische Fragen behandelt werden, findet die operative Arbeit in den einzelnen Steuerungskreisen eines jeden Segments statt. Der Sustainability Manager des Konzerns leitet die Steuerungskreise und bereitet die Sitzungen vor.

In den Segmenten sind die Verantwortlichkeiten weiter spezifiziert: Neben den beschriebenen Umweltbeauftragten stellt jedes Segment auf Segmentebene und zum Teil auf Standortebene einen Energiebeauftragten oder Energiemanagementbeauftragten. In vielen Segmenten finden regelmäßig Treffen und eine fortlaufende Berichterstattung zum Thema statt. An den Standorten bestimmen die genannten Managementzertifizierungen ISO 14001 und ISO 50001 sowie IATF 16949 die Arbeit.

Der Steuerungskreis misst den Fortschritt der Ziele und Maßnahmen anhand verschiedener KPIs und Kennzahlen:

- Megawattstunden Energieverbrauch pro Tonne Materialeinsatz (2022: 2,8 MWh/t – ohne Segment **surface technologies***)
- Tonnen CO₂-Äquivalente pro Tonne Materialeinsatz (2022: 0,7 t CO₂e/t – ohne Segment **surface technologies***)
- Megawattstunden Energieverbrauch pro Mio. EUR Umsatz (2022: 486 MWh/Mio. EUR)
- Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂e) pro Mio. EUR Umsatz (2022: 125 t CO₂e/Mio. EUR)
- Abdeckung Standorte durch ISO-14001-Zertifizierung (2022: 74 %)
- Abdeckung Standorte durch ISO-50001-Zertifizierung (2022: 56 %)

* Im Segment **surface technologies** ist die Produktionsmenge nicht in Tonnen messbar, sondern in dm³.

Bessere Energieperformance

Unser Ziel, das Management auszubauen und die Datenerfassung auszuweiten, läuteten wir mit dem Aufbau der Steuerungskreise Umwelt ein. Diese tagten ab Mitte 2022 alle zwei Wochen für die beiden energieintensivsten Segmente **engineered products** und **surface technologies**. In den Sitzungen der Steuerungskreise werden regelmäßig die aktuellen und auch die zukünftigen Maßnahmen evaluiert. Zudem werden notwendige Begriffsdefinitionen als Basis der weiteren Arbeit festgelegt. Darüber hinaus wurde eine gemeinsame interne Emissionsberichterstattung der Standorte für Scope-1- und Scope-2-Emissionen eingeführt.

Auch die Benennung des Sustainability Manager zum 1. Juli 2022, der die Themen Umwelt, CO₂-Emissionen und Energieeffizienz verantwortet, zählt auf dieses Ziel ein. Er unterstützt die Segmente und Standorte dabei, eine noch umfassendere und einheitlichere Datenerfassung für Scope-1- und Scope-2-Emissionen aufzubauen. Im Segment **flexible films** gibt es erste Aktivitäten zum Erfassen der Scope-3-CO₂-Emissionen und in den anderen drei Segmenten wird in 2023 das Erfassen der Scope-3-CO₂-Emissionen vorbereitet.

Energieverbrauchskategorien nach Quelle

in MWh	2022	2021	Veränderung (in %)
Gesamtverbrauch	210.869	211.399	-0,3
Stromnutzung	91.181	91.528	-0,4
Aus erneuerbaren Quellen	36.808	38.366	-4,1
Aus nicht erneuerbaren Quellen	54.373	53.162	2,3
Erdgasnutzung	100.138	103.347	-3,1
Aus erneuerbaren Quellen (Biogas)	4.529	5.660	-20,0
Aus nicht erneuerbaren Quellen	95.609	97.687	-2,1
Heizölnutzung	19.301	16.367	17,9
Aus erneuerbaren Quellen	25	22	13,6
Aus nicht erneuerbaren Quellen	19.276	16.345	17,9
Fernwärmenutzung	249	157	58,6

Effizienz in den Segmenten

Bei **surface technologies** wird das Vorjahresprojekt, auf LED-Beleuchtung umzusteigen, weiter vorangetrieben. Zudem werden neue Zähler zur Verbesserung der Messqualität eingebaut, Heißlufttrockner werden auf moderne Vakuumtechnik umgestellt, Kompressoren werden erneuert und der Standardluftdruck soll verringert werden. Diese und weitere Maßnahmen leiten sich aus den regelmäßig durchgeführten Energieaudits im Segment ab. Auch durch Schulung zu den Themen Qualität, Energie, Umwelt im Rahmen von Beschäftigten-Qualifizierungstagen werden Verbesserungen erzielt. Pro Mio. EUR Umsatz fielen 948 MWh Energieverbrauch an (-13 % ggü. Vj.).

Bei **engineered products** werden – im Rahmen des Umweltprogramms – Energieeffizienz und Emissionsminderung bei neuen Investitionen stets berücksichtigt. Zur Verringerung der Energieverbräuche werden die fortschreitende Umstellung auf LED und der permanente Austausch alter Motoren gegen neuere mit höherer Energieeffizienz genutzt. Im Jahr 2022 wurden pro Mio. EUR Umsatz 652 MWh Energie verbraucht (–20 % ggü. Vj.). Die neu lancierte Initiative „Integrierte Excellence“ (INEX) soll einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess anstoßen.

Das Segment **flexible films** verbessert anhand eines Aktionsplans systematisch Energieeinsatz und Energieverbräuche. Maschinen, Anlagen und anderweitige Ausstattung werden bereits nach Energieeffizienzkriterien beschafft. Kontinuierlich finden vorbeugende Instandhaltungsmaßnahmen, Optimierungsprozesse und Leckagemanagement statt. 2022 setzte das Segment etwa auf die Optimierung von Produktionsabläufen und -reihenfolgen, den Einsatz von Freikühlern oder die Optimierung von Trocknerzeiten an einzelnen Standorten. Das Segment **flexible films** verbrauchte je Mio. EUR Umsatz 237 MWh Energie (+4 % ggü. Vj.).

precision components prüft jährlich über ein Managementreview Fortschritte des strategischen Umweltprogramms und legt neue Maßnahmen fest. Über die Segment-Energierichtlinie ist festgelegt, nicht nur die gesetzlichen Anforderungen des Energiemanagements zu erfüllen, sondern darüber hinaus die Energieleistung kontinuierlich zu verbessern. Das geplante Produktionsgebäude an unserem Standort in Belarus entspricht allen relevanten Umwelanforderungen. Die Hallenbeleuchtung der Fertigung des Dresdner Werkes und die Standortbeleuchtung bei Gear Motion Ehingen wurden im Berichtsjahr weiter auf LED umgestellt – im Jahr 2022 ist die vollständige Umstellung abgeschlossen. Bebusch Hungária fördert das Umwelt- und Energiebewusstsein der Belegschaft durch eine monatliche Informationszeitung. An den Standorten finden Schulungen zu umweltrelevanten Themen statt und Beschäftigte, die im Rahmen des Vorschlagsmanagements Ideen zur Verbesserung der Umweltleistung vorschlagen, werden finanziell belohnt. Der Energieverbrauch pro Mio. EUR Umsatz lag im Segment im Jahr 2022 bei 258 MWh (–19 % ggü. Vj.).

Für alle Segmente wird 2023 im Steuerungskreis Umwelt an der Definition und Verabschiedung von

Einkaufskriterien gearbeitet, die die Energieeffizienz berücksichtigen.

KLIMARISIKEN UND -CHANCEN

GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Der fortschreitende Klimawandel erfordert von Unternehmen wie KAP eine gründliche Analyse der Klimarisiken und -chancen, die sich einerseits aus der Geschäftstätigkeit von KAP und andererseits aus dem Klimawandel selbst für die Standorte des Unternehmens ergeben. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen dienen der Anpassung an den Klimawandel und dem Klimaschutz. Dabei können diese Maßnahmen als Chance für mehr Nachhaltigkeit und Krisenfestigkeit gesehen werden.

Managementansatz

Die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken werden bei der KAP AG neben strategischen, operativen, finanziellen und Compliance-Risiken über das konzernweite Risikomanagementsystem erfasst. Das Chancen- und Risikomanagement ist grundsätzlich dem Vorstand unterstellt. Während die Überwachung der Maßnahmen dem ESG-Gremium obliegt, sind der Sustainability Manager des Konzerns sowie die Segment- und Standortverantwortlichen für deren Umsetzung zuständig.

Im Zusammenhang mit dem Klimawandel entstehen durch die Entwicklung neuer Produkte und neuer Märkte für einige Unternehmen der KAP-Gruppe auch Chancen. Dabei stehen insbesondere Zukunftsthemen wie Umwelt- und Klimaschutz, Energieeffizienz oder E-Mobilität, die für alle wesentlichen industriellen Branchen relevant sind, im Mittelpunkt unserer Strategie. Weitere wesentliche Eckpfeiler unserer Segmentstrategie sind verstärkte Investitionen in die Forschung und Entwicklung innovativer Produkte, Produktgruppen und Verfahren, woraus weitere zusätzliche Wachstumschancen resultieren.

Das Umweltmanagement von KAP umfasst eine Reihe relevanter Regelungen, um Umwelt- und Klimarisiken zu minimieren. An 79 % der Produktionsstandorte ist eine Zertifizierung nach ISO 14001 erfolgt. Entsprechende Organisationseinheiten sorgen an den jeweiligen Standorten dafür, dass die geltenden Regelungen und Gesetze eingehalten werden, und identifizieren kontinuierlich weitere technische Möglichkeiten zur Begrenzung von Umwelt- und Klimarisiken. Ein Handlungsfeld ist beispielsweise die Verbesserung der Energieeffizienz

der Produktionsanlagen. An allen Standorten wird das Thema Energie aktiv gemanagt. Ca. die Hälfte der Standorte ist zudem vollständig nach ISO50001 zertifiziert.

Neben der Energieeffizienz verfolgen wir mit einer Reihe von Maßnahmen das Ziel, Emissionen zu senken. Im Jahr 2022 und Anfang des Jahres 2023 verschafften wir uns einen Überblick über die Stromverträge und den Anteil an Grünstrom an allen Standorten. Mithilfe der dadurch gewonnenen Entscheidungsgrundlage sollen Ende 2023 der Aufbau und die Verabschiedung einer Konzernrichtlinie zur Nutzung von Grünstrom erfolgen. Hierdurch würden deutlich weniger Emissionen bei der Erzeugung und Bereitstellung von Strom anfallen.

Auch durch die Evaluierung und den Aufbau von Reise- und Geschäftswagenrichtlinien sollen seit 2022 Emissionen gesenkt werden. Hierzu dient auch die Ausweitung der ÖPNV-Unterstützung unserer Beschäftigten, die wir uns im Rahmen unserer ESG-Strategie vorgenommen haben. Das aktuelle Mobilitätsangebot umfasst Jobtickets oder Fahrradleasing in vielen Segmenten und Gesellschaften.

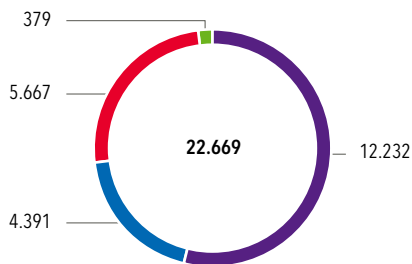
Darüber hinaus investierte KAP im Jahr 2022 in Deutschland in eigene Neubauten, die dem Gebäudeenergiegesetz (GEG) entsprechen.

Beitrag zum Klimaschutz

Die Segmente setzen viele weitere Maßnahmen zur Minderung von Emissionen um oder planen sie für 2023.

CO₂-Emissionen in den Segmenten¹

Scope-1-Emissionen in t CO₂e
(direkte Emissionen)



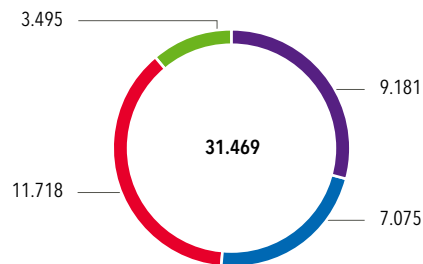
Das Segment **surface technologies** bezieht bereits jetzt Wärme nicht nur konventionell, sondern setzt auch auf deutlich umweltfreundlichere Fernwärme aus einer Biogasanlage. In Deutschland werden bei der Wahl von Dienstfahrzeugen Elektro- und Hybridfahrzeuge bevorzugt. Zur umweltfreundlichen elektrischen Betankung werden teilweise an den Standorten separate Photovoltaik-Flächen installiert. Insgesamt kommen bei **surface technologies** pro Mio. EUR Umsatz 265 t CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammen (-9% ggü. Vj.).

engineered products prüft den Aufbau einer Photovoltaik-Anlage am Standort Hessisch Lichtenau. Fällt die Prüfung positiv aus, soll die Anlage in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Zudem sind bereits Elektrostapler im Einsatz, die beim bestehenden Grünstrombezug Emissionen vermeiden. Pro Mio. EUR Umsatz des Segments entstehen 147 t CO₂e (-22% ggü. Vj.).

Auch das Segment **flexible films** wird zukünftig stärker auf Photovoltaik setzen. Strombezug wird über emissionsfreien Grünstrom abgedeckt. Transportoptimierungen führen durch effiziente Planung zu weiteren Einsparungen. Dies sorgt dafür, dass das Segment je Mio. EUR Umsatz nur 65 t CO₂e verursachte (+12% ggü. Vj.).

Das Segment **precision components** bewegt in der Gesellschaft Gear Motion viel. Dort wird der Umstieg auf E-Mobilität vorbereitet: Soweit möglich wird der Maschinenpark elektrifiziert. Aktuell sind bereits 30% elektrisch. Um die Nutzung elektrischer Firmenfahrzeuge zu

Scope-2-Emissionen in t CO₂e
(indirekte Emissionen aus Energiebezug)



■ engineered products ■ flexible films ■ surface technologies ■ precision components

¹ Die Emissionen des Basisjahres 2020 wurden aufgrund neuer Emissionskategorien, genauerer Rechenmethodik sowie des Verkaufs des Segments it/services neu berechnet. Es wurde der Ansatz operativer Kontrolle gewählt. Zur Berechnung der Emissionen wurden CO₂e-Faktoren des DEFRA (United Kingdom Department for Environment, Food & Rural Affairs, 2021) und der IEA (International Energy Agency, 2020) genutzt, die alle relevanten Treibhausgase berücksichtigen. Aktuell können biogene Emissionen nicht erfasst werden.

ermöglichen, wurden Ladestationen für den Standort installiert. Damit der dafür genutzte Strom möglichst geringe Umweltauswirkungen hat, befindet sich ein Photovoltaik-Projekt bereits in der Konzepterstellungsphase. Das Segment erzeugt pro Mio. EUR Umsatz 85 t CO₂e (–16 % ggü. Vj.). Diese und weitere Maßnahmen der Segmente haben einen deutlichen Einfluss auf die Treibhausgasemissionen der KAP-Gruppe im Ganzen, die 2022 bei 125 t CO₂e pro Mio. EUR Umsatz lagen (–9 % ggü. Vj.).

Emissionen nach Quelle

in t CO ₂ e	2022	2021	Veränderung (in %)
Scope 1 (Total)	22.669	22.367	1,4
Heizöl/Diesel/Benzin	4.782	4.054	18,0
Erdgas	17.887	18.312	–2,3
Scope 2 (Total)	31.469	30.533	3,1
Elektrizität	31.424	30.505	3,0
Fernwärme	45	29	58,3
Total	54.139	52.900	2,3

Die Treibhausgasemissionen beliefen sich im Jahr 2022 auf 54.139 t CO₂-Äquivalente im Bereich Scope 1 und 2 gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Entgegen der Entwicklung beim Energieverbrauch stiegen die Emissionen im Vergleich zum Vorjahr 2021 um 2,3 %. Hauptursache ist die vermehrte Verwendung von Diesel statt Erdgas zum Erzeugen von Wärme für die Produktionsprozesse. Die Emissionen in den Segmenten von KAP fallen in allen drei Scopes im Sinne des GHG Protocol an. Strombezug und eigene Wärmeerzeugung bilden mit weitem Abstand die größten Emissionsquellen von KAP, was auf die energieaufwendigen Produktionsprozesse zurückzuführen ist. Die höchste Emissionsmenge wird durch das Segment **engineered products** verursacht, was aus der Größe des Segments resultiert. Darauf folgt das Segment **surface technologies**. Die Segmente **flexible films** und **precision components** verursachen gemeinsam nur knapp die Hälfte der Emissionen von **surface technologies** und weniger als ein Viertel der Emissionen von **engineered products**. Bei beiden Segmenten ist die Emissionsintensität ebenfalls deutlich geringer.

In Fragen der Scope-3-Emissionen versuchen wir ab dem Jahr 2023, ein möglichst vollständiges Bild unserer Wertschöpfung zu liefern. Wir ermitteln bereits mithilfe

von Schätzfaktoren Emissionen, die durch Wassernutzung und Abfallerzeugung in der Wertschöpfungskette anfallen. Im Rahmen der KAP ESG-Strategie 2025 sollen dann weitere Quellen von Scope-3-Emissionen in 2023 gemessen und analysiert werden.

Der Sondereffekt der Corona-Pandemie fällt nicht mehr so deutlich wie im Vorjahr aus, muss allerdings auch für das Geschäftsjahr 2022 bei der Datenbewertung berücksichtigt werden.

EU-Taxonomie

Die Steuerung von Finanzierungsströmen in nachhaltige Investitionen ist ein Kernelement des Green Deals der Europäischen Union. Zu diesem Zweck hat die EU ein Klassifizierungssystem für Wirtschaftsaktivitäten entwickelt, welches den Anlegern helfen soll, zu beurteilen, ob Investitionen nachhaltig sind und vorgegebenen Umwelt- bzw. Sozialstandards entsprechen. Im Rahmen der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852) wurden sechs Themenfelder bzw. Ziele definiert:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Wassernutzung
4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
5. Minimierung der Umweltverschmutzung
6. Schutz von Biodiversität und Ökosystemen

Aktuell bestehen erst für zwei Umweltziele Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Um eine wirtschaftliche Aktivität zu beurteilen, ist eine zweistufige Analyse hinsichtlich Fähigkeit („eligibility“) und Konformität („alignment“) vorzunehmen. Zur Bestimmung der Konformität ist für jede Aktivität hinsichtlich eines jeden Ziels der EU-Taxonomie zu beurteilen, ob ein signifikanter Beitrag („substantial contribution“) geleistet wird, ohne eines der anderen Ziele deutlich negativ zu beeinflussen („do no significant harm“, DNSH). Darüber hinaus sind Mindeststandards für Arbeitssicherheit und Menschenrechte („minimum safeguards“) für jede Aktivität zu gewährleisten.

Unternehmen, die in den Geltungsbereich der EU-Taxonomie fallen, unterliegen bestimmten Berichterstattungspflichten. Ein zentrales Element ist die Bestimmung des konzernweiten taxonomiefähigen Anteils der Umsatzerlöse, welcher mit denjenigen Produkten oder Dienstleistungen erzielt wird, die mit

Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig einzustufen sind, sowie des Anteils der Investitionsaufwendungen und des Anteils der Betriebsausgaben im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen, die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche als ökologisch nachhaltig angesehen werden.

Die KAP AG machte erstmalig für das Berichtsjahr 2021 Angaben zur Taxonomiefähigkeit ihrer Wirtschaftsaktivitäten. Dabei nutzten wir die Möglichkeit, ausschließlich über taxonomiefähige Aktivitäten im Kontext der Ziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ zu berichten. Der Ausweis der entsprechenden Anteile von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben sowie Erläuterungen zu den dahinter liegenden Berechnungsprozessen erfolgen aggregiert, also ohne eine Differenzierung nach den relevanten Wirtschaftsaktivitäten.

Für das Berichtsjahr 2022 wurden die Wirtschaftsaktivitäten von KAP und die daraus erzielten Umsätze sowie die Investitionen und Betriebskosten erneut analysiert und dahingehend bewertet, welche Anteile als taxonomiefähig eingestuft werden können. Doppelzählungen wurden vermieden, indem eine eindeutige Zuordnung der taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsaufwendungen sowie Betriebsausgaben auf jeweils eine taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität vorgenommen wurde. Die Analyse ergab, dass der derzeitige Anwendungsbereich der Taxonomie-Verordnung mit Fokus auf CO₂-intensive Industrien für KAP nur begrenzt Anwendung findet.

Unter Berücksichtigung von Wesentlichkeitskriterien wurden folgende Wirtschaftsaktivitäten von KAP als taxonomiefähig identifiziert:

- 3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien
- 3.5 Herstellung von energieeffizienten Gebäudeausrüstungen
- 3.17 Herstellung von Kunststoffen in Primärformen
- 8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten

Die KPIs der taxonomiefähigen Umsätze, Investitionsaufwendungen (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) des Geschäftsjahres, die auf den berichteten Beträgen des Konzernabschlusses basieren, sind in folgender Tabelle für die KAP AG aufgeschlüsselt.

Ab dem Berichtsjahr 2022 ist die KAP AG verpflichtet, auch die Taxonomiekonformität ihrer Wirtschaftsaktivitäten zu prüfen, d. h. zu analysieren, ob diese einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer Umweltziele leisten, ohne dabei andere Umweltziele erheblich zu beeinträchtigen (DNSH), und ob sie in Übereinstimmung mit dem sozialen Mindestschutz durchgeführt werden. Aufgrund der komplexen Ermittlungsverfahren zur Bestimmung der Taxonomiekonformität der Wirtschaftsaktivitäten weisen wir für das Berichtsjahr 2022 die taxonomiekonformen Umsätze, Investitionsaufwendungen und Betriebsausgaben mit 0 EUR aus. Für das Berichtsjahr 2023 wollen wir die taxonomiekonformen Umsätzen, Investitionsaufwendungen und Betriebsausgaben berichten.

Taxonomiefähige Anteile an den Wirtschaftsaktivitäten

in Mio. EUR	2022
Umsätze	433,5
davon taxonomiefähig	49,9
In %	11,5
CapEx	30,0
davon taxonomiefähig	4,2
In %	14,0
OpEx	64,6
davon taxonomiefähig	0,7
In %	1,1

ABFALL UND GEFÄHRLICHE STOFFE

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3

KAP übernimmt Verantwortung für die Schonung natürlicher Ressourcen und die sorgsame Behandlung von Abfällen zugunsten des Umweltschutzes. Im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft achten wir darauf, möglichst wenig Abfall zu produzieren und bereits in der Entwicklungsphase an die Wiederverwertbarkeit unserer Produkte zu denken.

Bei uns wird Abfall über ein Kreislaufsystem anhand der Maxime „Vermeiden vor Verwerten vor Entsorgen“ behandelt. Wo möglich, wird der Abfall der Wiederverwertung zugeführt und ansonsten fachgerecht entsorgt. In den verschiedenen KAP-Segmenten fallen produktionsbedingt verschiedene Arten und Mengen von Abfall an. Bei produzierenden Segmenten wie **engineered products** stehen Produktionsmaterialabfälle

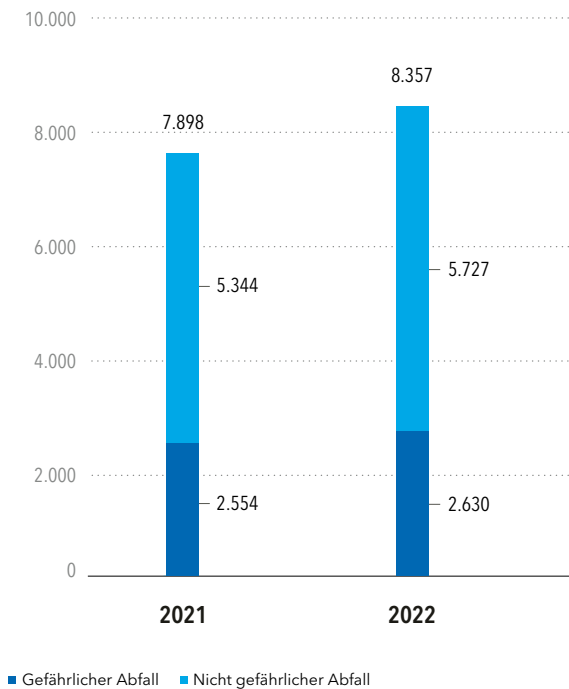
von Metallen und Kunststoffen, Holz- und Chemieabfälle oder Verpackungen im Mittelpunkt von Wiederverwendung, Recycling und Entsorgung. Bei **surface technologies** hingegen handelt es sich bei den Abfällen vornehmlich um Galvanikschlämme und Lacke.

Dadurch unterscheiden sich auch Fokus und Maßnahmen des Abfallmanagements stark. So spielen bei **flexible films** etwa die Verringerung von Erdölkunststoffen und der Aufbau eigener Recyclinganlagen eine Rolle, während das Segment **surface technologies** besonders sorgsam bei der Entsorgung gefährlicher Stoffe vorgehen muss. In allen Segmenten ist der Umgang mit Abfällen stark durch die einzelnen Kunden beeinflusst.

Neben Zielen der einzelnen Gesellschaften und Standorte haben wir uns auch im Rahmen der ESG-Strategie 2025 Ziele im Bereich Abfall und Recycling gesetzt:

1. Abfallmanagement ausbauen und wesentliche Abfallarten identifizieren
2. Ausweitung von Recycling bei KAP
3. Nachhaltige Nutzung von Rohstoffen und Verpackungen bei KAP und seinen Kunden

Abfallmenge nach Kategorie (in t)



Managementansatz

Das wesentliche Thema „Abfall und gefährliche Stoffe“ wird ebenfalls im Rahmen des Umweltmanagements und wie oben beschrieben gemanagt. Das ESG-Gremium überprüft regelmäßig die Fortschritte. Vorbereitende und konzeptionelle Arbeit erfolgt auf Konzernebene durch den Steuerungskreis Umwelt und durch den Sustainability Manager. Die operative Verantwortung liegt bei den Segmenten und Gesellschaften und den dortigen Verantwortlichen.

In allen Segmenten sind Abfallbeauftragte durch die jeweiligen Geschäftsführungen bestimmt. In den Gesellschaften sind teils Abfallbeauftragte eingesetzt, teils trägt die Werksleitung die Verantwortung für den jeweiligen Standort. In allen Segmenten gibt es mindestens jährliche und oft viertel- oder halbjährliche Berichte an die Geschäftsführungen.

In vielen Gesellschaften wird das Abfallmanagement über das Managementsystem ISO 14001 gesteuert. Hier sind die verschiedenen Richtlinien von besonderer Wichtigkeit. Dabei kann es sich um Rechts- und Abfallkataster sowie Abfalleitlinien handeln, aber auch um Arbeits- und Verfahrensanweisungen, die sich oft aus der ISO 14001 ableiten. Im Rahmen der ISO 14001 finden an vielen Standorten regelmäßige interne und externe Audits statt.

Fortschritte werden durch den Steuerungskreis und die Segmente unter anderem über folgende KPIs gemessen:

- Tonnen Abfall pro Mio. EUR Umsatz
(2022: 19,3 t/Mio. EUR (–6 % ggü. Vj.))
- Tonnen Abfall pro Tonne eingesetztes Material
(2022: 0,075 t/t (–4 % ggü. Vj.))*

* Ohne Segment **surface technologies**, da dort die Produktionsmenge nicht in Tonnen ermittelt wird.

Abfallmanagement verbessern

Die an den KAP-Standorten anfallenden Abfälle werden grundsätzlich nach Art des Abfalls (nicht gefährlich/ gefährlich) und nach Entsorgungskategorie getrennt. Verbesserungspotenziale werden auf Segment- und Standortebene identifiziert und umgesetzt. Durch diese und weitere Maßnahmen, wie die strenge Ausschusskontrolle an vielen Standorten, die Umrüstung auf modernste Technologien, Nutzung von Mehrwegsyste-men und Optimierungsmaßnahmen der Abläufe,

können wir die Abfallmenge stetig reduzieren. Um die Auswirkungen durch KAP-Produkte zu erfassen, werden in verschiedenen Segmenten Lebenszyklusanalysen (LCA) für Kunden durchgeführt – etwa im Segment **engineered products**.

Abfallmenge nach Kategorie

in t/Jahr	2022	2021	Veränderung (in %)
Gefährlicher Abfall	2.630	2.554	3,0
Nicht gefährlicher Abfall	5.727	5.344	7,2
Summe	8.357	7.898	5,8

Keine weitere Aufspaltung nach Untergruppierung Wiederverwertung usw. möglich, da erst ab 2023 im Reporting vorgesehen.

Zum Abfallmanagement gehört auch die spezifische Behandlung von Abfällen – besonders bei gefährlichen Sorten. Deshalb haben wir die Maßnahme festgeschrieben, fortlaufend gefährliche Abfälle vollständig durch zertifizierte Entsorgungspartner entsorgen zu lassen. Voraussetzung ist die klare Trennung und sortenreine Sammlung von Abfallgütern, die wir bereits konsequent umsetzen. Bis die Abfälle entsorgt werden, müssen sie an den Standorten fachgerecht gelagert werden.

Reduktion und Recycling

Eine Möglichkeit, gefährliche Abfälle gar nicht behandeln zu müssen, ist die Vermeidung dieser Abfälle. Dies erreicht das Segment **surface technologies** bereits durch die Substitutionsmaßnahmen, die im Kapitel „Produktsicherheit/Produktverantwortung“ beschrieben werden. Das Segment verzeichnete 2022 4.315 t Abfall.

Unser Ziel, Recycling bei KAP auszuweiten, erreichen wir durch Sensibilisierung, Schulung und Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um aktiv zum Recycling beizutragen, möchten wir im Jahr 2023 im Segment **flexible films** am Standort Coswig (Deutschland) eine eigene Recyclinganlage aufbauen und nutzen. Im Segment **flexible films** nutzen wir bereits eine Recyclinganlage in der Gesellschaft Riflex Film und setzen bei den Gesellschaften AerO Coated Fabrics, CaPlast und Elbtal Plastics auf externe Recyclinganbieter. In der Gesellschaft Steinweg Kunststofffolien wird der Abfall zu großen Teilen in einem eigenen

Kreislauf wiederverwendet. Das Segmentziel, bis 2025 den Einsatz der Verpackungen um 25 % zu reduzieren, wurde auch 2022 vorangetrieben. Im Segment fielen 2022 insgesamt 2.236 t Abfall an. Damit reduzierte sich die Abfallmenge gegenüber dem Vorjahr um 4,6 %.

Auch das Segment **precision components** hat sich interne Ziele zum Thema Abfall gesetzt: Insgesamt soll die Abfallmenge jährlich um 2 % gesenkt, die Effektivität der getrennten Abfallsammlung gesteigert und künftig eine Abfallverwertungsquote von über 90 % in jedem Jahr erreicht werden. Gear Motion in Ehingen (Deutschland) konnte die Verwertungsquote bereits 2020 erreichen. Für den Segmentstandort Bebusch Hungária wurde im Jahr 2022 dieses Ziel erreicht. Das Segment verursachte in 2022 451 t Abfall, und damit 4 % mehr als in 2021.

Das dritte strategische Ziel im Bereich „Abfall und gefährliche Stoffe“ legt die nachhaltige Nutzung von Rohstoffen und Verpackungen bei KAP und seinen Kunden fest. Hierzu sollen drei Maßnahmen beitragen. Erstens ziehen wir, wo möglich und sinnvoll, seit dem Berichtsjahr Mehrweg- oder recyclebare Verpackungsmaterialien vor. Als Beispiel kann **engineered products** dienen: Am Standort Hessisch Lichtenau sind bereits Mehrwegverpackungen im Einsatz. Die Möglichkeit des Einsatzes von recyclebaren Verpackungen wird laufend überprüft. Wir wollen möglichst große Anteile von Abfällen wieder in den Wertstoffkreislauf zurückführen und so unsere Recyclingquote erhöhen. Das Segment **engineered products** erzeugte in 2022 1.355 t Abfall.

Zweitens empfehlen wir regelmäßig in Kundengesprächen Mehrweg- und Recyclingverpackungen. Dies geschieht bereits bei **flexible films**. Mit einigen Kunden ist die Rücknahme von Abfallmaterialien vereinbart, die in dem jeweiligen kundenindividuellen Prozess anfallen. Die zurückgenommenen Materialien werden dann den eigenen Recyclinganlagen zugeführt, aufbereitet und wieder in den Produktionsprozess eingeleitet.

Drittens sensibilisieren wir auch abseits der Schulungen unsere Beschäftigten für Abfallreduktion. So wird insbesondere in der Fertigung bereits Bewusstsein zur Reduktion von Ausschuss oder bei der Abfalltrennung geschaffen.

KUNDEN UND PRODUKTE

SICHERE UND INNOVATIVE PRODUKTE ANBIETEN

Erfolg und Misserfolg unseres Geschäfts sind von Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit unserer Produkte, Dienstleistungen und Verfahren abhängig. Nur wenn diese Werte in den Segmenten umgesetzt werden, kann KAP langfristig bestehen.

Im Handlungsfeld „Kunden und Produkte“ wurden in unserer Wesentlichkeitsanalyse die wesentlichen Themen „Produktsicherheit/Produktverantwortung“ und „Nachhaltige Innovation“ identifiziert.

PRODUKTSICHERHEIT/PRODUKTVERANTWORTUNG

GRI 3-3, 416-1, 416-2

Sicherheit, Hochwertigkeit und Umweltverträglichkeit in Verarbeitung und Nutzung unserer Produkte ist uns und unseren Kunden wichtig. Dabei ist von größter Bedeutung, die höchsten Qualitätsstandards zu erfüllen, um ein zuverlässiger Partner zu sein. Wir wollen Maßstäbe in den Bereichen setzen, in denen unsere Segmente tätig sind. Doch nicht nur bei der Qualität, sondern auch bei der Umweltleistung unserer Produkte und technologischen Lösungen übernehmen wir Verantwortung. Wir wollen mit unserem Portfolio dazu beitragen, das Wirtschaften nachhaltiger zu gestalten. Zunehmend setzen wir – in Zusammenarbeit mit unseren Kunden – auf energieeffiziente Produkte, Dienstleistungen und Verfahren. Wir arbeiten mit unseren Kunden in allen produktbezogenen Fragen zusammen. Gerade ihre Ansprüche beeinflussen Entwicklung, Qualität und Nachhaltigkeit maßgeblich.

Die vier Segmente der KAP AG sind sehr unterschiedlich aufgestellt. Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Tätigkeitsfelder sind im Einstiegskapitel „Über KAP“ zu finden.

Die Fülle verschiedener Produkte, Dienstleistungen und Verfahren wird in den Segmenten und Gesellschaften von KAP erarbeitet, konzipiert und umgesetzt. Neben Zielen der einzelnen Gesellschaften und Standorte haben wir uns auch im Rahmen der ESG-Strategie 2025 Ziele im Bereich „Kunden und Produkte“ gesetzt:

1. Qualitätsmanagementprozess sicherstellen
2. Produkt- und Verfahrenssicherheit kontinuierlich verbessern
3. Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte und Herstellverfahren erweitern

Managementansatz

Immer höchste Maßstäbe an Qualität und Sicherheit zu setzen, ist Grundlage unseres langfristigen Geschäftserfolgs. Deshalb tragen in den Segmenten die Geschäftsführungen die Hauptverantwortung für Qualität und Sicherheit unserer Produkte, Verfahren, Prozesse und Dienstleistungen.

Darüber hinaus unterscheiden sich die Strukturen. Im Segment **engineered products** ist neben den segmentverantwortlichen CEOs ein Product Safety & Conformity Representative (PSCR) bestimmt.

Bei **surface technologies** sind ebenso ein PSCR auf Segmentebene und zusätzlich PSCRs in allen Gesellschaften festgelegt, in denen eine direkte Belieferung durch OEM (Erstzulieferer) stattfindet.

Im Segment **flexible films** zeichnet die Leitung Business Development verantwortlich. Darüber hinaus gibt es hier und im Segment **precision components** Beauftragte auf Gesellschaftsebene.

In allen Segmenten tragen die Produktmanager oder die Projektverantwortlichen die Verantwortung für die operative Sicherung der Qualität sowie die Umsetzung von Sicherheit und weiterer konkreter Kundenanforderungen.

Die Arbeit in den Segmenten wird auch durch Vorgaben in Form von Strukturen, Richtlinien und Zielsetzungen verschiedener Managementsysteme geregelt. Einige unserer Standorte weisen zertifizierte Managementsysteme auf. Im Segment **engineered products** sind alle, bis auf einen, nach IATF 16949 und alle Standorte nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) zertifiziert. Alle Standorte von **precision components** sind nach der IATF 16949 zertifiziert, die die ISO 9001 beinhaltet. Auch **surface technologies** weist als Segment die IATF-Zertifizierung auf, ausgenommen zwei Standorte, die ISO-9001-zertifiziert

sind. Knapp 67 % der Standorte von **flexible films** sind nach ISO 9001 zertifiziert.

Auch die Umwelt- und Energiemanagementsysteme ISO 14001 und ISO 50001 haben einen deutlichen Einfluss auf die Produktentwicklung und -innovation. So werden im Segment **engineered products** Produktionstechnologien mit dem Ziel entwickelt, den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren.

Die Entwicklungen im Bereich „Produktsicherheit/Produktverantwortung“ werden unter anderem über den KPI „Abdeckung der Produktionsstandorte in Prozent durch zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem“ verfolgt (2022: 85,7%).

Hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards

Unser erstes strategisches Ziel, den Qualitätsmanagementprozess stets bestmöglich sicherzustellen, erreichten wir im Jahr 2022 dadurch, dass wir die Geschäftsführer der Werke in allen relevanten Segmenten als Verantwortliche bestimmten. Zu Qualitätsmanagement gehört auch das Einholen von Feedback. Die Segmente werten dazu regelmäßig die Kundenzufriedenheit aus – etwa im Rahmen der IATF-16949-Zertifizierung. Darüber hinaus besteht eine Fülle von Richtlinien und Auditierungsvorgaben in den Segmenten, wie etwa das Management besonders besorgniserregender Stoffe (Substances of Very High Concern, svhc) im Segment **engineered products**, das aus der Chemikalienverordnung „REACH“ resultiert.

Zudem existieren viele Produktions- und Prüfanweisungen, PSCR-Verfahrensanweisungen und Spezifikationen sowie Prozesse, die aus Kundenvorgaben resultieren. Im Segment **flexible films** etwa ist das Thema „Produktsicherheit/Produktverantwortung“ in den Segment-Kodizes „Liability“, „Sustainability“ und „Explorative Spirit“ verankert und bereits heute fester Bestandteil des täglichen Handelns.

Das zweite strategische Ziel, die Produkt- und Verfahrenssicherheit kontinuierlich zu verbessern, wurde im Jahr 2022 durch zwei Maßnahmen umgesetzt: Neben der Benennung der Geschäftsführer der Werke zu Product Safety & Conformity Representatives (PSCRs) wurde die Analyse risikoreicher Dienstleistungen ausgebaut, sie findet nun größtenteils in den Segmenten statt. Bei **engineered products** wird sie bereits gruppenweit

umgesetzt. Auch im Segment **flexible films** sind bis auf einen Standort alle abgedeckt.

Um die Produktsicherheit zu garantieren, wenden die Segmente und Gesellschaften viele Sicherungs- und Kontrollmaßnahmen an. Neben den genannten Richtlinien, Vorgaben und Anweisungen geht es vor allem um regelmäßige Abläufe: Dies umfasst etwa Wareneingangskontrollen bei Materialien, genau definierte Prozesse anhand von Sicherheitsdatenblättern und Prozessaudits, Produktfreigaben für Prozesse und Produkteigenschaften durch unsere Kunden sowie abschließende Qualitätsprüfungen vor der Auslieferung.

Im Segment **surface technologies** werden regelmäßig Risikoanalysen nach dem EU Rapid Exchange of Information System (RAPEX) durchgeführt. **engineered products** nutzt hierzu Prozessaudits und Requalifizierungsprüfungen. Auch in der Kooperation mit Partnern setzen wir auf Prüfung und Kontrolle – so arbeiten wir nur mit zertifizierten und geprüften Lieferanten zusammen. Weiterführende Informationen sind im Kapitel „Lieferkette“ zu finden. Durch die hohe Qualität und Langlebigkeit unserer Produkte können wir darüber hinaus für Anwendungssicherheit sorgen, wenn unsere Produkte verbaut sind.

NACHHALTIGE INNOVATION

GRI 3-3

Managementansatz

In den vergangenen Jahren haben sich Innovationsfähigkeit sowie kontinuierliche Investitionen in Forschung und Entwicklung als wichtige ökonomische Erfolgsfaktoren für Unternehmen erwiesen. Stets innovativ und dabei nachhaltig zu sein, ist ebenfalls Grundlage des langfristigen Geschäftserfolgs des KAP-Konzerns. Angestoßen werden Innovationen bei uns durch unterschiedliche Einflussfaktoren, wie neue Schlüsseltechnologien, eine veränderte Nachfrage bezogen auf nachhaltige Produkte oder die Substitution von potenziell besorgniserregenden Stoffen in Produkten.

Die Steuerung und Umsetzung der Innovationsprozesse erfolgen dezentral in den Segmenten und Tochtergesellschaften. Deshalb tragen die Geschäftsführungen der Segmente die Hauptverantwortung für Fortschrittlichkeit und Nachhaltigkeit unserer Produkte, Verfahren, Prozesse und Dienstleistungen. In vielen Gesellschaften der Segmente werden nachhaltige Innovationen

in enger Zusammenarbeit mit den Kunden entwickelt. So kommen z. B. im Segment **engineered products** die Anforderungen zu neuen nachhaltigen Rohstoffen vom Kunden. Hier verantwortet neben dem Vertriebsgeschäftsführer auch die Leitung Innovation den Prozess für nachhaltige Innovationen.

Das systematische Management von nachhaltigen Innovationen als integralem Bestandteil unserer ESG-Strategie 2025 ist im weiteren Aufbau begriffen. Die Nachhaltigkeit unserer Innovationen und Produkte machen wir an deren möglichst geringem CO₂-Footprint fest. Künftig wollen wir unseren Fortschritt bei nachhaltigen Innovationen messbar machen.

Umweltfreundliche Produkte und Verfahren

Ein Ziel unserer ESG-Strategie ist, die Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte und Verfahren zu erweitern. Hierzu fördern wir den Einsatz umweltfreundlicherer Ausgangsstoffe und analysieren fortlaufend Möglichkeiten der Substitution gefährlicher oder umweltschädlicher Stoffe durch bessere Alternativen. Hier setzen wir in der Praxis auf externe Nachweise wie Zertifikate von EMICODE für langfristig saubere und sichere Raumluft oder der Initiative „Energieeffizienz made in Germany“. Darüber hinaus arbeiten die Segmente mit ihren Kunden an weiteren messbaren Fortschritten zur kontinuierlichen Verbesserung ihres ökologischen Fußabdrucks – beispielsweise durch die externe Bewertung der Ratingagentur EcoVadis.

Im Segment **flexible films** gewinnt die Umweltverträglichkeit immer mehr an Bedeutung. Wichtigster Punkt hierbei ist, die Recyclingfähigkeit und Wiederverwendbarkeit zu erhöhen. Mit zunehmendem Erfolg werden Produktlösungen vermarktet, die entweder vollständig oder aber zu einem hohen Anteil auf nachwachsenden Rohstoffen basieren. Das Segment hat sich über den Verein VinylPlus zu Sammlung und Recycling von PVC-Produkten verpflichtet. Die Segmentprodukte leisten etwa im Baubereich einen maßgeblichen Beitrag zur

Vermeidung von Energieverlusten und schützen zudem die Gebäude vor Feuchtigkeit oder gesundheitsschädlichen Belastungen.

Die für das Segment **engineered products** wichtigen technischen Textilien besitzen ein enormes Zukunftspotenzial für nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften. Durch ihr geringes Gewicht und innovative Fertigungsverfahren können kontinuierlich neue Anwendungsbereiche erschlossen werden, in denen die Segmentprodukte bislang verwendete Materialien substituieren. Dies umfasst etwa ein Haftungssystem, das frei von den Stoffen Resorcin und Formaldehyd ist und stattdessen auf größtenteils nachwachsenden Rohstoffen basiert. Des Weiteren soll zukünftig durch innovative Verfahren bei der Herstellung von Produkten weniger Erdgas eingesetzt sowie durch eine Photovoltaik-Anlage Strom für die Produktion gewonnen werden.

Das Segment **precision components** weist an den einzelnen Standorten jeweils besondere Leuchtturmprojekte auf. Viele davon stehen mit Umweltaspekten in Verbindung. Dies umfasst zum Beispiel die zusätzliche Integration von Dichtheitsprüfungen in laufende Prozesse, wodurch Leckagen vermieden werden, oder auch Gewichtseinsparungen für Effizienzgewinne. Durch das Portfolio aus hochentwickelten Zahnrädern und komplementären Bauteilen aus Kunststoff und Metall unterstützt das Segment zudem nachhaltige Endprodukte im Bereich der E-Mobilität.

Im Segment **surface technologies** werden keine Produkte im eigentlichen Sinne, sondern Verfahren entwickelt. Indem die Prozesse im Segment umweltfreundlich gestaltet werden – etwa durch umfängliche Wassersparnis, die Reduktion des Chemikalieneinsatzes oder durch Energieeinsparungen –, unterstützen wir unsere Kunden bei einer umweltfreundlichen Produktion. Ein wichtiger Einfluss liegt in der Substitution umweltschädlicher Stoffe und Prozessmedien in den Verfahren.

LIEFERKETTE

WERTSCHÖPFUNG NACHHALTIG GESTALTEN

KAP übernimmt Verantwortung für das unternehmerische Handeln. Neben der Betrachtung der eigenen Auswirkungen beachten wir auch die positiven und negativen Auswirkungen, die unsere Geschäftstätigkeit in der Lieferkette verursacht. Die Lieferkette muss in den verschiedenen Segmenten unterschiedlich betrachtet werden. Gemeinsam ist den Segmenten, dass sie langfristige Geschäftsbeziehungen mit den Zulieferern anstreben. Zudem sind alle Segmente beim Einkauf von Rohstoffen oder Produkten stark von Kundenvorgaben abhängig.

Die wichtigsten eingekauften Produkte sind sehr verschieden. Typische eingekaufte Produktionsmaterialien sind, je nach Segment, beispielsweise Garn, Stahl, Granulate und Substrate, Chemikalien, Additive und Lacke.

Im Handlungsfeld „Lieferkette“ wurde kein wesentliches Thema identifiziert, dennoch haben wir uns entschlossen weiterhin zu diesem Themenkreis zu berichten. Dies tun wir auch in Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), dem KAP ab dem 1. Januar 2024 unterliegen wird.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Die Lieferkette von Unternehmen rückt mehr und mehr in den Fokus der Nachhaltigkeitsbewegung und des Gesetzgebers. Wie am LkSG gesehen werden kann, ist dabei die Einhaltung der Menschenrechte das wichtigste Element. Die Einhaltung der Menschenrechte muss stets die Grundbedingung von Geschäftstätigkeit sein. Dies bezieht auch Umweltaspekte mit ein, da gemäß einem Beschluss der Vereinten Nationen eine saubere Umwelt zu den Menschenrechten zählt.

Deshalb bekennt sich die KAP AG zu den universell gültigen Menschenrechten innerhalb unseres Unternehmens und in unserer Wertschöpfung. Dabei orientieren wir uns an internationalen Leitlinien wie den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den universellen Werten des UN Global Compact. Wir sind seit November 2022 Mitglied

des UN Global Compact und werden regelmäßig über die Umsetzung der zehn zugrundeliegenden Prinzipien berichten. Wir lehnen jede Form moderner Sklaverei ab: Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Pflichtarbeit, Menschenhandel und den Einsatz von Gewalt. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen dürfen nicht eingeschränkt werden.

Als Teil der Strategie haben wir ein Ziel im Bereich „Menschenrechte“ entwickelt, das mit einer Fülle von Maßnahmen über die nächsten Jahre umgesetzt wird: Wir werden die Einhaltung von Arbeitssicherheit und Menschenrechten in der Lieferkette einfordern.

Managementansatz

Das ESG-Gremium verantwortet die strategische Ausrichtung des Unternehmens in Hinblick auf Lieferkette und Menschenrechte. Einer der Steuerungskreise, die dem Gremium mit Beschlussvorlagen zuarbeiten und eine gemeinsame Richtung der Segmente entwickeln, beschäftigt sich mit der Lieferkette und Menschenrechten. Die operative Auseinandersetzung wird zu großen Teilen über den Einkauf der Segmente und Gesellschaften geleistet.

Bei **engineered products** ist ein Global Head of Purchasing bestimmt. Er betreut die wichtigsten Rohstoff- und Chemielieferanten des Segments. Die eingekauften Ressourcen und Produkte werden durch den Einkauf in den einzelnen Werken abgerufen.

Bei **surface technologies** werden der Bezug von Energie und die Investition in neue Anlagen über das Segment organisiert. Der restliche Einkaufsprozess wird grundsätzlich von den Standorten umgesetzt. Dabei orientieren sich die einzelnen Verantwortlichen an Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen und Bestellformularen.

Im Segment **precision components** werden die wichtigsten Einkaufsbereiche auf Segmentebene verhandelt – koordiniert durch den Chief Financial Officer (CFO) des Segments. Alle anderen Güter werden dezentral eingekauft.

flexible films weist ebenfalls eine dezentrale Einkaufsstruktur auf, die über Einkaufsverantwortliche der Gesellschaften gemanagt wird. Wo das Segment von Synergieeffekten ausgeht, kooperieren die Standorte. Für bestimmte Produktbereiche ist die Schaffung einer segmentweiten Verantwortung für 2023 geplant. Die KAP AG hat bereits in 2022 konzernweit an allen relevanten Standorten die Rollen von Produktsicherheits- und Konformitätsbeauftragten (PSCR) und Verantwortlichen für Qualitätsmanagementprozesse eingeführt.

Der Steuerungskreis Lieferkette/Menschenrechte misst Status quo und Fortschritte im entsprechenden Themenbereich über verschiedene KPIs. Einer der wichtigsten Indikatoren dabei ist der Anteil der Lieferanten, die den Supplier Code of Conduct je Segment anerkannt haben. Falls unsere wichtigsten Lieferanten einen eigenen Code of Conduct haben, wird dieser auf Übereinstimmung mit dem KAP Supplier Code of Conduct geprüft. Falls diese Prüfung Lücken erkennen lässt oder kein Code of Conduct vorliegt, verpflichten wir unsere Lieferanten dazu, den KAP Supplier Code of Conduct zu unterschreiben. Bei Nichtkonformität wird der entsprechende Lieferant nicht gelistet oder gewechselt.

Verantwortung in der Lieferkette

Zur Wahrnehmung unserer umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten werden wir unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten künftig noch intensiver in Anlehnung an die Anforderungen des für die KAP AG ab dem 1. Januar 2024 geltenden LkSG unter Nachhaltigkeitsaspekten evaluieren, um etwaige Risiken zu minimieren und unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden. Unser strategisches Ziel, in der Lieferkette die Einhaltung von Arbeitssicherheit und Menschenrechten einzufordern und die Anforderungen des Gesetzes sicherzustellen, wollen wir im Geschäftsjahr durch geeignete Maßnahmen voranbringen. Konkret sehen die gesetzlichen Anforderungen u. a. die Festlegung der Verantwortlichkeiten, z. B. durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten, die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung der unternehmenseigenen Menschenrechtsstrategie, die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens zur Aufnahme von Rechtsverstößen und eines Risikomanagements inklusive Risikoanalyse sowie die Verankerung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen im Falle eines Rechtsverstoßes vor. Zudem unterliegen betroffene Unternehmen einer

Dokumentations- und jährlichen Berichtspflicht gegenüber dem zuständigen Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Bereits jetzt wird unser Supplier Code of Conduct bei Vertragsabschlüssen zur Unterzeichnung oder mindestens zur Kenntnisnahme vorgelegt. Er ist Grundlage des Einkaufsprozesses in allen Segmenten. Über den Supplier Code of Conduct werden unseren Partnern die KAP-Leitsätze ethischen und integren Handelns vermittelt. In einigen Segmenten stellt er bereits jetzt eine mitgeltende Unterlage in den Einkaufsbedingungen dar oder wird den Lieferanten bei Vertragsabschluss zugeschickt. Mit der Umsetzung des LkSG zum 1. Januar 2024 wollen wir das konzernweit standardisieren und messbarer machen.

Der Kodex enthält Vorgaben zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Den Segmenten ist es freigestellt, den Supplier Code of Conduct zu erweitern oder zu spezifizieren. Voraussetzung ist, dass sie die Mindestanforderungen des KAP Supplier Code of Conduct dabei stets einhalten. Das Segment **engineered products** vertieft in diesem Sinne etwa die Vorgaben zu Umwelt, Energie und Ressourcen in einem eigenen Dokument.

Prüfung und Audits

Vor Aufnahme neuer Beziehungen werden Geschäftspartner einem Business-Partner-Due-Diligence-Prozess unterzogen, der u. a. sowohl ethische und Compliance-relevante Aspekte der Geschäftspartner als auch die Nachhaltigkeitsthemen wie Zertifizierungen oder ökologische Verpackungen umfasst. Dies geschieht auf Grundlage unserer KAP-Geschäftspartnerrichtlinie. Zur Umsetzung der Richtlinie wird auch eine spezielle Software für die Sanktionskontrolle genutzt, die anhand von Sanktionslisten die Partner prüft. Zudem ist ein Hinweisgebersystem installiert, welches nicht nur KAP-Beschäftigten, sondern auch unseren Geschäftspartnern offensteht. Das weltweit zugängliche System kann auch zur Meldung von Menschenrechtsverletzungen genutzt werden. 2022 wurden keine wesentlichen Themen seitens der Geschäftspartner oder Lieferanten gemeldet. Die Möglichkeit von Auditierungen unter Einbezug von Menschenrechtsaspekten wurde in der Vergangenheit nur in einzelnen Fällen genutzt.

Ab 2023 soll die Prüfung unserer Lieferanten bzw. der Business-Partner-Due-Diligence-Prozess in Anlehnung an die Anforderungen des für die KAP AG ab dem 1. Januar 2024 geltenden LkSG noch weiter konkretisiert werden. Dazu wird die Richtlinie noch überarbeitet und u. a. mit regelmäßigem Risikomanagement inklusive Risikoanalyse sowie mit der Verankerung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen im Falle eines Rechtsverstoßes in der Lieferkette ein Regelprozess eingeführt.

Es ist in der KAP ESG-Strategie 2025 vorgesehen, weitere Überprüfungsaudits der Lieferanten über das Nachhaltigkeitsrating EcoVadis in ersten Segmenten einzuführen. Neben der Überprüfung von Zulieferern bietet EcoVadis auch die Prüfung eigener Prozesse an. Für KAP selbst werden wir 2023 die Ausweitung von EcoVadis-Audits evaluieren. Die guten Ergebnisse einzelner Gesellschaften wollen wir noch weiter ausbauen. Dies umfasst den EcoVadis-Goldstatus der Mehler Engineered Products in dem Segment **engineered products** und den Platinstatus von CaPlast im Segment **flexible films**. Die Segmentgesellschaft CaPlast gehört damit zu den besten 4 % aller durch EcoVadis bewerteten Unternehmen.

ÜBER DIESEN BERICHT

BERICHTSPROFIL

GRI 2-2, 2-3, 3-2

Mit dem vorliegenden Bericht veröffentlichen wir unseren gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden: nichtfinanzieller Bericht) nach HGB und erfüllen damit die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes auf Gesellschafts- und Konzernebene gemäß § 315b, c HGB i.V.m. § 289b bis e HGB. Dieser nichtfinanzielle Bericht enthält die gesetzlich geforderten Informationen in Bezug auf Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Im Rahmen dieses Berichts legen wir offen, welche Konzepte wir im abgelaufenen Geschäftsjahr und für die Zukunft hinsichtlich der wesentlichen nichtfinanziellen Sachverhalte verfolgen. Die Angaben zu taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsätzen, CapEx und OpEx zur Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung sind auf Seite 25 f zu finden.

Der Berichtszeitraum des nichtfinanziellen Berichts entspricht dem Kalenderjahr und beschreibt den Stand zum jeweiligen Geschäftsjahresende. Wo angebracht beschreiben wir Entwicklungen zu Beginn des laufenden Jahres. Falls nicht anders vermerkt, beziehen sich alle im Bericht getroffenen Angaben auf die AG und den Konzern gleichermaßen.

Wir nutzen die Möglichkeit im CSR-RUG, nach einem Rahmenwerk zu berichten. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

Im Rahmen der Entwicklung der KAP ESG-Strategie 2025 wurden steuerungsrelevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB festgelegt. Sie sind im Bericht angegeben.

Innerhalb des nichtfinanziellen Berichts müssen wesentliche Risiken gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtet werden, sofern die Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie seiner Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange erforderlich sind. Die Geschäftssegmente des KAP-Konzerns sind einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die sich zwangsläufig aus seinen unternehmerischen Aktivitäten ergeben. Die Herausforderung besteht darin, die sich bietenden Chancen zu nutzen und die Risiken zu begrenzen. Zentraler Bestandteil dieses Prozesses ist unser Risikomanagementsystem, mit dessen Hilfe zukünftige Herausforderungen vorausschauend gesteuert werden. Weitere Informationen zum Risikomanagement im KAP-Konzern finden sich im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2022.

Bei einer Nettobetrachtung der Risiken in Einklang mit den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wurden keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf unsere wesentlichen Themen haben und haben werden.

Es wurde kein direkter Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 6 HGB und den nichtfinanziellen Belangen identifiziert.

Der nichtfinanzielle Bericht wurde vom Aufsichtsrat der KAP AG auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft und verabschiedet.

Bei Aussagen über Mitarbeitende, Kunden oder andere Personengruppen ziehen wir in diesem Bericht eine neutrale Schreibweise vor. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden auch männliche und weibliche Formulierungen genutzt. Selbstverständlich beziehen sich stets alle Angaben auf alle Geschlechter.

GRI-INHALTSINDEX

GRI 1: Grundlagen 2021

KAP AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet.

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
Allgemeine Angaben				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 1		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 35		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 35, 41		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 35		
	2-5 Externe Prüfung	S. 7		
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 1, 32–33		
	2-7 Angestellte	S. 13–15		
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 13	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Information wird nicht erhoben
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 5–9; siehe Geschäftsbericht 2022		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	siehe Geschäftsbericht 2022		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	siehe Geschäftsbericht 2022		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 5–10		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 5, 8–9		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 5, 8–9		
	2-15 Interessenkonflikte	S. 7, 10; siehe Geschäftsbericht 2022		
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 8, 11		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 16–17		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 5–6		
	2-19 Vergütungspolitik	siehe Geschäftsbericht 2022 und Webseite		

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	siehe Geschäftsbericht 2022		
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	siehe Vergütungsbericht 2022		
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 2, 4–5		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 2, 8–12, 32–33, 35		
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 8–12		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 10–12		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 7, 11		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 11		
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	/	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Informationen werden nicht umfassend erhoben
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 2, 7		
2-30 Tarifverträge	S. 15/16			
Wesentliche Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 2		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 2–4		
Corporate Governance				
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 2–6, S. 8–9		
	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 11/12		
GRI 205: Antikorruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 10–11		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 11		
Datenschutz und Informationssicherheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 2–6, S. 12		
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	/	Nicht anwendbar	Keine Beschwerden eingegangen

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
Beschäftigte				
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 2–6, S. 14		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 14–15		
GRI 402: Arbeitnehmer/Arbeitgeber Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	/	Nicht anwendbar	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften gemanagt
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 14–15; siehe CVs Website		
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 14–15		
Arbeitsmarkt				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 2–6, S. 16		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 16–17		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 16–17		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 17		
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 2–6, S. 18		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 18		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 11–12, S. 18–19		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 18–19		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	/	Nicht anwendbar	Teil des betrieblichen Vorschlagswesens

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 18–19		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 19		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 18–19		
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 18–19		
Umwelt				
Energie und Emissionen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 2–6, S. 20–21		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 20–22		
	302-3 Energieintensität	S. 21–23		
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 22–23		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 24–25		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 24–25		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 25	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Umfassende Messung und Analyse von Scope 3-Emissionen ab 2023
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 21, 24–25		
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 24–25		
Klimarisiken- und chancen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 2–6, S. 20, S.23		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 26; siehe Geschäftsbericht 2022		
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 25		

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 24–25		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 24–25		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 25	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Umfassende Messung und Analyse von Scope 3-Emissionen ab 2023
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 21, S. 24–25		
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 24–25		
Abfall und gefährliche Stoffe				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 2–6, S. 27		
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 27–28		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 26–27		
	306-3 Angefallener Abfall	S. 27–28	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften jedoch nicht aggregiert erfasst
Kunden und Produkte				
Produktsicherheit/Produktverantwortungssicherheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 2–6, S. 29		
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	/	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften erfasst
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	/	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften erfasst
Nachhaltige Innovation				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 2–6, S. 30		



KONTAKT/IMPRESSUM

KONTAKT

Kai Knitter
Head of Investor Relations &
Corporate Communications
Edelzeller Straße 44
36043 Fulda
Tel. +49 661 103-327
E-Mail investorrelations@kap.de

HERAUSGEBER

KAP AG
Edelzeller Straße 44
36043 Fulda
Tel. +49 661 103-100
Fax +49 661 103-830
www.kap.de

KONZEPT/GESTALTUNG

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

www.kap.de

KAP AG
Edelzeller Straße 44
36043 Fulda
Deutschland