

NICHTFINANZIELLER  
KONZERNBERICHT  
2018

# NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Nachhaltigkeit ist für uns fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie: Getragen vom Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette, stellen wir uns den Herausforderungen einer zunehmend vernetzten und globalen Wirtschaft.

Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind Ziele unseres Unternehmens – unabhängig davon, ob wir oder unsere Segmentunternehmen in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt tätig sind. Wir engagieren uns konsequent für Nachhaltigkeit und berichten darüber transparent.

## Berichtsprofil

Mit dem vorliegenden Bericht veröffentlichen wir zum zweiten Mal einen 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 für die KAP AG und ihre Segmente wesentlichen nichtfinanziellen Sachverhalte verfolgen.

Der Berichtszeitraum des nichtfinanziellen Berichts entspricht dem Kalenderjahr. Falls nicht anders vermerkt, beziehen sich alle im Bericht getroffenen Angaben auf die AG und den Konzern gleichermaßen.

Von der Option, sich bei der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde kein Gebrauch gemacht, da sich das Nachhaltigkeitsmanagement im Ausbau befindet. Zu einem späteren Zeitpunkt werden wir die Anwendung erneut evaluieren.

Innerhalb des nichtfinanziellen Berichts müssen wesentliche Risiken gemäß § 289c Abs. 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 Sie im Konzernlagebericht 2018.

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

Die KAP AG und ihre Segmente haben bisher keine steuerungsrelevanten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB festgelegt.

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 Mitarbeiter, Kunden oder andere Personengruppen wird in diesem nichtfinanziellen Bericht die männliche Schreibweise verwendet. Dies erfolgt ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit – selbstverständlich beziehen sich alle Angaben auf Geschlechter jeglicher Art.

## **GESCHÄFTSMODELL**

Der KAP-Konzern ist eine stark wachsende mittelständische Industriegruppe mit ca. 3.000 Mitarbeitern weltweit an 29 Standorten. Wir entwickeln in den Segmenten engineered products, flexible films, surface technologies, it/services und precision components innovative industrielle Produkte und zukunftsweisende technologische Lösungen für Industrie- und Handelsunternehmen.

Mit unserer langfristig angelegten Strategie besetzen wir attraktive Marktnischen mit nachhaltigem Wachstumspotenzial. Unser Fokus liegt dabei auf der Schaffung margenstarker Industriesegmente hin zu spezialisierten Marktführern.

Als börsennotierte Industriegruppe, die aus Cashflow- und ertragsstarken Segmenten besteht, sind wir in strategisch definierten Märkten tätig. Dabei bilden mittelständisch geprägte Unternehmen unterschiedlichster Größe Segmente, die nach Umsatz und Profitabilität idealerweise in etwa gleich groß sein sollen. So entsteht ein Portfolio, das im Verbund den Marktschwankungen gewachsen ist. Wir prüfen laufend die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit bestehender und neuer Segmente sowie mögliche Verstärkungen im In- und Ausland. Wir erzielen Skaleneffekte, zum Beispiel bei der Finanzierung, und unterstützen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Wir sind bei unseren Unternehmen grundsätzlich sehr langfristig engagiert und handeln damit als Industriegruppe mit unseren Investmententscheidungen per se nachhaltig. Die meisten Unternehmen sind seit über zehn Jahren Bestandteil der Gruppe.

## **STRATEGIE UND MANAGEMENT**

Unsere Strategie ist auf einen langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet. Wir denken in Märkten und Kundennutzen und nicht in Unternehmen, um nachhaltig attraktive Margen erzielen zu können, von denen indirekt auch unsere Aktionäre profitieren. Deswegen haben wir Segmente definiert, die diese Märkte abbilden. Eine klar definierte Segmentstrategie beschreibt die Roadmap für die Transformation bestehender und den Aufbau neuer Segmente zur Erzielung von Profitabilitätssteigerung und Wachstum der KAP AG.

Für uns gehört zu einer transparenten und verantwortungsvollen Unternehmensführung auch, das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung zu fördern, dieses in unsere Entscheidungen einzubeziehen und im täglichen Geschäft zu leben. Nachhaltigkeit nimmt bei uns eine zentrale Rolle ein: Unsere Unternehmenskultur der Verantwortung und Integrität beruht dabei auf dem Vertrauen, das uns Kunden, Geschäftspartner, Aktionäre und die Gesellschaft entgegenbringen.

Die jeweiligen Geschäftsführer erhalten die unternehmerische Freiheit, die gemeinsam definierten Ziele umzusetzen, sind aber über unser Reporting- und Risikomanagementsystem in die Gesamtsteuerung des Konzerns eingebettet. Somit können wir Fehlentwicklungen zeitnah und effizient entgegenwirken. Zur Steuerung der Segmente legen wir besonderen Wert auf Profitabilitäts- sowie Liquiditätskennzahlen, um eine attraktive Dividende bei gleichzeitiger Wertsteigerung für unsere Aktionäre erzielen zu können. Dabei beziehen wir in unsere Due-Diligence-Prozesse auch nachhaltige Themen mit ein.

Die Übernahme gesellschaftlicher, ökologischer und sozialer Verantwortung ist demnach fest in unseren Organisationsstrukturen verankert und sowohl in der Strategie als auch im operativen Handeln wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.

Für die Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsengagements entwickeln wir sukzessive nichtfinanzielle Leistungsindikatoren und systematisieren deren Erfassung. Ausgewählte Kennzahlen, die Ergebnisse des Berichtsjahres und deren Entwicklung im vergangenen Jahr werden in den nachfolgenden Abschnitten dargestellt. Unser Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich derzeit im Ausbau. Durch Veränderungen im Konsolidierungskreis kann eine direkte Vergleichbarkeit der Jahresdaten nicht vollumfänglich gewährleistet werden.

### Wesentliche Themen

Die gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wesentlichen Themen für den KAP-Konzern ergeben sich aus einer Wesentlichkeitsanalyse, die im Jahr 2018 durchgeführt wurde. Die Wesentlichkeitsanalyse dient dazu, diejenigen Themen zu identifizieren, die sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage als auch für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte wesentlich sind.

Der KAP-Konzern hat im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse elf wesentliche Sachverhalte gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz identifiziert. Auf Konzernebene ergeben sich keine wesentlichen Themen in den Handlungsebenen Umwelt sowie Sozial- und Arbeitnehmerbelange, auf Segmentebene hingegen sehr wohl. Hieraus haben wir für uns die Verpflichtung abgeleitet, generell auf für uns relevante Bereiche einzugehen und auf Konzernebene entsprechende Konzepte zu entwickeln.

Die wesentlichen Themen des KAP-Konzerns sind in der nachfolgenden Tabelle den gesetzlich definierten nichtfinanziellen Belangen und der Berichterstattung in diesem Bericht zugeordnet:

<b>Nichtfinanzielle Belange gemäß § 289 Abs. 2 HGB</b>	<b>Sachverhalt KAP-Konzern</b>	<b>Berichterstattung im Abschnitt</b>
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen; (Betrieblicher) Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz; Aus- und Weiterbildung	„Sozial- und Arbeitnehmerbelange“
Sozialbelange	Diversität und Chancengleichheit	„Sozial- und Arbeitnehmerbelange“
Umweltbelange	Energieverbrauch und Emissionen; Waren- und Rohstoffbezug	„Umweltbelange“
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance; Verhinderung von Korruption und Bestechung	„Ethisches Handeln im KAP-Konzern“
Achtung der Menschenrechte	Achtung der Menschenrechte	„Ethisches Handeln im KAP-Konzern“
Zusätzliche nichtfinanzielle Belange	Informationssicherheit und Datenschutz	„Ethisches Handeln im KAP-Konzern“

## ETHISCHES HANDELN IM KAP-KONZERN

Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt ist fester Bestandteil des Wertesystems der KAP AG.

Maßstab unseres Handelns, unserer Managementphilosophie und -vision sind die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Werte. Der im Jahr 2017 eingeführte Verhaltenskodex der KAP AG ist für unsere weltweiten Aktivitäten gültig und wurde in die jeweiligen Konzernsprachen übersetzt. Dieser 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. Der Kodex dient dazu, unseren Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern zu zeigen, welches Verhalten für die KAP AG in den jeweiligen Kategorien wünschenswert ist, und soll das Verständnis und die Umsetzung entsprechender Verhaltensweisen erleichtern. Mit dem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zur Einhaltung international anerkannter gesellschaftlicher Normen. Hierzu zählen z. B. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und der UN Global Compact der Vereinten Nationen.

### Compliance

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist für uns selbstverständlich. Regelwidriges Verhalten ist nicht nur unvereinbar mit unseren Werten, sondern kann zudem zu großem finanziellen Schaden führen und unsere Reputation gefährden. Regelwidriges Verhalten mindert immer den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, limitiert die Investitions- und Wachstumsfähigkeit und kann in letzter Konsequenz auch Arbeitsplätze gefährden. Verstöße gegen Recht und Gesetz schaden allen im Unternehmen: unseren Aktionären, unseren Gesellschaftern, der Unternehmensführung und den Mitarbeitern.

Die Verhaltensregeln gelten verbindlich für die KAP AG und alle mit ihr verbundenen Gesellschaften. Alle – Vorstand und Aufsichtsrat, Segmentmanager, Mitglieder der geschäftsführenden Organe, Führungskräfte und Beschäftigte des KAP-Konzerns – sind verpflichtet, sich mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodex vertraut zu machen und danach zu handeln.

Die KAP AG hat im Laufe des Jahres 2017 ein formalisiertes Compliance-Management-System eingeführt und im Berichtsjahr 2018 weiter ausgebaut. Das Compliance-Management-System behandelt Themen wie Korruption und Kartellrecht, Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Interessenkonflikte sowie Handelskontrolle und Datenschutz. Dabei wurden die Grundsätze des Compliance-Management-Systems Ende des Jahres 2017 in einer gleichnamigen Policy festgehalten.

Der Chief Compliance Officer bestimmt wichtige Themen zur Stärkung der Compliance in der Gruppe und ist verantwortlich für die Förderung und Überwachung von Compliance-Aktivitäten im KAP-Konzern. Unterstützt wird der Chief Compliance Officer durch den Compliance Manager. Der Schutz persönlicher Daten wird bei der KAP AG durch einen externen Datenschutzbeauftragten überwacht.

Die verantwortlichen Mitarbeiter in den Segmenten berichten gemäß der Compliance-Management-Richtlinie regelmäßig an den Chief Compliance Officer über Fortschritte und Ereignisse. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig an den Vorstand und Aufsichtsrat über den Fortschritt von Compliance-Aktivitäten und wichtige Compliance-Angelegenheiten in der KAP-Gruppe.

Auch in den im Jahr 2017 neu erworbenen mittelständischen Unternehmen wurde im Berichtsjahr damit fortgefahren, die entsprechenden Compliance-Strukturen zu verbessern und diese sukzessive in der gesamten KAP-Gruppe einheitlich einzuführen.

### **Hinweisgebersystem**

Die KAP AG hat im April 2018 eine Umstellung des Hinweisgebersystems durchgeführt. Da das bisherige System in Form eines Ombudsmannes nur vereinzelt genutzt wurde, bietet nun ein elektronisches Hinweisgebersystem, das ortsflexibel genutzt werden kann, allen Mitarbeitern und Dritten die Möglichkeit, sich in Einklang mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Ziffer 4.1.3, auf Wunsch anonym an die Compliance-Abteilung zu wenden. Das elektronische Whistleblower-System ist über die Internetseite der KAP AG verfügbar.

### **Verhinderung von Korruption und Bestechung**

Die KAP AG legte mit dem eingeführten Verhaltenskodex und der Anti-Korruptions-Richtlinie die Grundregeln für die Vermeidung von Korruption und Bestechung fest. Zu diesen zählen unter anderem das Verbot der Annahme von Geschenken und Bewirtungen und der Entgegennahme oder Zahlung von Bestechungsgeldern. Im Jahr 2017 wurde zur Konkretisierung der Anti-Korruptions-Richtlinie weltweit eine Konzernrichtlinie „Geschenke und Einladungen“ eingeführt. Sie soll den Mitarbeitern den Umgang und die Handhabung mit diesen Themen verständlicher machen und zugleich erleichtern. Darüber hinaus wurde die Schulung zu diesem Thema in den jeweiligen Konzernsprachen in Form eines E-Learning durchgeführt. Zur Verbesserung der Maßnahmen zur Verhinderung von Bestechung und Korruption wurde im Berichtsjahr 2018 als weitere Konkretisierung der Anti-Korruptions-Richtlinie eine Richtlinie über die Prüfung von Business-Partnern implementiert.

Im Berichtsjahr 2018 sind dem KAP-Konzern keine Fälle von Bestechung oder Korruption bekannt geworden.

### **Weitere und geplante Compliance-Maßnahmen**

Im Berichtsjahr 2018 wurde die Konzernrichtlinie Kartellrecht – Fairer Wettbewerb als Ergänzung zur Handelssanktionsrichtlinie eingeführt. Die zugehörige Schulung in Form eines E-Learning zum Thema fairer Wettbewerb wurde ebenso durchgeführt.

Weitere Richtlinien, z. B. zur Exportkontrolle oder bezüglich des Steuerrechts, werden im Geschäftsjahr 2019 ebenfalls implementiert und durch Schulungen in Form eines E-Learning begleitet.

Die im Berichtsjahr eingeführte Business-Partner-Richtlinie wird durch die Sanktionskontrollsoftware „SAM3“ unterstützt, die bereits bei vielen Tochtergesellschaften im Berichtsjahr implementiert wurde und im Geschäftsjahr 2019 bei allen relevanten Gesellschaften installiert werden soll. Mit der geplanten Einführung der Exportkontrollrichtlinie wird ebenso die Software „TCT“ bereitgestellt, die es den Unternehmen ermöglicht, exportierte Waren und Dienstleistungen zu überprüfen. Erste Installationen sind im Frühjahr 2019 geplant.

Zudem sind kontinuierlich weitere Update-Schulungen zu den einzelnen vorgenannten Richtlinien in Form eines E-Learning vorgesehen.

### **Informationssicherheit und Datenschutz**

Informationssicherheit ist eine der wichtigsten Anforderungen jedes modernen Unternehmens. Sowohl Unternehmensdaten als auch personenbezogene Kunden- und Mitarbeiterdaten werden mit allen uns zur Verfügung stehenden technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugriff, unbefugter oder missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung geschützt. Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden und Dritten gehen wir stets mit größter Sorgfalt und strenger Vertraulichkeit sowie unter Einhaltung geltender Gesetze vor.

Die KAP AG und ihre Segmentunternehmen haben einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt, der die Einhaltung der gesetzlichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen überwacht. Im Geschäftsjahr 2018 sind insbesondere im Hinblick auf das Inkrafttreten der europäischen Datenschutz-Grundverordnung Schulungen der Mitarbeiter in Form eines E-Learning zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit durchgeführt worden. Zudem ist mit der Evaluierung der bestehenden IT-Sicherheit begonnen worden. Nach Auswertung der Ergebnisse werden Verbesserungsmaßnahmen geplant.

Im Berichtsjahr 2018 sind dem KAP-Konzern keine Fälle von Verletzung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen bekannt geworden.

### **Achtung der Menschenrechte**

Der KAP-Konzern bekennt sich dazu, die universell gültigen Menschenrechte zu respektieren. Als ein Unternehmen mit einem weltweit wachsenden Geschäft betrachten wir die Achtung der Menschenrechte als eine der Grundbedingungen für unsere Geschäftsaktivitäten. Dies steht im Einklang mit unserem Unternehmensziel, zu einer nachhaltigen Gesellschaft beizutragen. Aus diesem Grund lehnen wir jede Form von Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel ab.

Die KAP AG respektiert die Individualität und Privatsphäre aller Mitarbeiter und bekämpft jede Art von Diskriminierung, sei es aufgrund der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder des Alters.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, können in jedem Land über das Hinweisgebersystem etwaige Verletzungen der Menschenrechte gemeldet werden. Die Initiativen zur Gewährleistung der Einhaltung der Menschenrechte beziehen die Lieferkette ein. Gemeinsam mit Geschäftspartnern, die Rohstoffe und Teile liefern und Produktionsaufträge in Kommission ausführen, wird eine Verstärkung ihrer Menschenrechtsaktivitäten angestrebt.

Im Geschäftsjahr 2017 wurde ein Lieferantenverhaltenskodex eingeführt, um sicherzustellen, dass auch unsere Geschäftspartner mit den Grundsätzen unseres Wertesystems vertraut sind. Der Kodex basiert auf den Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen und beinhaltet Vorgaben zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

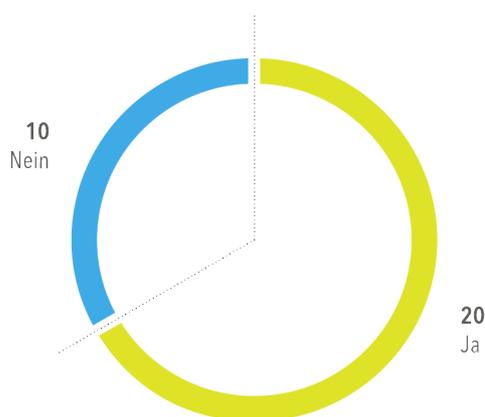
## SOZIAL- UND ARBEITNEHMERBELANGE

Unsere Mitarbeiter sind unsere wertvollste Ressource. Es ist unsere Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen zu schaffen, Entwicklungsmöglichkeiten zu gestalten, ihre Gesundheit zu fördern und gleiche Chancen für alle zu garantieren. Unser Ziel ist es, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und dabei die Potenziale der Mitarbeiter nachhaltig zu entwickeln.

### Arbeitsbedingungen

Faire und transparente Arbeitsbedingungen sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Die Arbeitszeit liegt in nahezu allen Unternehmen bei 40 Stunden pro Woche. In 20 (2017: 18) der befragten Unternehmen stehen den Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit zur Verfügung. Im Jahr 2018 hatten an den deutschen Standorten des KAP-Konzerns 1.562 (506) Mitarbeiter die Möglichkeit, Gleitzeit zu nutzen. Darüber hinaus ist es an allen deutschen Standorten möglich, eine Tätigkeit in Teilzeit auszuüben. Beim Urlaubsanspruch gibt es starke landesspezifische Unterschiede. Alle Unternehmen gewähren jedoch, mit Ausnahme der amerikanischen und der chinesischen Gesellschaften, zwischen 20 und 30 Urlaubstage pro Jahr.

Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen



In nahezu zwei Drittel der Gesellschaften sind zudem Arbeitnehmervertretungen vorhanden. In einem Drittel der Gesellschaften gibt es Gewerkschaftsvertreter. Die meisten Unternehmen bieten, im Einklang mit nationalem Recht, gesetzlichen Kündigungsschutz. Ein elektronisches Hinweisgebersystem, das ortsflexibel genutzt werden kann, bietet allen Mitarbeitern und Dritten themenübergreifend die Möglichkeit, sich auf Wunsch anonym an die Compliance-Abteilung zu wenden. Dazu zählen insbesondere Verstöße gegen arbeitsrechtliche Schutzvorschriften. Das elektronische Whistleblower-System ist über die Internetseite der KAP AG verfügbar.

### (Betrieblicher) Gesundheitsschutz

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist für den KAP-Konzern von höchster Bedeutung. Um berufsbezogene Gefahren und Erkrankungen zu minimieren, gibt es an den meisten Standorten, im Einklang mit nationalen Arbeits- und Gesundheitsvorschriften, eine betriebsärztliche Betreuung. In 25 (22) Unternehmen der KAP-Gruppe ist die Betreuung der Mitarbeiter durch einen Werksarzt möglich und in 23 (19) Unternehmen sind Untersuchungen durch den Werksarzt für die Mitarbeiter verpflichtend. Darüber hinaus wird in 14 (15) Unternehmen die Gesundheit der Mitarbeiter analytisch beaufsichtigt. Hieraus folgen Maßnahmen wie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Ausrichtung der Arbeitsplätze an arbeitsergonomischen Kriterien sowie die Einrichtung von Schonarbeitsplätzen. In besonderen Fällen erfolgt bei Bedarf ein Wechsel der Tätigkeit im Unternehmen. 16 (13) Unternehmen

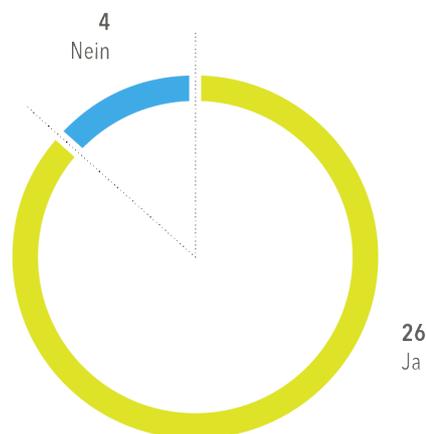
führen Krankerückkehrgespräche durch, in 13 (acht) Unternehmen gibt es ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Außerdem gibt es in zehn (acht) Unternehmen bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Zehn (elf) Unternehmen bieten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, die bei fünf (drei) Unternehmen durch eine Partnerschaft mit einem Sozialträger oder einer ähnlichen Organisation erbracht werden.

Zielsetzung für die Zukunft ist es, die arbeitsmedizinische Betreuung auf dem derzeit bereits hohen Niveau zu halten und gegebenenfalls weitere Standorte in die Betreuung durch Arbeitsmediziner einzubinden.

### Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitssicherheit kommt im KAP-Konzern eine hohe Priorität zu. 26 (23) der insgesamt 30 (26) befragten Unternehmen haben einen Sicherheitsbeauftragten, und in 27 (24) Unternehmen gibt es Sicherheitskontrollen, die in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Diese Sicherheitskontrollen finden je nach Unternehmen kontinuierlich wöchentlich, monatlich, quartalsweise oder jährlich statt. 28 (21) Unternehmen führen eine Unfallstatistik, und in zehn (neun) Unternehmen werden gezielt „Beinahe-Unfälle“ erfasst und dokumentiert. Ferner führen 23 (19) Unternehmen Sicherheitsaudits durch. Darüber hinaus gibt es in 17 (zwölf) Unternehmen einen Beauftragten für Gefahrstoffe, und in allen Unternehmen finden regelmäßig Unterweisungen und Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit statt. Dabei werden nahezu alle Unternehmen von externen Dienstleistern mit dem Thema vertraut gemacht. Die Schulungen reichen von monatlichen abteilungsspezifischen Anleitungen bis hin zu jährlichen Sicherheitsunterweisungen, die schriftlich dokumentiert werden. Zudem werden in 26 (21) Unternehmen die Lärmgrenzwerte beachtet. In 20 (19) Unternehmen gibt es eine Tragepflicht für Gehörschutz. Zukünftig sollen alle Standorte der KAP-Gruppe durch einen Sicherheitsbeauftragten betreut werden. Arbeitsunfälle werden insbesondere auch im Management-Reporting erfasst.

Unternehmen mit Sicherheitsbeauftragten



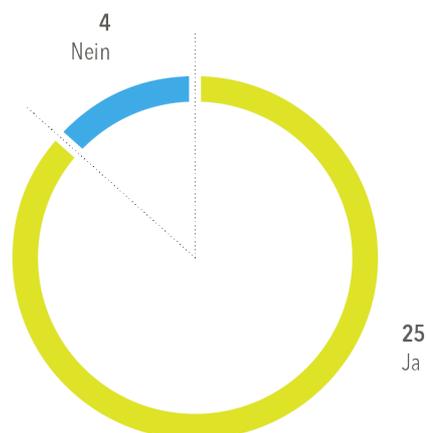
### Aus- und Weiterbildung

Eine berufsbezogene Ausbildung von Mitarbeitern findet in 50 % der Unternehmen des KAP-Konzerns statt. Ausbildungsberufe sind im kaufmännischen, technischen und verfahrenstechnischen Bereich angesiedelt. Darüber hinaus werden Ausbildungswege im IT- und Elektrobereich angeboten. Die Anzahl der Auszubildenden und Praktikanten im KAP-Konzern betrug zum Stichtag 31. Dezember 2018 61 (85).

Darüber hinaus wird Führungsnachwuchs unter Absolventen dualer und regulärer Studiengänge rekrutiert. Dabei wird in einigen Gesellschaften eine langjährige und enge Kooperation mit Schulen und Hochschulen gepflegt, auch über gemeinsame Entwicklungsprojekte hinweg. Regelmäßig bieten Unternehmen der KAP-Gruppe die Betreuung von Studien- und Abschlussarbeiten an, um auf diesem Weg Kontakt zu potenziellen Nachwuchsführungskräften herzustellen. Am Konzernsitz in Fulda organisiert die KAP-Gruppe regelmäßig Messeauftritte auf regionalen Bewerbermessen für die am Konzernsitz vertretenen Konzerngesellschaften. Es wird derzeit an Konzepten gearbeitet, ähnliche Rekrutierungsveranstaltungen auch an anderen Orten durchzuführen.

Mitarbeitern des KAP-Konzerns werden verschiedenste Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung geboten. Nachwuchsführungskräfte werden ebenfalls gezielt weiterentwickelt. Dies verstärkt die Loyalität der Mitarbeiter gegenüber ihren Gesellschaften. Hierbei reicht das Spektrum von internen Schulungen und Workshops, Fachseminaren, Zertifizierungslehrgängen, Techniker- und Meisterausbildungen über Sprachkurse bis hin zu Managementtrainings. Zukünftig soll im Rahmen einer „KAP-University“ Führungskräften und Nachwuchsführungskräften die Möglichkeit einer internen Management-Weiterbildung geboten werden. Mittelfristig wird die Einführung eines strategischen Management-Schulungsprogramms evaluiert.

#### Angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten in den Unternehmen



#### Diversität und Chancengleichheit

Wir fördern die Vielfalt und Gleichbehandlung ungeachtet der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder des Alters unserer Mitarbeiter.

Die KAP AG schenkt der Einstellung, Bindung und Förderung von Frauen besondere Aufmerksamkeit. Es gibt bereits jetzt eine große Zahl von Führungspositionen, die mit Frauen besetzt sind. Im Jahr 2018 waren im Konzern 72 (56) Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Unter Führungspositionen werden Positionen verstanden, die direkt unterhalb der Ebene der Geschäftsführung angesiedelt sind. Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen reicht von null bis sieben (13) in den einzelnen Unternehmen. Daher sollen in den Unternehmen, in denen noch wenige oder keine Frauen in Führungspositionen tätig sind, Frauen zukünftig stärker gefördert werden.

Der Anteil von beschäftigten Frauen insgesamt variiert sehr stark zwischen den Unternehmen und liegt zwischen 3 % und 73 %. Die Unterschiede lassen sich unter anderem durch kulturelle Besonderheiten erklären. Am MEP-Standort in Indien ist der Anteil mit 3 % am niedrigsten, bei OMT Fulda ist der Anteil von Frauen mit 73 % am höchsten. Ein hoher Frauenanteil ist insbesondere in osteuropäischen Gesellschaften zu finden (Technolen, Tschechien, mit 65 %; BEBUSCH, Ungarn, mit 63 %; Minavto, Weißrussland, mit 50 %). Im Durchschnitt ergab die Umfrage einen Wert von knapp über 30 % Frauenanteil in den KAP-Gesellschaften.

Alle KAP-Gesellschaften gewähren ihren Mitarbeitern die gleiche Vergütung für eine vergleichbare Tätigkeit. Ebenso haben alle Mitarbeiter ungeachtet der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder des Alters die gleichen Aufstiegschancen.

## UMWELTBELANGE

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Aus diesem Grund setzen wir uns aktiv für den Umwelt- und Klimaschutz ein und fördern in unseren Segmenten einen bewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Wir konzentrieren uns darauf, in Produktion, Vertrieb und Verwaltung in den Segmenten möglichst energie- und ressourcenschonende Prozesse zu implementieren. Indem wir unseren Strom-, Wärme- und Wasserbedarf reduzieren, senken wir nicht nur den Energieverbrauch und die aus der Nutzung resultierenden Emissionen, sondern verringern darüber hinaus den Anteil der Energiekosten an den Gesamtkosten. Dort, wo es sinnvoll erscheint, gewinnen wir eigene Energie durch Photovoltaik, Blockheizkraftwerke, Wärmerückkopplung oder -tauscheranlagen.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zeigen, dass unsere Unternehmen hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen in puncto Ressourcenverbrauch, Abfall sowie Energieverbrauch und der daraus folgenden Treibhausgasemissionen vergleichsweise geringe ökologische Auswirkungen auf Konzernebene entfalten. Rund 80 % unserer Produktionsstandorte haben ihren Sitz in der Europäischen Union und unterliegen daher den strengen gesetzlichen Auflagen bezüglich Anlagensicherheit und Umweltschutz. Die Unternehmen im Segment surface technologies weichen hiervon durch die speziellen Produktionsprozesse der Galvanotechnik tendenziell ab. Um der hier relevanten Umweltbelastung zu begegnen, sind jedoch in den letzten Jahren entsprechende Investitionen in Umwelttechnik und prozessuale Abläufe getätigt worden. Diese führten dazu, dass gesetzliche Regelungen übererfüllt, diverse Audits erfolgreich durchgeführt und die entsprechenden ISO-Zertifizierungen erteilt wurden.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich derzeit im Ausbau. Durch Veränderungen im Konsolidierungskreis und notwendige Anpassungen der Datenerfassungsprozesse verzichten wir in diesem Berichtsjahr weitestgehend auf eine quantitative Berichterstattung bezüglich unserer Umweltkennzahlen.

### Energieverbrauch und Emissionen

Um unsere Produktionsprozesse möglichst energie- und ressourcenschonend zu gestalten, implementieren wir kontinuierlich Energieeffizienzmaßnahmen. Zudem setzen wir zunehmend auf den Einsatz erneuerbarer Energien.

Insgesamt beziehen über die Hälfte unserer Unternehmen anteilig Strom aus nachhaltiger Erzeugung. Durch den Einsatz von Photovoltaikanlagen, Blockheizkraftwerken und Wärmerückkopplungssystemen liegt der Anteil erneuerbarer Energien teils bereits bei knapp 50 % der bezogenen Gesamtstrommenge. Dieser Anteil soll in den nächsten drei Jahren weiter ausgebaut werden. Dies geschieht unter Berücksichtigung der standortspezifischen Besonderheiten unserer Segmentunternehmen außerhalb der Europäischen Union.

Um die Energieeffizienz künftig zu verbessern, hat sich der KAP-Konzern zum Ziel gesetzt, den Energieverbrauch bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2017 um 3 % zu senken. Da Energiebedarf und Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu einem großen Teil von der Ausbringungsmenge in der Produktion beeinflusst werden, erscheint es uns im Zuge unserer Wachstumsstrategie sinnvoll, nicht den absoluten Energieverbrauch, sondern die Messgröße der Energieintensität (Energieverbrauch in Relation zum Umsatz) sowie die THG-Emissionsintensität (CO<sub>2</sub>-Emission in Relation zum Umsatz) als Maßstab zu nehmen. Dabei ist jedoch unsere heterogene Produktionsstruktur in den einzelnen Segmenten zu berücksichtigen, die zu unterschiedlichen Größen führt.

Bei nahezu allen Unternehmen gibt es bereits diverse Initiativen, die darauf abzielen, den Verbrauch von Strom zu reduzieren. Im Zentrum steht hier das Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001: Die Norm beinhaltet standardisierte Ansätze zur Erfassung von Energieflüssen in den Unternehmen. Hieraus leiten die Unternehmen technische Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz sowie strategische und organisatorische Managementansätze ab. Viele der Unternehmen, die derzeit noch über keine Zertifizierung nach ISO 50001 verfügen, streben dies für die nähere Zukunft an. Mittelfristig streben wir für alle größeren Standorte in der Europäischen Union eine einheitliche Zertifizierung nach ISO 50001 an, um darauf aufbauend Richtlinien zum effizienten Umgang mit Ressourcen einzuführen.

### Wärme

Der Einsatz von fossilen Brennstoffen zur Erzeugung von Wärme in den Produktionsprozessen ist auf Konzernebene nicht wesentlich. Im Segment engineered products ist Wärme jedoch in vielen Bereichen der Produktion unerlässlich. Dabei überwiegt der Einsatz von Erdgas als Energieträger.

Unsere Unternehmen sind bestrebt, den Verbrauch durch Prozessoptimierungen, Einsatz von Wärmerückgewinnung oder energetische Optimierung der Produktionsstandorte zukünftig weiter zu senken. Aus diesem Grund werden wir verstärkt darauf hinwirken, zusätzlich auch alternative Bezugsquellen in die Planung einzubeziehen.

### Wasser

Der Wasserverbrauch fällt in den Produktionsprozessen unserer Segmente höchst unterschiedlich aus. Die direkten Kosten spielen meist eine untergeordnete Rolle. Dennoch wollen wir verantwortungsbewusst mit der Ressource Wasser umgehen und beziehen aus diesem Grund das nachhaltige Wassermanagement in unsere Berichterstattung ein.

Gemessen an der Größe des Segments ist der Wasserverbrauch im Segment surface technologies wesentlich. Die hier eingesetzten Mengen Wasser werden mittels hochmoderner Aufbereitungsanlagen mehrfach dem Produktionsprozess zugeführt, am Ende vollständig aufbereitet und die gefilterten Schlacken recycelt. Darüber hinaus sind Kreislaufwasser- und an einigen anderen Standorten Brauchwasseranlagen installiert.

Viele unserer Unternehmen haben im Berichtsjahr an Effizienzmaßnahmen gearbeitet, die den Verbrauch von Wasser verringern. Zudem prüften einige der Gesellschaften die Substituierbarkeit von Wasser durch andere liquide Stoffe.

Für die Zukunft ist weiterhin geplant, Investitionen zu tätigen, um den hohen Standard unseres Wassermanagements zu halten und die relativ eingesetzte Menge Wasser zu verringern.

### Waren- und Rohstoffbezug

Nachhaltigkeit endet im KAP-Konzern nicht an den Unternehmensgrenzen: Im Sinne unseres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsengagements beziehen wir ebenfalls unsere Lieferanten und die dazugehörigen Prozesse ein.

Die überwiegende Anzahl unserer Unternehmen verfügt über eigene Beschaffungsrichtlinien. Zurzeit gibt es jedoch noch keine einheitliche konzernweite Nachhaltigkeitsrichtlinie für die Beschaffung von Waren und Rohstoffen. Dies erschien bisher aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur des KAP-Konzerns nicht erforderlich. Unsere Zielsetzung für die nächsten drei Jahre ist es, diese Nachhaltigkeitsaspekte – abgestimmt auf die Besonderheiten der unterschiedlichen Segmente – stärker in die Beschaffungsprozesse zu integrieren.

[www.kap.de](http://www.kap.de)

**KAP AG**  
Edelzeller Strasse 44  
36043 Fulda  
Germany