

Engineering Excellence

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2021



kap

INHALT

1. ÜBER KAP

Kurzvorstellung der Segmente und des Geschäftsmodells

2. NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Strategie und Management

3. ETHIK & COMPLIANCE

Ethik und Integrität
Compliance

4. BESCHÄFTIGTE

Arbeitsbedingungen
Aus- und Weiterbildung
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

5. UMWELT

Energie und Emissionen
Abfall und Recycling
Wasser

6. PRODUKTE

Produktverantwortung

7. LIEFERKETTE

Menschenrechte

8. ÜBER DIESEN BERICHT

Berichtsprofil
GRI-Inhaltsindex

1

1

2

2

7

7

8

12

12

15

16

19

19

25

27

30

30

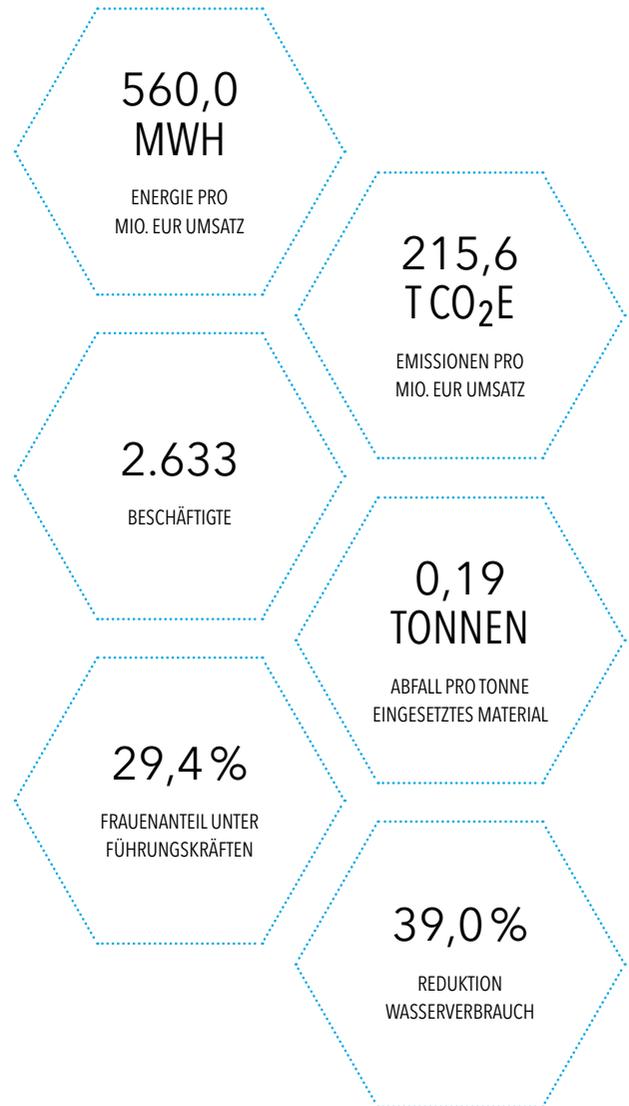
33

33

35

35

36

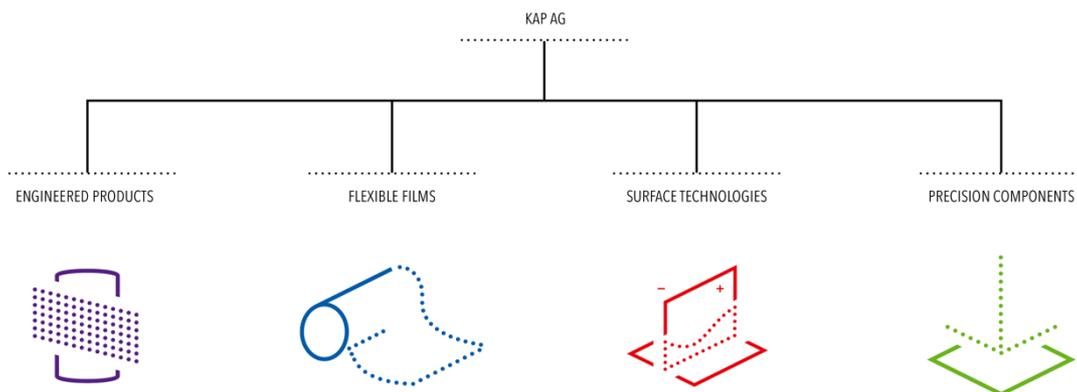


ÜBER KAP

KURZVORSTELLUNG DER SEGMENTE UND DES GESCHÄFTSMODELLS

GRI 102-1, 102-2, 102-4, 102-5, 102-7, 102-8, 102-10

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 in vier Segmente gegliedert: **engineered products**, **flexible films**, **surface technologies** und **precision components**. Im dritten Quartal 2020 wurde der Prozess zum Verkauf des Segmentes **it/services** eingeleitet und zum 30. Juni 2021 wurde das Segment veräußert.



Das Segment **engineered products** entwickelt, produziert und vertreibt technische Textilien mit einer weltweiten Präsenz an acht Standorten. Einsatzbereiche unserer Fäden und Gewebe sind unter anderem Antriebsriemen im Automobil- und Landwirtschaftssektor, Luftfedern im Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs sowie Verstärkungen von flexiblen Förderrohren für die Öl- und Gas-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 **flexible films** ist ein führender Spezialist in Europa für Extrusion, Beschichtung, 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, Hightech-Projektionsleinwände und qualitativ hochwertige, designorientierte Abdichtungsbahnen für den Pool- und Schwimmbadbau.

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 auf den Seiten 6-12 sowie ab Seite 34 im Geschäftsbericht 2021.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

STRATEGIE UND MANAGEMENT

GRI 102-18, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 103-1, 103-3

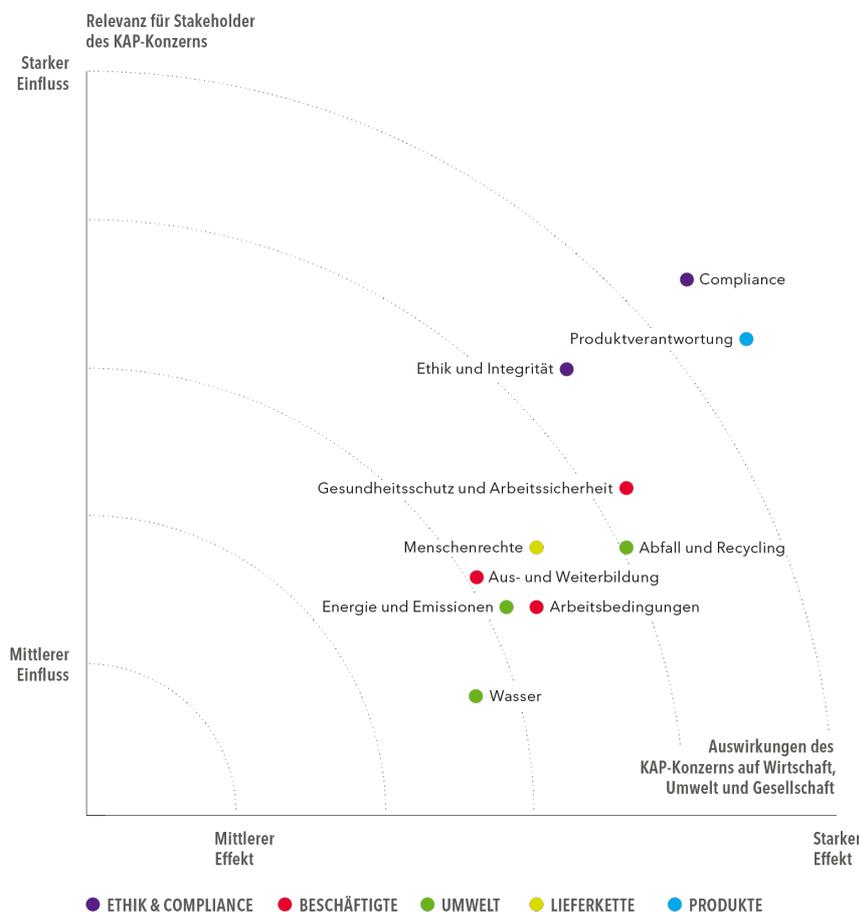
Die KAP AG bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung in allen beteiligten Gesellschaften. Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind gleichberechtigte Ziele für KAP - unabhängig davon, ob wir oder unsere Segmentunternehmen in Deutschland, Europa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

Wir folgen dem Leitbild einer nachhaltigen und zukunftssichernden 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

Gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) haben wir 2019 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse diejenigen Themen identifiziert, 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. Ergänzend haben wir miteinbezogen, ob das Thema maßgeblich die unternehmensbezogenen Bewertungen und Entscheidungen unserer Stakeholder beeinflusst.

Der mehrstufige Prozess umfasste den Aufbau eines Themenkatalogs auf Basis von Peer-Group-Analysen, gesetzlichen Vorgaben und gängigen Rahmenwerken für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Verdichtung zu übergeordneten Themenfeldern und die Befragung von Verantwortlichen aus der Holding und den Segmenten dazu mithilfe eines onlinebasierten Abfragetools. Die nächste Wesentlichkeitsbefragung wird im Jahr 2022 erfolgen.

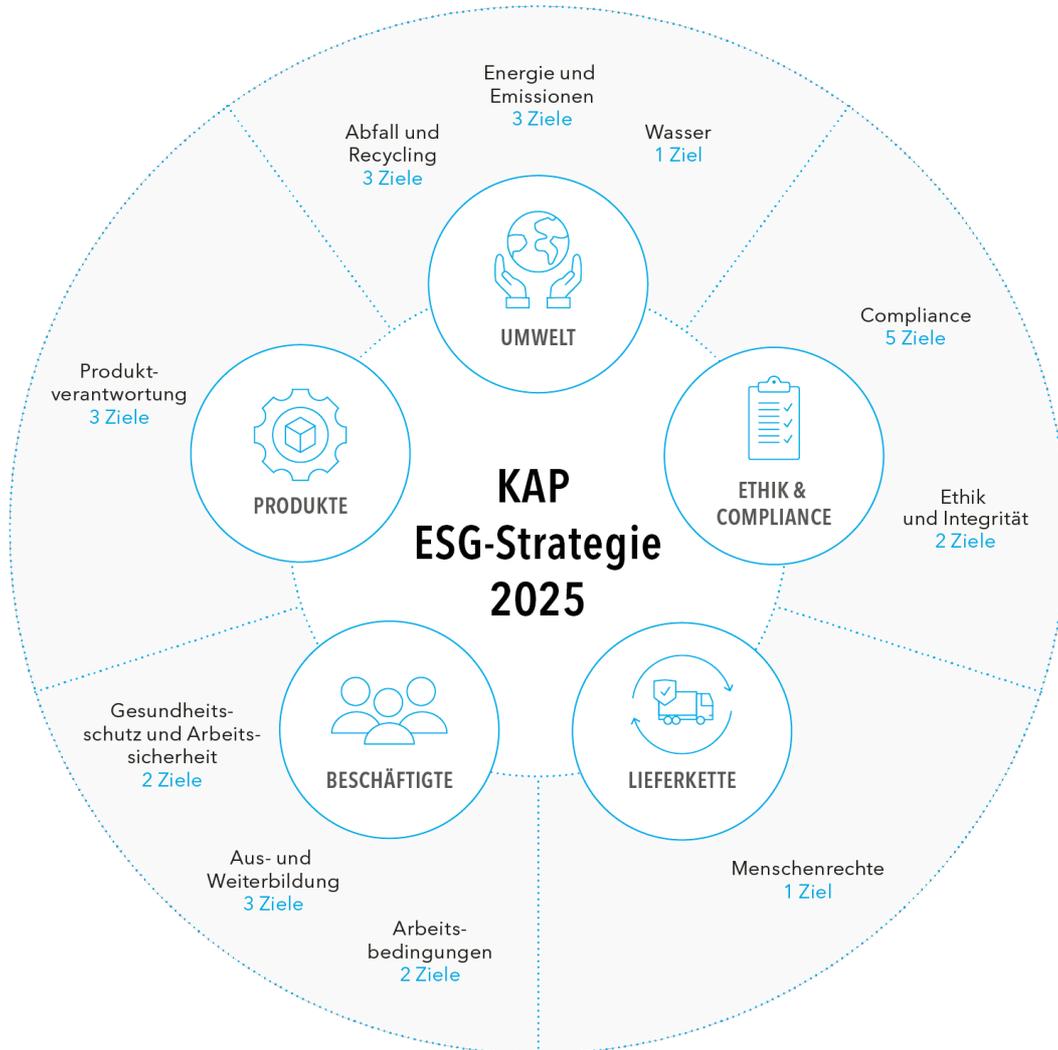


Ende 2021 wurde die Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der Strategieentwicklung intern validiert. Dabei ergaben sich einige Anpassungen und Änderungen, die auch Auswirkungen auf die Struktur des vorliegenden Berichts haben. So wurden die vorherigen wesentlichen Themen „Anti-Korruption und Anti-Bestechung“ und „Datenschutz“ dem Thema „Compliance“ zugeordnet. Das Thema „Produktsicherheit“ wird unter „Produktverantwortung“ behandelt. Insgesamt ergibt die validierte Wesentlichkeitsanalyse damit zehn wesentliche Themen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Es wurden keine gesetzlich relevanten Sozialbelange identifiziert.

Entsprechend ergeben sich Änderungen bei der Wesentlichkeitsmatrix.

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 unsere KAP ESG-Strategie 2025 entwickelt.



Die Struktur der KAP ESG-Strategie 2025 fußt auf unseren wesentlichen Themen. Sie enthält 25 strategische Ziele und vier übergeordnete Ziele für unser Nachhaltigkeitsmanagement. Jedes Ziel wird durch Maßnahmen konkretisiert, die mit einem Zeitrahmen versehen sind. Fortschritte werden anhand von KPIs gemessen.

Themencuster	Wesentliche Themen	Ziele
Übergeordnet: Nachhaltigkeitsmanagement		<ul style="list-style-type: none"> – Ausbau der ESG-Organisation – Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung – Ausbau des Stakeholder-Dialogs – ESG-Ratings durchführen und stetig verbessern
Ethik & Compliance	Compliance	<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 – Datenschutz und Informationssicherheit weiter verbessern und regelmäßig auf die Probe stellen
	Ethik und Integrität	<ul style="list-style-type: none"> – Code of Conduct erweitern und Umsetzung stets einfordern – Bekenntnis zu und Unterstützung von globalen Wertebündnissen

Beschäftigte	Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung der Attraktivität von KAP als Arbeitgeber – Diversität bei KAP fördern
	Aus- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> – 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
	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> – Gesundheit und Ergonomie bei KAP fördern – Arbeitssicherheit fördern
Umwelt	Abfall und Recycling	<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
	Energie und Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> – 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
	Wasser	<ul style="list-style-type: none"> – Spezifischen Wasserverbrauch der Produktionsprozesse verringern
Lieferkette	Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> – Einhaltung von Arbeitssicherheit und Menschenrechten in der Lieferkette einfordern
Produkte	Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementprozess sicherstellen – Produkt- und Verfahrenssicherheit kontinuierlich verbessern – Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte und Herstellverfahren erweitern

Nachhaltigkeitsmanagement bei KAP

Für unser Nachhaltigkeitsmanagement haben wir uns vier Ziele gesetzt:

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

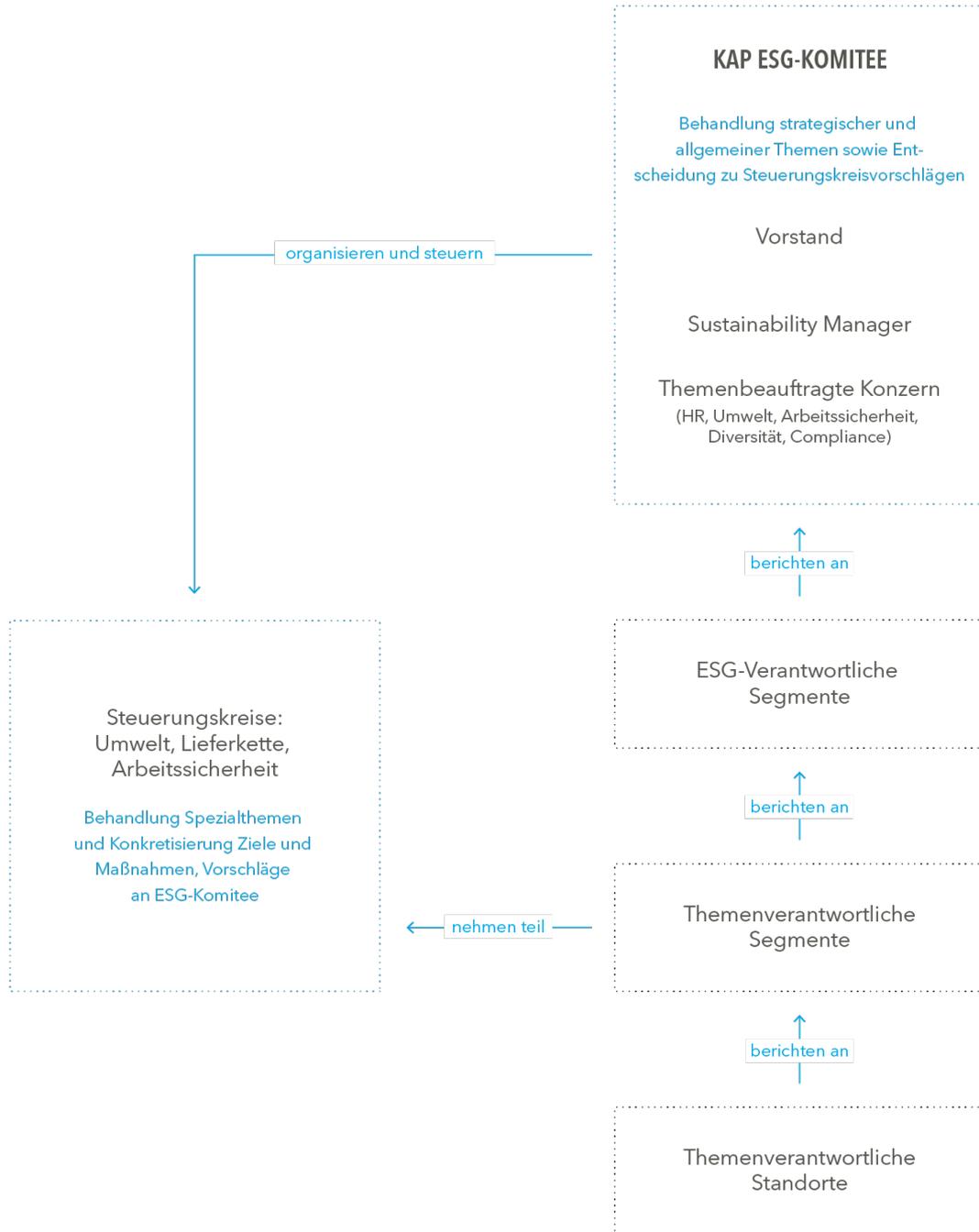
Diese vier Ziele sind die Grundlage für die Umsetzung aller anderen Nachhaltigkeitsziele. Nur mit einer gut aufgestellten Organisation und klaren Verantwortlichkeiten sind kontinuierliche Fortschritte möglich. Der Vorstand der KAP AG misst dem Thema hohe Priorität bei und unterstützt die Umsetzung der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

Der erste wichtige Schritt der ESG-Strategie bestand in der Konkretisierung der Verantwortlichkeiten. Ab 2022 wird Nachhaltigkeit bei KAP entsprechend unserem Ziel, die ESG-Organisation auszubauen, neu organisiert. Wir schaffen dazu die neue Stelle eines „Sustainability Manager“ und richten zwei neue Gremien ein: das ESG-Komitee und die neu eingeführten Steuerungskreise.

Das ESG-Komitee 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 unspezifische Nachhaltigkeitsthemen wie die Berichterstattung oder das Nachhaltigkeitsmanagement.

Das ESG-Komitee besteht aus den Mitgliedern des Vorstands, dem Sustainability Manager von KAP und den Themenbeauftragten der Holding für Human Resources und Compliance. Im Lauf des Jahres 2022 sollen zudem Themenbeauftragte für Arbeitssicherheit und Diversität bestimmt und in das Gremium aufgenommen werden.

Die Mitglieder sollen sich in regelmäßigen Sitzungen mit der strategischen Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements auseinandersetzen und den Fortschritt der Ziele überwachen. 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.



Nachhaltigkeit wird im Alltagsgeschäft ebenfalls durch unseren Sustainability Manager gesteuert. Bei ihm sollen die verschiedenen Themen zusammenlaufen. Er wird durch die neu bestimmten Themenbeauftragten unterstützt. In den kommenden Monaten und Jahren werden weitere Themenbeauftragte hinzukommen.

Die Themenbeauftragten organisieren und steuern das zweite Gremium: die Steuerungskreise. Ab 2022 werden drei Steuerungskreise für konkrete Nachhaltigkeitsthemen eingerichtet: für Umwelt, Lieferkette und Arbeitssicherheit. Zweck der drei 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-Komitee beschlossen werden.

Neben den Themenbeauftragten des Konzerns für Umwelt, Arbeitssicherheit und Lieferkette 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 und Transparenz 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	Mail, Telefon, Berichterstattung, Konferenzen, Website, Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen, Social Media, Messen
Kunden	Newsletter, Mail, Telefon, Website
Beschäftigte	Interne Jours fixes, Aushänge, Mail
Lieferanten	Mail, Telefon
Banken	Mail, Telefon
Interessierte Öffentlichkeit	Newsletter, Website, Berichterstattung, Social Media, Pressemitteilungen
Nichtregierungsorganisationen	Website, Berichterstattung, Pressemitteilungen
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. Bereits in diesem Jahr setzen wir eine Maßnahme um und nutzen das Rahmenwerk der GRI Standards in der Kern-Option. Um die erforderlichen Daten erheben zu können, wurde im Rahmen der ESG-Strategie 2025 bestimmt, dass ab 2022 Schritt für Schritt weitere Ansprechpartner an den Standorten benannt werden und der Einsatz einer ESG-Software geprüft werden soll. Zudem werden wir im Verlauf des Jahres ein Screening geeigneter Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vorbereiten, die im darauffolgenden Jahr unsere nichtfinanzielle Berichterstattung erstmals extern prüfen werden.

Ab 2022 wollen wir auch und vor allem im Bereich der ESG-Ratings vorwärtsgen, erste Ratings beauftragen und dem UN Global Compact als Mitglied beitreten.

ETHIK & COMPLIANCE

Fair, integer und gesetzestreu 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 einzuhalten.

Das Themenfeld Ethik & Compliance enthält die zwei wesentlichen Themen „Ethik und Integrität“ sowie „Compliance“.

ETHIK UND INTEGRITÄT

GRI 102-11, 102-12, 102-16, 412-2

Unternehmensethik bedeutet für uns, dass wir uns verantwortungsvoll und sozial auf Basis moralischer Werte verhalten – gegenüber Beschäftigten, Geschäftspartnern, Gesellschaft und Umwelt. Durch ethisch einwandfreies Verhalten im Unternehmen und im Umgang mit externen Stakeholdern sowie die Beachtung aller relevanten (inter-)nationalen Rechtsvorschriften und der Menschenrechte wollen wir die Gesellschaft vor möglichen Schäden bewahren und integrires Verhalten unter Beweis stellen.

Im Rahmen der KAP ESG-Strategie 2025 wurden folgende Ziele in Bezug auf Ethik und Integrität entwickelt und festgelegt:

1. Code of Conduct erweitern und Umsetzung stets einfordern
2. Bekenntnis zu und Unterstützung von globalen Wertebündnissen

Managementansatz

Ethik und Integrität sind bei KAP Themen der Unternehmensführung. Vorstand und Aufsichtsrat tragen im Rahmen der Corporate Governance die Hauptverantwortung. Alle Inhalte im Bereich Ethik und Integrität, die nicht durch die Corporate Governance abgedeckt sind, werden im neuen ESG-Komitee strategisch geführt. Fortschritte in Bezug auf die genannten Ziele werden regelmäßig geprüft.

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 Entsprechenserklärung ab, die der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Eine ausführliche Beschreibung der Corporate Governance bei KAP findet sich ab Seite 22 im Geschäftsbericht 2021.

Es ist wichtig, die gemeinsamen Werte von KAP in einer klaren Struktur zu verankern. Hierfür ist die Abteilung Legal & Compliance in Zusammenarbeit mit den Regional Compliance Managers (RCMs) zuständig. Mehr zum Compliance-Management ist im Kapitel „Compliance“ zu finden.

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 2022 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 sollen regelmäßig Schulungen zum Code of Conduct durchgeführt werden, um stets eine Sensibilisierung der Beschäftigten zu aktuellen Themen sicherzustellen.

Unternehmensethische Initiativen

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, treten wir im Jahr 2022 dem UN Global Compact bei. Ab Beitritt werden wir uns tatkräftig im Deutschen Global Compact Netzwerk einbringen.



DER UN GLOBAL COMPACT

Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Global Compact wurde 1999 durch den damaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan angekündigt und im Jahr 2000 gegründet. Unternehmen, die den Global Compact unterschrieben haben, bekennen sich zu Einhaltung und Förderung von zehn universellen Prinzipien aus den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte, Umwelt sowie Anti-Korruption. So wird Nachhaltigkeit strategisch verankert, das Zusammenspiel von Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft gestärkt und zu den Sustainable Development Goals beigetragen.

Weltweit haben sich mehr als 19.000 Unternehmen und Organisationen zum UN Global Compact verpflichtet – und es werden immer mehr.

Wir werden uns im Jahr 2022 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 zu verpflichten.

COMPLIANCE

GRI 102-11, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 206-1, 403-2, 418-1

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 Compliance-konformes Verhalten und Integrität nicht nachhaltig erfolgreich sein kann. Compliance verstehen wir als die strikte Einhaltung aller Gesetze und ethischen Grundsätze im Geschäftsverkehr weltweit auf allen Märkten, in denen wir tätig sind.

Auch in den Bereichen Informationssicherheit und Datenschutz ist Compliance höchstrelevant. 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.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Verhinderung von Korruption und Bestechung. Wir lehnen strikt jedwede Form von Korruption ab. Regelwidriges Verhalten ist nicht nur unvereinbar mit unseren Werten, es schadet auch allen im Unternehmen: unseren Aktionären, unseren Gesellschaftern, der Unternehmensführung und den Mitarbeitenden.

In der KAP ESG-Strategie 2025 sind im Bereich Compliance insgesamt fünf Ziele formuliert:

1. Compliance-Management und Kommunikation mit den Segmenten noch weiter ausbauen
2. Hinweisgebersystem ausbauen und Risiken regelmäßig analysieren
3. Compliance-Schulungen zielgruppenspezifisch ausweiten
4. Regelmäßige Compliance-Prüfungen sicherstellen
5. Datenschutz und Informationssicherheit weiter verbessern und regelmäßig auf die Probe stellen

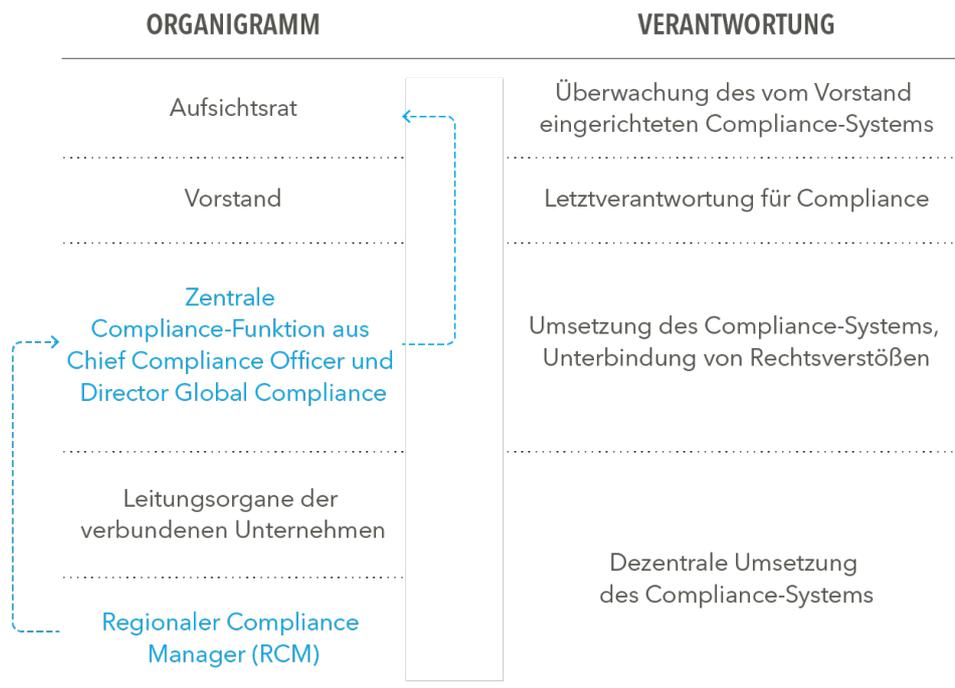
Managementansatz

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 des CCO ist es, die Compliance im Konzern zu stärken und Compliance-Aktivitäten zu fördern und zu überwachen. Die verantwortlichen Mitarbeitenden in den Segmenten berichten ihm gemäß der Compliance-Management-Richtlinie regelmäßig über Fortschritte und Ereignisse. Anlassbezogen sowie einmal pro Woche unterrichtet der CCO 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 gegenseitiger Wissenstransfer und der Austausch zwischen den Segmenten verbessert werden.



Das Thema Datenschutz wird gesondert organisiert. 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-Summarys 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.

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

- Abdeckung der Standorte durch Compliance-Management-System (CMS) (2021: 100 % aller Standorte)
- Anteil der Beschäftigten, die zu Compliance-Themen geschult wurden
- Penetrations-Testergebnisse im Vergleich zu den Vorjahren

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 zum Beispiel 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, bestimmte Konzerngesellschaften und Personengruppen anlassbezogen geschult und, wie bereits dargestellt, monatliche Besprechungen zwischen der zentralen Compliance-Funktion und den RCMs geführt.

Für 2022 ist zudem vorgesehen, ein regelmäßiges Berichtsformat der RCMs an die zentrale Compliance-Funktion einzuführen. 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 können.

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:

- Anti-Korruption
- 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 2022 ist vorgesehen, verschiedene Richtlinien zu evaluieren. Neben den bestehenden Compliance-Richtlinien sollen auch die Anweisungen in Bezug auf Nachhaltigkeit ausgebaut werden. Deshalb sollen 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.

Außerdem haben wir beschlossen, die Schulungen genauer nach Bedarfsgerechtigkeit und Zielgruppenspezifität auszurichten. Im vierten Quartal 2021 fanden solche Schulungen für Zielgruppen wie Vertriebsbeschäftigte zu den Themen Anti-Korruption und Kartellrecht statt. 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 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 Strategieprogramm haben wir die Maßnahme verabschiedet, solche Präsenzs Schulungen im Jahr 2022 risikogruppenspezifisch auszubauen.

Das KAP-Hinweisgebersystem

Um auf Compliance-Verstöße aufmerksam zu werden, nutzen wir ein anonymisiertes elektronisches Hinweisgebersystem. Seit der formellen Einführung 2017 wird es kontinuierlich weiter ausgebaut. Es 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 durch einen deutschen Drittanbieter unter Einhaltung von höchsten IT- und datenschutzrechtlichen Standards betrieben. Die gemeldeten Fälle wurden dementsprechend in den Jahren 2020 und 2021 aufgenommen und bearbeitet. Darüber hinaus gab es im Jahr 2021 keine anhängenden Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens sowie Kartell- und Monopolbildung.

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. Eine der Maßnahmen ist zum Beispiel die jährliche Risikoanalyse, um die Qualität unserer Compliance-Organisation zu prüfen. Sie wird im Rahmen der allgemeinen Risikoanalyse („Opture“) durchgeführt.

Zum März 2022 wurde auf eine externe Ombudsperson umgestellt, um den Hinweisgebern (zusätzlich zur digitalen Kommunikation mit der Ombudsperson) die Kontaktaufnahme mit einem direkten Ansprechpartner zu ermöglichen. Zudem 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. Der Ausbau des Hinweisgebersystems wird im Jahr 2022 auch durch die Einführung einer regelmäßigen Berichterstattung durch die Standorte verfolgt, wodurch die Kontrolle erleichtert werden soll.

Regelmäßige Compliance-Prüfungen sicherstellen

Mit dem Ausbau des Hinweisgebersystems ist auch der Ausbau von Compliance-Audits und Kontrollmaßnahmen sinnvoll. 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.

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 2021 wurden im Rahmen der konzernweit durchgeführten Revisionsprüfung vier Gesellschaften auf Compliance-Themen auditiert. Im Jahr 2022 planen wir, weitere daraus resultierende Maßnahmen in den Konzerngesellschaften umzusetzen.

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 drei Maßnahmen für 2022 geplant.

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 2022 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 findet eine Meldung über den Konzern-Datenschutzbeauftragten an die Datenschutzbehörde statt. Im Berichtsjahr 2021 sind dem KAP-Konzern keine Fälle von Verletzung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen oder von Datenverlusten bekannt geworden.

BESCHÄFTIGTE

Ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld schaffen

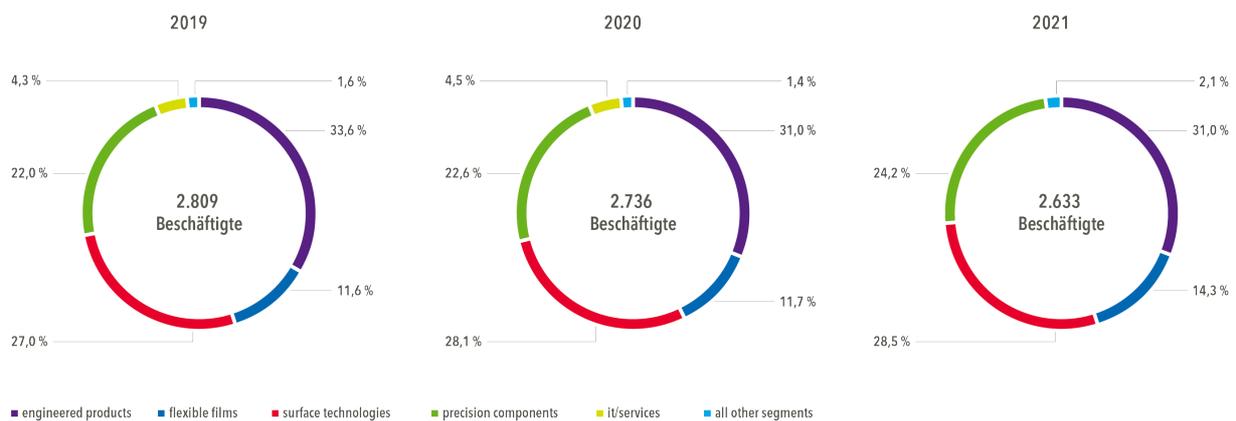
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wertvollste Ressource. Ihre Kompetenz, Motivation und Einsatzfreude ermöglichen es KAP, nachhaltig erfolgreich am Markt zu sein und stetig zu wachsen. Unsere Unternehmenskultur stellt den Menschen und die chancengleiche Entwicklung und Entfaltung ihrer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

ARBEITSBEDINGUNGEN

GRI 102-41, 103-2, 103-3, 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 2.633 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit (in Headcounts; i. Vj. 2.736 Mitarbeitende) diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Dabei unterstützen uns 220 Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer. Etwa zwei Drittel unserer Beschäftigten sind Arbeiterinnen und Arbeiter, ein Drittel sind Angestellte.

Beschäftigte nach Segmenten¹



Trotz der rasant fortschreitenden Digitalisierung, flexibler Arbeitszeitmodelle und Home-Office bleiben Produktion und Büro als Orte wesentliche Bestandteile des Berufslebens unserer Belegschaft. Sowohl am Arbeitsplatz als auch im Home-Office wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stets ein attraktives und modernes Arbeitsumfeld bieten. Durch eine hohe 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.

Gute Arbeitsbedingungen bei KAP und in den Segmenten sind dementsprechend ein wichtiger Bestandteil unserer KAP ESG-Strategie 2025. Wir haben uns zwei Ziele gesetzt, um die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen weiter zu verbessern:

1. Erhöhung der Attraktivität von KAP als Arbeitgeber
2. Diversität bei KAP fördern

Managementansatz

Das wesentliche Thema „Arbeitsbedingungen“ wird in erster Linie durch die Human-Resources-Abteilungen (HR) gemanagt. Die Konzernabteilung HR trägt dementsprechend die Hauptverantwortung. Sie übernimmt zentrale Steuerungsaufgaben, entwickelt Personalarbeitskonzepte und vertritt das Thema im ESG-Komitee. Auch abseits des jährlich mehrfach tagenden Komitees findet eine regelmäßige und direkte Berichterstattung an den Vorstand statt.

Der Erfolg im Bereich Arbeitsbedingungen wird über die Fluktuationsquote der KAP AG gemessen (2021: 14,6). Im Vergleich zum Vorjahr erhöhten sich Eintritte um 38,0 % auf 396 Personen. Knapp ein Drittel der Neuzugänge waren Frauen. Am Alter gemessen waren 37,4 % der Eintritte Personen unter 30 Jahren, 44,7 % Personen zwischen 30 und 50 Jahren und 17,9 % Personen über 50 Jahre. Die Austritte sanken um 14,1 % auf 385 Personen. Im Jahr 2021 waren 46,5 % der Austritte Eigenkündigungen.

Fluktuation ¹	2020	2021	Veränderung (in %)
Eintritte	287	396	38,0
Austritte	448	385	-14,1
Fluktuationsquote ²	16,4	14,6	-10,7

¹ In Headcounts.

² Berechnung nach Schlüter-Formel, Vorjahr neu berechnet.

Bei KAP herrscht ein dezentraler Ansatz bei der operativen Personalarbeit vor. Viele konkrete Entscheidungen finden auf Segment-, Gesellschafts- oder Standortebebene statt. In jedem Segment sind Personalverantwortliche bestimmt, mit denen ein permanenter Austausch stattfindet. Zudem gibt es ein jährliches HR-Meeting.

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-Komitee teil. Für das Thema Diversität wird eine gesonderte Verantwortlichkeit auf Konzernebene geschaffen. 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 unsere deutschen, aber selbstverständlich auch unsere internationalen Standorte.

Unser strategisches Ziel, die Attraktivität von KAP als Arbeitgeber zu erhöhen, wollen wir ab 2022 durch eine erhöhte Flexibilisierung bürogebundener Arbeitsplätze fördern. Wo dies möglich ist, sollen Home-Office und virtuelle Meetings auch nach Ende der Corona-Pandemie das Arbeiten bei KAP begleiten. Im Jahr 2021 haben wir die Home-Office-Bedingungen in einigen Segmenten konkretisiert.

Um die Zufriedenheit unserer Beschäftigten nachzuvollziehen, müssen wir sie messen. Bereits jetzt werden Beschäftigtenbefragungen in einzelnen Segmenten durchgeführt. Diese wollen wir bis Ende 2023 standardisieren und in allen Segmenten einführen. So können die Ergebnisse auf Konzernebene konsolidiert werden, um die Personalabteilung zu informieren.

Im Rahmen einer gesunden Work-Life-Balance bieten wir neben den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen vielen unserer Beschäftigten 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 Angehöriger können andere Arbeitskonzepte wie etwa Teilzeitarbeit unkompliziert und variabel berücksichtigt werden, um persönliche Flexibilität zu ermöglichen. Viele Gesellschaften bezuschussen zur Unterstützung von Familien mit jungen Kindern die Kindergartenplätze.

Diversität, Chancengleichheit und Mitbestimmung

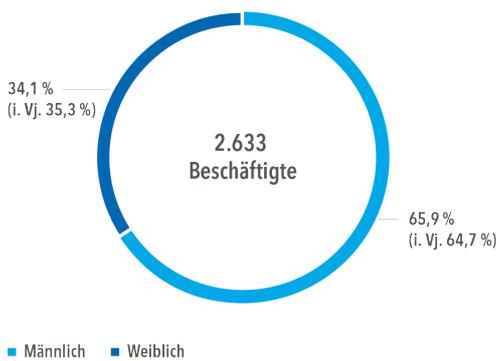
Wichtig für gute Arbeitsbedingungen ist ein faires und gleichberechtigtes Miteinander. Gleiche Chancen bei gleichen Voraussetzungen sind bei KAP selbstverständlich. Unser strategisches Ziel, die Diversität bei KAP zu fördern, soll mit dezidiertem Management umgesetzt werden. Im Verlauf von 2022 wollen wir deshalb eine Person auf Holdingebene als Diversitätsbeauftragte/-n bestimmen. Im schwierigen Umfeld von Produktion und Technik wollen wir so ein diverseres 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 gleich behandelt. Im Jahr 2021 wurden keine Beschwerden

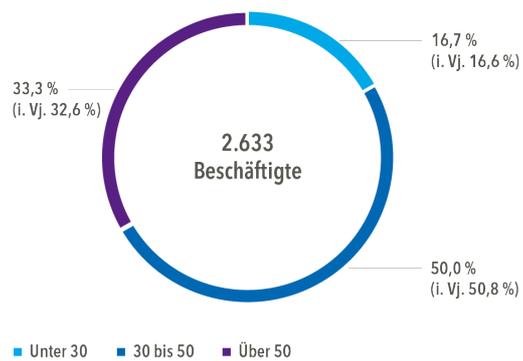
über Diskriminierung gemeldet. Dementsprechend gab es auch keine Fälle von Diskriminierung, aufgrund derer im Berichtsjahr Maßnahmen ergriffen wurden.

Die KAP ist divers aufgestellt. Allein in Deutschland beschäftigten wir 2021 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 38 Nationen. 45,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Region Deutschland beschäftigt. Danach folgt Ungarn mit 11,0 %, Portugal mit 10,3 %, Belarus mit 7,6 % und Tschechien mit 5,1 %. Jeweils unter 5 % der Beschäftigten arbeiten in den Regionen China, Indien, Niederlande, Polen, USA und Schweden. KAP weist einen Frauenanteil in Führungspositionen von 29,4 % auf. Dies liegt leicht unter dem Anteil von Frauen an den Gesamtbeschäftigten mit 34,1 %.

Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht¹



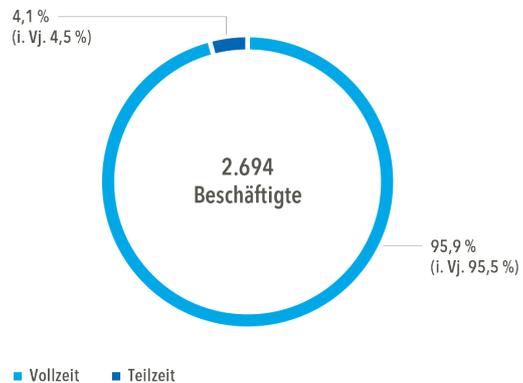
Zahl der Beschäftigten nach Alter¹



Befristete und unbefristete Beschäftigte^{1,2}



Beschäftigte in Voll- und Teilzeit¹



¹ Die Prozentangaben basieren auf einer differenten 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.

Gute Arbeitsbedingungen sind auch von einem fairen Gehalt und von der Chance zur Mitbestimmung abhängig. So folgt KAP einer gleichberechtigten Vergütungspolitik für Männer und Frauen. Wir bieten sowohl unseren Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeitenden attraktive Gehälter und Gesamtvergütungspläne. Auch bei KAP ist eine Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten weiblich (2021: 75 % 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. In weiteren Gesellschaften gibt es Gewerkschaftsvertretungen. Die meisten Unternehmen im KAP-Konzern haben, in Einklang mit nationalem Recht, einen gesetzlichen Kündigungsschutz etabliert.

AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 103-2, 103-3, 404-1, 404-2, 404-3

Das wesentliche Thema „Aus- und Weiterbildung“ ist sowohl besonders wichtig als auch eine besondere Herausforderung, der wir fokussiert begegnen. In einigen Ländern, unter anderem in Deutschland, ist die Beschäftigtenwerbung durch demografische Entwicklung, den globalen Wettbewerb und Engpässe bei qualifizierten Funktionen aufwendig.

Einerseits begegnen wir dieser Herausforderung - wie im vorherigen Kapitel beschrieben - durch gute Arbeitsbedingungen, um 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 Ziele im Bereich Aus- und Weiterbildung entwickelt:

1. Personalentwicklungsmaßnahmen ausbauen und 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

Die Managementstruktur im Bereich Aus- und Weiterbildung ist ähnlich aufgebaut wie im Bereich Arbeitsbedingungen: Strategisch steuert die Abteilung Human Resources auf Konzernebene das Thema in enger Abstimmung mit dem Vorstand und dem ESG-Komitee. Die operative Personalarbeit, also die Einstellung von Auszubildenden und die Ausbildungsprogramme sowie die Förderung von Weiterbildungen, wird 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 Beschäftigtem (2021: 19,1 Stunden)
- Anteil Führungskräfte aus eigenen Reihen (2021: 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 Strategie: Als Fundament der weiteren Ziele wollen wir im Rahmen unserer KAP ESG-Strategie 2025 deshalb unser Controlling im Bereich Aus- und Weiterbildung verbessern und Personalentwicklungsmaßnahmen ausbauen.

Anfang 2022 wollen wir dazu die Weiterbildungsstunden an unseren größten Standorten vollständig erfassen und diese fortlaufend erhöhen. Es liegt in unserem eigenen Interesse, dass Beschäftigte ihre berufliche Entwicklung bei uns fortsetzen und ihre Kenntnisse und Qualifikationen individuell und größtenteils kostenfrei erweitern. Deshalb fielen im Jahr 2021 ca. 19 Weiterbildungsstunden pro Beschäftigtem bei KAP an.

Wir nutzen die jährlichen Feedbackgespräche, um die Entwicklung unserer Beschäftigten zu begleiten und zu gestalten. Im Jahr 2021 wurde mit 52,1 % der Beschäftigten ein Feedbackgespräch durchgeführt. Die Daten konnten nur für 88,7 % 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 2021 wurden KAP-weit 22 Techniker- beziehungsweise Meisterfortbildungen begonnen. Es liefen bereits 30 dieser Fortbildungen.

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. Viele Weiterbildungsangebote werden nicht nur finanziell unterstützt: Die Beschäftigten können auch Arbeitszeit zur Weiterbildung nutzen.

Führungskräfte

Gute Führungskräfte sind für reibungsloses Arbeiten eine Grundvoraussetzung. Einerseits gewinnen wir unseren Führungsnachwuchs von Berufsakademien oder auch von Hochschulen, wobei wir auf eine enge und oft langjährige Kooperation 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 65 der 163 Führungskräfte zuvor regulär Beschäftigte oder Auszubildende bei KAP. Der Anteil der selbst entwickelten Führungskräfte liegt damit bei 39,9 %. Die verschiedenen Mentoring- und Entwicklungsprogramme bei KAP durchliefen im Jahr 2021 annähernd 150 Personen.

Mehr ausbilden

Unser strategisches Ziel, mehr Menschen auszubilden und diese möglichst vollständig zu übernehmen, verfolgen wir, indem wir künftig an mehr Standorten Ausbildungen anbieten werden. Aktuell können an unseren deutschen Standorten Auszubildende unter 14 Ausbildungsberufen und drei dualen Studiengängen wählen.

Eine berufsbezogene Ausbildung findet in vielen der Unternehmen des KAP-Konzerns statt. Die Ausbildungsberufe sind im kaufmännischen, technischen und verfahrenstechnischen Bereich angesiedelt. Darüber hinaus werden Ausbildungswege im IT- und Elektrobereich angeboten.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

[GRI 103-2, 103-3, 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-Komitee sollen künftig auch strategische Fragen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erörtert werden. Zusätzlich bauen wir im Verlauf des Jahres 2022 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 um.

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 2021 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 (2021: 57,1 %)
- Abdeckung der Standorte durch zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit (2021: 14,3 %)
- Anzahl arbeitsbedingter Unfälle (2021: 73)

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. Dies soll im Jahr 2022 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. Zum anderen wollen wir die Abdeckung durch Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an den Standorten fördern und ausweiten. Aktuell weisen 57,1 % der erfassten Standorte ein solches Managementsystem auf. Im Jahr 2022 wollen wir zudem mit der segmentweiten Umsetzung der ISO 45001 (Management für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) an allen relevanten Standorten im ersten Segment **flexible films** beginnen. Für 2023 ist dies im Segment **engineered products** geplant. Aktuell sind lediglich 14,3 % 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 2021 verzeichneten wir 73 (i. Vj. 117) dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen beziehungsweise eine Rate von 3,7 (i. Vj. 6,3) Unfällen auf 200.000 Arbeitsstunden. Wir konnten die Unfallrate um 41,4 % reduzieren.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr erstmals gruppenweit die Arbeitsunfälle mit schweren Folgen, in 2021 sieben Fälle, und arbeitsbezogene (kleinere) Verletzungen, im Jahr 2021 119 Fälle erfasst. Wie im Vorjahr gab es weltweit keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Arbeitsbezogene Unfälle und Krankheitsfälle	2020			2021		
	Arbeitsbedingte Unfälle	Arbeitsbedingte Krankheitsfälle	Unfallrate ¹	Arbeitsbedingte Unfälle	Arbeitsbedingte Krankheitsfälle	Unfallrate ¹
Gesamt	117	35	6,3	73	22	3,7
engineered products	19	5	3,2	11	1	1,5
flexible films	26	13	11,3	21	17	6,2
surface technologies	23	14	4,7	9	0	3,5
precision components	49	3	11,1	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 für das nächste Jahr vorgenommen, digitale Schulungen in diesem Feld auszuweiten, indem sie zentral organisiert und regelmäßiger durchgeführt werden. Durch die fortlaufende Förderung von Arbeitsplatzanweisungen und -ergonomie lassen sich weitere Unfälle und gesundheitliche Probleme verhindern.

Ergonomie und Gesundheitserhalt

Unser strategisches Ziel, die Gesundheit und Ergonomie bei KAP zu fördern, setzen wir im Jahr 2022 durch eine Fülle von Maßnahmen um, die zum Teil bereits aktiv sind. Darunter fallen zum Beispiel 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 Krankrückkehrgespräche durch. In besonderen Fällen erfolgt bei Bedarf ein Wechsel innerhalb des Unternehmens, um eine andere Tätigkeit aufzunehmen.

Es werden bereits an vielen Standorten Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärzte durchgeführt. Dies wollen wir bis Ende 2022 ausbauen. Im Rahmen dieser Vorsorgeuntersuchungen soll die Gesundheit untersucht und erhalten werden. Durch die Maßnahme, ab Ende 2022 Maschinenführer Hör- und Sehtests absolvieren zu lassen, versprechen wir uns Vorteile für die Sicherheit im Betrieb. 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 wird in Zusammenarbeit mit dem renommierten Helios Prevention Center durchgeführt. Im Rahmen der Strategieumsetzung wollen wir die Check-ups 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“, „Abfall und Recycling“ sowie „Wasser“. Alle drei Themen werden grundsätzlich auf eine ähnliche Art und Weise gemanagt.

Managementansatz

Die Hauptverantwortung für die Themen „Energie und Emissionen“, „Abfall und Recycling“ und „Wasser“ tragen das ESG-Komitee der KAP und der Sustainability Manager des Konzerns. Gemeinsam werden im KAP ESG-Komitee strategische Fragen diskutiert und Beschlüsse getroffen. Diese Beschlüsse basieren auf Vorschlägen des Steuerungskreises Umwelt. Der Steuerungskreis wird durch den Konzern-Sustainability Manager geleitet und ist zusätzlich durch je einen Fachexperten aus den Segmenten besetzt. Die Vertreter treffen sich mehrmals im Jahr und ziehen je nach Thema einzelne Verantwortliche der Segmente oder Standorte 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 vielen 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 hier 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 der Standort 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 103-2, 103-3, 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 zu Energie und 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 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 Energieverbräuche und durch weitere Einspar- oder Vermeidungsmaßnahmen.

Managementansatz

Das Thema „Energie und Emissionen“ wird im Rahmen des Umweltmanagements wie oben beschrieben durch das ESG-Komitee und den Steuerungskreis Umwelt verantwortet und bearbeitet. Während im ESG-Komitee strategische Fragen behandelt werden, findet die operative Arbeit im Steuerungskreis gemeinsam mit den Segmenten statt. Der Sustainability Manager des Konzerns leitet den Steuerungskreis 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 regelmäßige Treffen und eine regelmäßige 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. Neben Kennzahlen wie CO₂-Äquivalenten und Energieverbrauch lauten die wichtigsten KPIs:

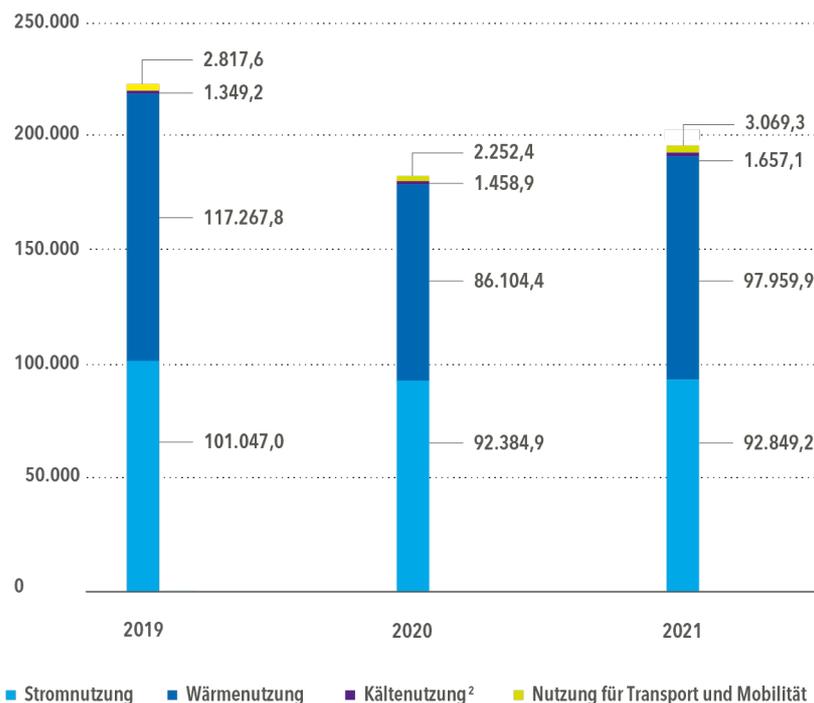
- Abdeckung Standorte durch ISO 14001-Zertifizierung (2021: 71,4 %)
- Abdeckung Standorte durch ISO 50001-Zertifizierung (2021: 53,6 %)
- Megawattstunden Energieverbrauch pro Mio. EUR Umsatz (2021: 560,0 MWh)
- Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂e) pro Mio. EUR Umsatz (2021: 215,6 t CO₂e)
- Megawattstunden Energieverbrauch pro Tonne Materialeinsatz (2021: 4,3 MWh)
- Tonnen CO₂e pro Tonne Materialeinsatz (2021: 1,7 t CO₂e)

Bessere Energie-Performance

Unser Ziel, das Management auszubauen und die Datenerfassung auszuweiten, läuteten wir mit dem Aufbau des Steuerungskreises Umwelt ein. Dieser wird 2022 erstmals tagen und aktuelle Maßnahmen sowie die Zielformulierungen evaluieren. Zudem sollen notwendige Begriffsdefinitionen als Basis der weiteren Arbeit festgelegt und eine gemeinsame interne Emissionsberichterstattung der Standorte aufgebaut werden.

Auch die Benennung des Sustainability Manager, der das Thema Umwelt hauptsächlich verantwortet, zählt auf dieses Ziel ein. Er soll die Segmente und Standorte dabei unterstützen, eine noch umfassendere und einheitlichere Datenerfassung für Scope 1- und Scope 2-Emissionen aufzubauen. Entsprechende Schritte bezüglich Scope 3-Emissionen werden im darauffolgenden Jahr finalisiert.

Energieverbrauch in MWh¹



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

² An mehreren Standorten wird Kühlung durch Strom erzeugt und kann nicht anteilig geschätzt werden.

Auf unser Ziel, die Energieverbräuche zu senken, wurde im Jahr 2021 bereits eingezahlt. Die Steigerung der Energieverbräuche um 6,4 % im Vergleich zum Vorjahr fällt vor allem im Bereich der Wärmenutzung an. Die um 13,8 % höhere Wärmenutzung steht im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie: Während die Pandemie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2020 noch häufiger zwang, zuhause zu bleiben, war dies 2021 weniger der Fall, was mit mehr Heizungsnutzung an den Standorten einherging.

Energieverbrauchskategorien nach Quelle (in MWh)	2020	2021	Veränderung (in %)
Gesamtverbrauch¹	182.170,6	193.878,4	6,4
Energieverbrauch pro Mio. EUR Umsatz	537,9	554,5	3,1
Stromnutzung	92.384,9	92.849,2	0,5
Aus erneuerbaren Quellen	13.293,5	15.566,4	17,1
Aus nicht erneuerbaren Quellen	79.091,3	77.282,8	-2,3
Wärmenutzung	86.104,3	95.708,4	13,8
Aus erneuerbaren Quellen	41,9	485,5	1.058,7
Aus nicht erneuerbaren Quellen	86.062,4	95.222,8	13,3
Kältenutzung²	1.459,0	1.657,1	13,6
Aus erneuerbaren Quellen	549,4	747,0	36,0
Aus nicht erneuerbaren Quellen	909,6	910,1	0,1
Nutzung für Transport und Mobilität	2.222,4	3.069,3	38,1
davon Benzin	422,7	1.195,4	182,8
davon Diesel	1.471,5	1.413,2	-4,0
davon Flüssiggas	328,2	460,7	40,4

¹ Die erfasste Kältenutzung wird über Strom erzeugt und ist deshalb nicht in der Gesamtsumme für 2021 enthalten.

² An mehreren Standorten wird Kühlung durch Strom erzeugt und kann nicht anteilig geschätzt werden.

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 die Schulung der Beschäftigten im Rahmen von Beschäftigten-Qualifizierungstagen werden Verbesserungen erzielt. Pro Mio. EUR Umsatz fielen 933,6 MWh Energieverbrauch an.

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. Für 2022 ist an einzelnen Standorten geplant, Umweltevents und ein Vorschlagsmanagement zugunsten der Energieeffizienz einzuführen. Im Jahr 2021 wurden pro Mio. EUR Umsatz 930,6 MWh Energie verbraucht.

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. Darüber hinaus führen wir unter der Belegschaft mindestens monatlich Ideenworkshops zur weiteren Reduzierung unseres Energieverbrauchs durch und zeichnen Beschäftigtenideen zur Senkung der Energieverbräuche aus. 2022 setzt 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 151,8 MWh Energie.

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 Umwelтанforderungen. 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 Umweltevents statt und Beschäftigte, die im Rahmen des Vorschlagsmanagements Ideen zur Verbesserung der Umweltleistung vorschlagen, werden belohnt. Der Energieverbrauch pro Mio. EUR Umsatz lag im Segment im Jahr 2021 bei 324,6 MWh.

Für alle Segmente wird 2022 im Steuerungskreis Umwelt an der Definition und Verabschiedung von Einkaufskriterien gearbeitet, die die Energieeffizienz berücksichtigen.

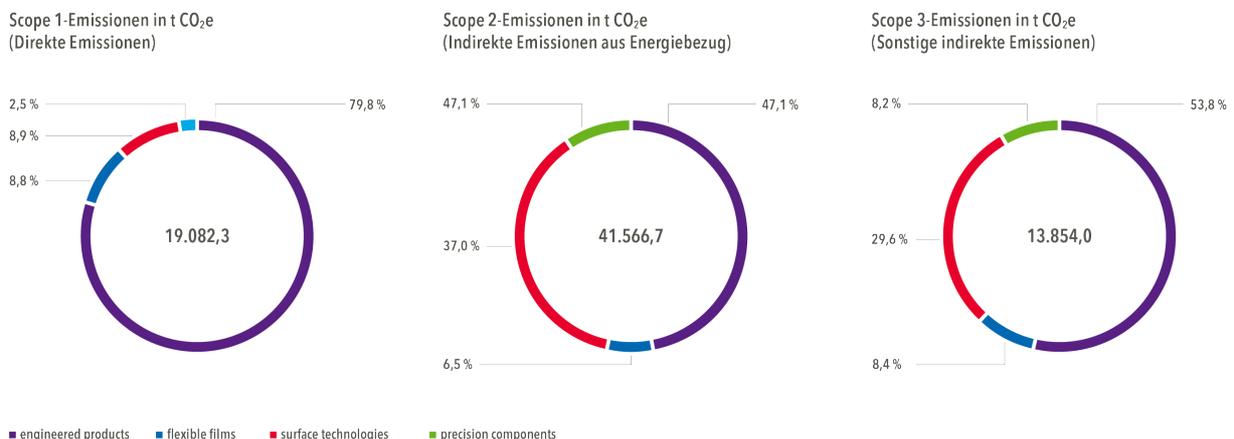
Die KAP-Klimastrategie

Das Ziel, die Emissionen zu senken, verfolgen wir neben den Energieverbrauchssenkungen mit einer Reihe von Maßnahmen. So soll bereits 2022 der Aufbau und die Verabschiedung einer Konzernrichtlinie zur Nutzung von Grünstrom erfolgen. Einige Standorte stiegen bereits im Jahr 2021 auf Strom aus nachhaltiger Erzeugung um. Hierdurch fallen deutlich weniger Emissionen bei der Erzeugung und Bereitstellung von Strom an.

Auch durch die Evaluierung und den Aufbau von Reise- und Geschäftswagenrichtlinien sollen ab 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 sollen ab 2022 eigene Neubauten unter Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten geplant und erbaut werden. Dies beinhaltet die Berücksichtigung von entsprechenden Green-Building-Zertifizierungen wie LEED oder WELL Building, aber auch die dortige Strom- und Wärmeerzeugung.

Emissionen in den Segmenten¹



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.

Beitrag zum Klimaschutz

Die Segmente setzen viele weitere Maßnahmen zur Minderung von Emissionen um oder planen sie für 2022. 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 367,5 t CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammen.

engineered products hat sich zuletzt für eine Photovoltaik-Anlage am Standort Hessisch-Lichtenau entschieden, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden soll. Zudem sind bereits Elektrostapler im Einsatz, die beim bestehenden Grünstrombezug Emissionen vermeiden. Pro Mio. EUR Umsatz des Segments entstehen 358,1 t CO_{2e}.

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 führt dazu, dass das Segment je Mio. EUR Umsatz 43,3 t CO_{2e} verursachte.

Das Segment **precision components** bewegt in der Gesellschaft Gear Motion viel. Dort wird der Umstieg auf E-Mobilität vorbereitet: Soweit möglich wird der Maschinenpark elektrisiert. Aktuell sind bereits 30 % elektrisch. Um die Nutzung elektrischer Firmenfahrzeuge zu 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 142,2 t CO_{2e}. Diese und weitere Maßnahmen der Segmente haben einen deutlichen Einfluss auf die Treibhausgasemissionen der KAP-Gruppe im Ganzen, die 2021 bei 215,6 t CO_{2e} pro Mio. EUR Umsatz lagen.

Emissionen nach Quelle (in t CO _{2e}) ¹	2020	2021	Veränderung (in %)
Gesamtemissionen	77.541,3	74.503,2	-3,9
Emissionen pro Mio. EUR Umsatz	228,9	215,6	-5,8
Scope 1 (Direkte Emissionen)	24.045,0	19.082,3	-20,6
Aus Stromerzeugung	9,6	383,8	3.878,8
Aus Wärmeerzeugung	23.488,2	17.861,3	-24,0
Aus Kälteerzeugung	248,3	186,5	-24,9
Aus Transport und Mobilität	383,9	650,7	69,5
Scope 2 (Indirekte Emissionen aus Energiebezug)	37.944,2	41.566,8	9,5
Aus Strombezug (marktbasierte Methodik)	36.153,0	40.003,3	10,7
Aus Strombezug (standortbasierte Methodik) ²	31.842,5	35.365,7	11,1
Aus Wärmebezug	1.746,2	1.965,3	12,5
Aus Kältebezug	210,0	1,5	-99,3
Scope 3 (Sonstige indirekte Emissionen)	15.552,1	13.854,0	-10,9
Aus Geschäftsreisen	41,9	10,4	-75,2
Aus Wassernutzung und Abfallverarbeitung	1.749,1	1.098,6	-37,2
Aus brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten	13.761,1	12.745,0	-7,4

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 CO_{2e}-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.

² Weder in der Gesamtsumme der Scope 2-Emissionen noch den Gesamtemissionen enthalten.

Die Treibhausgasemissionen beliefen sich im Jahr 2021 auf 74.503,2 t CO₂-Äquivalente. Entgegen der Entwicklung beim Energieverbrauch sanken die Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2020 um 3,9 %. Die Emissionen in den Segmenten von KAP fallen in allen drei Scopes im Sinne des Greenhouse Gas (GHG) Protocol an. Strombezug und eigene Wärmeerzeugung bilden mit weitem Abstand die größten Emissionsquellen von KAP, was auf die energieaufwendigen Produktionsprozesse zurückzuführen ist. Dies schlägt sich auch in den hohen Scope 3-Emissionen im Bereich brennstoff- und energiebezogener Aktivitäten nieder. Im Vergleich mit anderen Unternehmen unserer Größe, gemessen an der Beschäftigtenzahl, fallen mit 10,4 t bei KAP verhältnismäßig wenig Emissionen aus Geschäftsreisen an. 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. Die Reduktion

im Vergleich zum Vorjahr resultiert aus der Nutzung von Gas statt Heizöl bei der eigenen Wärmeerzeugung. Hieraus resultieren auch die Verringerungen im Bereich der Scope 3-Emissionen. Verschiedene Erhöhungen der Emissionen, etwa aus eigener Stromerzeugung oder Transport und Mobilität, sind auf eine verbesserte Datenerfassung zurückzuführen.

In Fragen der Scope 3-Emissionen versuchen wir, ein möglichst vollständiges Bild unserer Wertschöpfung zu liefern. Deshalb ermitteln wir mithilfe von Schätzfaktoren auch Emissionen, die durch Wassernutzung und Abfallerzeugung in der Wertschöpfungskette anfallen. Im Rahmen der KAP ESG-Strategie 2025 sollen weitere Quellen von Scope 3-Emissionen in 2023 analysiert und gemessen werden. Im vorliegenden Bericht werden deshalb erstmals auch Emissionen aus brennstoff- und energiebedingten Aktivitäten dargestellt.

Der Sondereffekt der Corona-Pandemie fällt nicht mehr so deutlich wie im Vorjahr aus, muss allerdings auch für das Geschäftsjahr 2021 bei der Datenbewertung berücksichtigt werden.

EU-Taxonomie

Die KAP AG macht – im Zuge der Erweiterung der nicht-finanziellen Offenlegungspflichten – erstmalig für dieses Berichtsjahr Angaben zur Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852). Aktuell hat die EU für zwei Umweltziele Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten veröffentlicht: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Durch die Beschreibung der einzelnen Wirtschaftsaktivitäten in den beiden Delegierten Rechtsakten zur EU-Taxonomie-Verordnung (Anhänge I und II) ist festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten im ersten Jahr der nichtfinanziellen Berichterstattung als taxonomiefähig gelten. Dabei erfolgte die Ermittlung der Kennzahlen für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten unter Beachtung des von der EU-Kommission veröffentlichten FAQ-Dokuments, das Auslegungsfragen in Bezug auf Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung klariert.

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 Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, welche als ökologisch nachhaltig angesehen werden.

Der Beitrag von KAP zu den zwei Umweltzielen der Europäischen Union „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ wurde ganzheitlich betrachtet. Die Wirtschaftsaktivitäten und die daraus erzielten Umsätze sowie die Investitionen und Betriebskosten wurden umfassend 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. 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.

Taxonomiefähige Anteile an den Wirtschaftsaktivitäten (in Mio. EUR)

	2021
Umsätze	345.617
davon taxonomiefähig	55.797
In %	16,1 %
CapEx	31.597
davon taxonomiefähig	5.396
In %	17,1 %
OpEx	62.668
davon taxonomiefähig	1.688
In %	2,7 %

ABFALL UND RECYCLING

GRI 103-2, 103-3, 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.

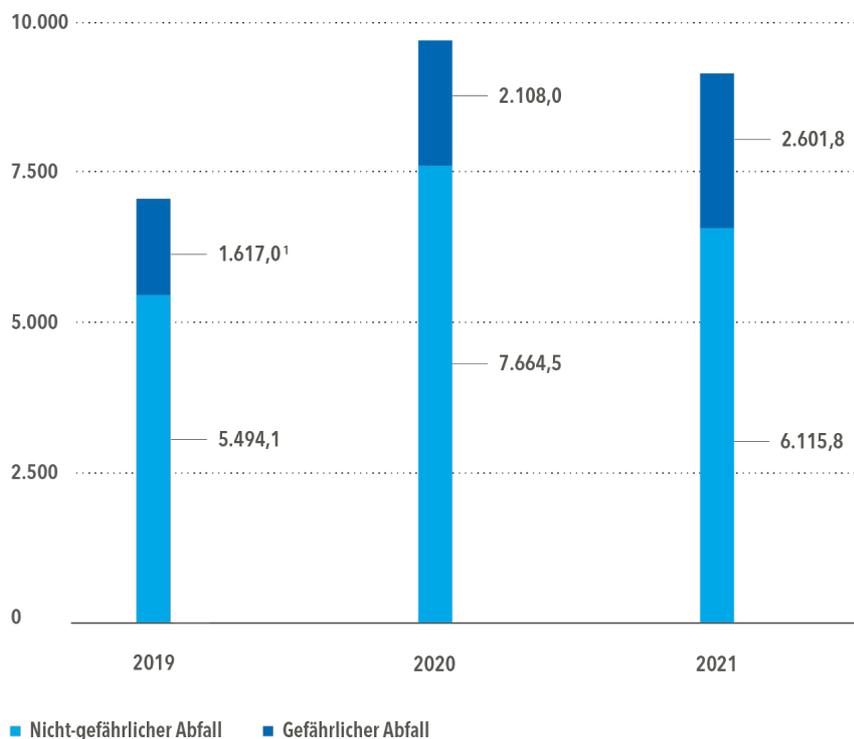
Bei uns wird Abfall über ein Kreislaufsystem anhand der Maxime „Vermeiden vor Verwerten vor Entsorgen“ behandelt. Wo möglich, wird der Abfall der Wiederverwertung zugeführt und ansonsten fachgerecht entsorgt. In den verschiedenen KAP-Segmenten fallen produktionsbedingt verschiedene Arten und Mengen von 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 Recycling“ wird ebenfalls im Rahmen des Umweltmanagements und wie oben beschrieben gemanagt. Die Hauptverantwortung trägt das ESG-Komitee, vorbereitende und konzeptionelle Arbeit erfolgt auf Konzernebene durch den Steuerungskreis Umwelt und durch den Sustainability Manager. Die operative Arbeit findet in den Segmenten und Gesellschaften durch die dortigen Verantwortlichen statt.

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 werden Abfall und Recycling anhand des Managementsystems ISO 14001 betrieben. Hier sind die verschiedenen Richtlinien von besonderer Wichtigkeit. Dabei kann es sich um Rechts- und Abfallkataster sowie Abfallleitlinien 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 1.000 EUR Umsatz (2021: 25,2 t)
- Tonnen Abfall pro Tonne eingesetztes Material (2021: 0,19 t)

Abfallmanagement verbessern

Unser grundlegendes Ziel, das Abfallmanagement auszubauen und wesentliche Abfallarten zu identifizieren, wollen wir durch eine konzernweite Analyse zum Verbesserungspotenzial erreichen, die wir ab 2022 im Steuerungskreis Umwelt angehen. Durch diese und weitere Maßnahmen, wie die strenge Ausschusskontrolle an vielen Standorten, die Umrüstung auf modernste Technologien, Nutzung von Mehrwegsystemen 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**. Hier fielen im Jahr 2021 2.186,3 t Abfall und damit 25,8 % weniger als im Vorjahr an.

Abfallmenge nach Kategorie (in t)	2020 ¹	2021	Veränderung (in %)
Abfall gesamt	9.772,5	8.717,6	-10,8
Abfall pro Mio. EUR Umsatz	28,9	25,2	-12,6
Nicht-gefährlicher Abfall	7.664,5	6.115,8	-20,2
davon Wiederverwendung	104,6	926,6	785,9
davon Recycling	3.407,3	2.611,9	-23,3
davon thermische Verwertung	1.295,0	1.572,7	21,4
davon Kompostierung	3,5	0,0	-100,0
davon Deponierung	2.690,2	883,0	-67,2
davon Sonstiges	133,0	121,6	-8,6
Gefährlicher Abfall	2.108,0	2.601,8	23,4
davon Wiederverwendung	671,9	580,3	-13,6
davon Recycling	250,6	608,9	143,0
davon thermische Verwertung	482,0	465,3	-3,5
davon Kompostierung	1,0	0,0	-100,0
davon Deponierung	461,8	935,9	102,7
davon Sonstiges	238,4	11,4	-95,2

¹ Enthält die geringen Abfallmengen des verkauften Segments it/services.

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 sind, müssen sie fachgerecht gelagert werden. Dies wird in fast allen Segmenten bereits umgesetzt.

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 „Produktverantwortung“ beschrieben werden. Das Segment verzeichnete 2021 3.351,4 t Abfall und konnte entsprechend die Abfallmenge um 13,8 % im Vergleich zum Vorjahr reduzieren. Insgesamt fielen im Jahr 2021 pro Mio. EUR Umsatz 58,2 t Abfall im Segment an.

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 eigene Recyclinganlagen aufbauen und nutzen. Dies ist bereits beim Segment **flexible films** der Fall, das eine Recyclinganlage in der Gesellschaft Riflex Film führt, bei den Gesellschaften AerO Coated Fabrics, CaPlast und Elbtal Plastics auf externe Recyclinganbieter setzt und in der Gesellschaft Steinweg Kunststofffolien Abfall zu großen Teilen in einem eigenen Kreislauf wiederverwendet. Das Segmentziel, bis 2025 den Einsatz der Verpackungen um 25 % zu reduzieren, wurde auch 2021 vorangetrieben. Im Segment fielen 2021 insgesamt 2.752,2 t Abfall an. Die Erhöhung um 51,4 % im Vergleich zum Vorjahr ist auf eine Ausweitung der Datenerfassung zurückzuführen. Pro Mio. EUR Umsatz fallen im Segment 21,4 t Abfall an.

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 konnte die Verwertungsquote bereits 2020 erreichen. Für den Segmentstandort Bebusch Hungária planen wir, im Jahr 2022 dieses Ziel zu erreichen. Dies schlägt sich in der deutlichen Reduktion der Abfallmenge um 60,6 % im Vergleich zum Vorjahr auf 427,7 t nieder. Das Segment verursacht pro Mio. EUR Umsatz lediglich 11,0 t Abfall.

Das dritte strategische Ziel im Bereich „Abfall und Recycling“ legt die nachhaltige Nutzung von Rohstoffen und Verpackungen bei KAP und seinen Kunden fest. Hierzu sollen vier Maßnahmen beitragen. Erstens ziehen wir, wo möglich und sinnvoll, ab 2022 Mehrweg- oder recyclebare Verpackungsmaterialien vor. Als Beispiel kann **engineered products** dienen: Am Standort Hessisch-Lichtenau sind bereits Mehrwegverpackungen im Einsatz. Recyclebare Verpackungsmaterialien werden im Jahr 2022 überprüft. Wir wollen möglichst große Anteile von Abfällen wieder in den Wertstoffkreislauf zurückführen und so unsere Recyclingquote erhöhen. Das Segment **engineered products** erzeugt 18,5 t Abfall pro Mio. EUR Umsatz.

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 organisieren wir digitale Schulungsmodule zur Abfallvermeidung zentral, die dann in den Segmenten regelmäßig durchgeführt werden. Dies erweitert die bereits bestehenden spezifischen Schulungen durch die Beauftragten an den Standorten.

Viertens 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.

WASSER

GRI 103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Wasser ist für KAP eine wertvolle und lebensnotwendige Ressource, mit der verantwortungsvoll und schonend umgegangen werden muss. Wir wollen daher unseren Wasserverbrauch in den Segmenten kontinuierlich senken. Dieser fällt aufgrund unterschiedlicher Produktionsprozesse allerdings höchst unterschiedlich aus. Von sehr hoher Bedeutung ist das Thema vor allem für das Segment **surface technologies**, da alle Prozesse der Wertschöpfung sehr wasserintensiv sind. Das Segment verbrauchte im Jahr 2021 94.448 Kubikmeter Wasser – etwa 80 % aller Wasserverbräuche der KAP-Segmente. In den restlichen Segmenten wird Wasser zum Großteil in normalem Maß oder in geschlossenen Kühlungskreisläufen verwendet und danach wieder eingespeist. Lediglich **engineered products** weist mit 22.966 Kubikmetern einen nennenswerten Wasserverbrauch auf.

Im Zuge der KAP ESG-Strategie 2025 haben wir uns zum Ziel im Bereich „Wasser“ gesetzt, den spezifischen Wasserverbrauch der Produktionsprozesse zu verringern. Dies ist uns bereits im Jahr 2021 gelungen. Der Wasserverbrauch konnte um 39,0 % auf 117.446 Kubikmeter reduziert werden. Dies ist auf die Segmente **engineered products** und **surface technologies** zurückzuführen.

Managementansatz

„Wasser“ wird als wesentliches Thema im Handlungsfeld Umwelt genauso wie „Energie und Emissionen“ und „Abfall und Recycling“ durch das allgemeine Umweltmanagement abgedeckt. Das ESG-Komitee, der Sustainability Manager und der Steuerungskreis Umwelt nehmen die jeweils gleiche Rolle ein. Auch in Bezug auf die Auseinandersetzung mit Wasser liegt die operative Verantwortung auf Segment- und Gesellschaftsebene. Das besonders betroffene Segment **surface technologies** hat einen Abwasserbeauftragten bestimmt, der die Verantwortung gemeinsam mit dem Umweltbeauftragten trägt. Sie sind direkt der Segmentführung unterstellt. Die Gesellschaft Gear Motion des Segments **precision components** weist einen Gewässerschutzbeauftragten auf.

An vielen KAP-Standorten schreiben interne Richtlinien den Umgang mit Wasser und Abwasser fest. Auch in Bezug auf die Wasserthematik sind diese Richtlinien durch die ISO 14001 beeinflusst, die in vielen Gesellschaften zertifiziert ist.

Fortschritte werden über zwei KPIs verfolgt und gemessen:

1. Reduzierung Wasserverbrauch zu Vorjahr (2021: -39,0 %)
2. Wassereinsatz in Kubikmetern pro 1.000 EUR Umsatz (2021: 339,8 m³)

Wasserverbrauch verringern

Unser Ziel, den Wasserverbrauch der Produktionsprozesse zu verringern, wollen wir 2022 durch zwei Maßnahmen angehen. Zunächst wollen wir unsere Datenerfassung ausweiten, um die Auswirkungen noch besser zu verstehen. Dazu werden wir alle wesentlichen Verbräuche nach Art der Quelle erfassen.

Zur konkreten Reduktion soll an den relevanten Standorten ein Maßnahmenkatalog erstellt werden, der etwa den Einsatz geschlossener Wassersysteme, die Wasserrückführung, den Mehrfachgebrauch von Wasser oder die Nutzung von Ionenaustauschanlagen beinhaltet. Dabei soll die Wasserreduktion aus zwei Richtungen angegangen werden:

Wir wollen einerseits Wassernutzung verringern – also weniger Wasser aus den Leitungen entnehmen und zur Anwendung bringen. Im Segment **surface technologies** wird zur Schonung der Ressource Wasser beispielsweise Regenwasser in Sammelbehältern aufgefangen und für allgemeines Brauchwasser genutzt. Auch die Substitution von Wasser durch andere liquide Stoffe wird in einigen Gesellschaften geprüft. Zudem kommen Kreislaufwasseranlagen und Kaskadenspülungen zum Einsatz. Darüber hinaus werden in vielen Segmenten die Beschäftigten für das Thema sensibilisiert – etwa durch allgemeine Umweltschulungen, eine Umweltzeitung oder durch Qualifizierungstage.

Andererseits wollen wir den Wasserverbrauch selbst verringern – also weniger Wasser verschmutzen beziehungsweise versickern oder verdampfen lassen. Stattdessen wollen wir es aufbereitet selbst erneut verwenden oder es zur Weiternutzung einleiten. Um Wasserverluste zu vermeiden, sind in den Gesellschaften bereits jetzt entsprechende Maßnahmen aktiv. Dies umfasst etwa periodische vorbeugende Wartungen, Sichtprüfungen der Leitungen nach jedem Schichtwechsel sowie externe Prüfungen, um sicherzustellen, dass weder Verunreinigungen noch Leckagen auftreten.

Wassernutzung nach Kategorie (in m ³)	2020 ¹	2021	Veränderung (in %)
Wasserentnahme	319.972	254.088	-20,6
Wasserrückführung	127.506	136.642	7,2
Wasserverbrauch	192.466	117.446	-39,0

¹ Enthält die geringen Wassernutzungsmengen des verkauften Segments it/services.

Im Segment **surface technologies** geht es vor allem um die Vermeidung einer Verschmutzung. Hier spielt die Nutzung von Spülwasser eine große Rolle – nach jedem Aktivbad bei einer Oberflächenbehandlung muss intensiv gespült werden, wobei Wasserverunreinigungen auftreten. Über moderne Spültechnik auf Basis leistungsfähiger Ionenaustauschanlagen

werden minimaler Wasserverbrauch und ein optimales Spülwasserrecycling gewährleistet. Zudem wird Abwasser vor der Einleitung in das kommunale Abwassersystem aufbereitet. Dazu werden Kreislaufwasser- und andere Aufbereitungsanlagen in den Produktionsbetrieben von **surface technologies** genutzt. So werden die eingesetzten Mengen Wasser mittels hochmoderner Aufbereitungsanlagen mehrfach dem Herstellungsprozess zugeführt, am Ende vollständig aufbereitet und die gefilterten Schlacken recycelt. Die betrieblichen Wasserreinigungs- und Wasserrecyclinganlagen des Segments sind auf dem neuesten Stand der Technik und werden regelmäßig überprüft. 2020 wurde in die Verbesserung der Osmoseanlage zur internen Wasseraufbereitung investiert. 2021 wurden vermehrt automatische Zudosierungen eingesetzt, um die Standzeiten der genutzten Bäder zu verlängern.

PRODUKTE

Qualitativ hochwertige und innovative Produkte und Verfahren 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 „Produkte“ wurde in unserer Wesentlichkeitsanalyse das wesentliche Thema „Produktverantwortung“ identifiziert.

PRODUKTVERANTWORTUNG

GRI 103-2, 103-3

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 mit der Qualität, sondern auch mit 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“ sowie auf den Seiten 9-12 des Geschäftsberichts 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 „Produktverantwortung“ gesetzt:

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

Managementansatz

Stets innovativ zu sein und dabei immer höchste Maßstäbe an Qualität und Sicherheit zu setzen, ist Grundlage unseres langfristigen Geschäftserfolgs. Deshalb tragen in den Segmenten die Geschäftsführungen die Hauptverantwortung für Fortschrittlichkeit, Qualität, Nachhaltigkeit 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 konkreten Projektverantwortlichen die Verantwortung für die operative Sicherung der Qualität sowie die Umsetzung von Sicherheit, Innovation und Nachhaltigkeit 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 -verarbeitung.

Die Entwicklungen im Bereich „Produktverantwortung“ werden unter anderem über den KPI „Abdeckung der Produktionsstandorte in % durch zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem“ verfolgt (2021: 85,7 %).

Hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards

Unser erstes strategisches Ziel, den Qualitätsmanagementprozess stets bestmöglich sicherzustellen, erreichen wir im Jahr 2022 dadurch, dass wir Verantwortliche in allen relevanten Segmenten bestimmen. Zu Qualitätsmanagement gehört auch das Einholen von Feedback. Die Segmente erheben dazu regelmäßig die Kundenzufriedenheit - etwa im Rahmen der IATF 16949-Zertifizierung. Darüber hinaus besteht eine Fülle von Richtlinien und Auditierungsvorgaben in den Segmenten, die etwa aus der Chemikalienverordnung „REACH“ resultieren.

Zudem existieren viele Produktions- und Prüfanweisungen, PSCR-Verfahrensanweisungen und Spezifikationen sowie Prozesse, die aus Kundenvorgaben resultieren. Im Segment **flexible films** etwa ist das Thema „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, soll im Jahr 2022 durch zwei Maßnahmen umgesetzt werden: Erstens wollen wir in allen relevanten Segmenten und Gesellschaften Product Safety & Conformity Representatives (PSCRs) bestimmen. Zweitens wird eine stetige Analyse von risikoreichen und kritischen Produkten ausgebaut. In den Segmenten findet die Analyse bereits größtenteils statt. Bei **engineered products** wird sie schon 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 dreht sich hier viel um regelmäßige Abläufe: Dies umfasst etwa Wareneingangskontrollen bei Rohmaterialien, 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. Durch die hohe Qualität und Langlebigkeit unserer Produkte können wir darüber hinaus für Anwendungssicherheit sorgen, wenn unsere Produkte verbaut sind.



UNIVERSITÄTSKOOPERATIONEN

Die Segmente arbeiten bei der Entwicklung sicherer, nachhaltiger und innovativer Produkte mit verschiedenen Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen.

Das Segment precision components hat in dieser Hinsicht eine Vielzahl von Projekten vorzuweisen: Es arbeitet mit der Universität Siegen bei einem Projekt zur Geräuschreduzierung in E-Autos zusammen. Dieses Thema hat aufgrund des allgemein niedrigeren Geräuschniveaus in E-Autos als in konventionellen Fahrzeugen eine hohe Relevanz. Dadurch fallen andere Geräusche, etwa von Kleinstkomponenten, deutlich mehr auf.

Mit dem Fraunhofer-Institut wird im Bereich Silicatforschung bezüglich ISC - Verbrauchsmaterialien für die Pharmaindustrie - geforscht. Zusätzlich gibt es ein Projekt, das auf die Optimierung der Standzeiten von Verbrauchswerkzeugen in der Metallbearbeitung abzielt.

Umweltfreundliche Produkte und Verfahren

Das dritte 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 EMICODE-Zertifikate 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.

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 Wassereinsparnis, 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 ein wesentliches Thema – das Thema „Menschenrechte“ – identifiziert.

MENSCHENRECHTE

GRI 102-9, 103-2, 103-3, 412-1, 412-2

Die Lieferkette von Unternehmen rückt mehr und mehr in den Fokus der Nachhaltigkeitsbewegung und des Gesetzgebers. Wie am Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (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 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 Global Compact. 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

Die strategische Ausrichtung im Bereich „Menschenrechte“ wird in unserem ESG-Komitee behandelt. Einer der drei Steuerungskreise, die dem Komitee 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 Supply Chain Manager 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 durch die Standorte 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.

Der Steuerungskreis Lieferkette/Menschenrechte misst Status quo und Fortschritte im entsprechenden Themenbereich über verschiedene KPIs. Der wichtigste Indikator dabei ist der Anteil der Lieferanten (A-Lieferanten), die den Kodex je Segment anerkannt haben.

Verantwortung in der Lieferkette

Zur Wahrnehmung unserer umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten werden wir unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten künftig intensiver 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, wollen wir im Geschäftsjahr durch zwei Maßnahmen voranbringen: die Prüfung über unseren Supplier Code of Conduct und die Ausweitung externer Auditierung.

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 gilt er bereits jetzt als mitgeltende Unterlage in den Einkaufsbedingungen oder wird den Lieferanten bei Vertragsabschluss zugeschickt.

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

Ab 2022 soll die Prüfung unserer Lieferanten noch weiter konkretisiert werden. 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 falls 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.

Vor Aufnahme neuer Beziehungen wird ein Business-Partner-Check zu sensiblen Bereichen durchgeführt, der auch Nachhaltigkeitsthemen wie Zertifizierungen oder ökologische Verpackungen umfasst. Dies geschieht auf Grundlage unserer KAP Business-Partner-Richtlinie. Zur Umsetzung der Richtlinie wird 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 Partnern offensteht. Das weltweit zugängliche System kann auch zur Meldung von Menschenrechtsverletzungen genutzt werden. Die Möglichkeit von Auditierungen unter Einbezug von Menschenrechtsaspekten wurde in der Vergangenheit nur in einzelnen Fällen genutzt.

Deshalb 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 2022 die Ausweitung von EcoVadis-Audits evaluieren. Die guten Ergebnisse einzelner Gesellschaften wollen wir noch weiter ausbauen. Dies umfasst den EcoVadis-Goldstatus in verschiedenen Gesellschaften von **engineered products** und **flexible films**. Die Segmentgesellschaft CaPlast gehört zu den besten vier Prozent aller durch EcoVadis bewerteten Unternehmen.

ÜBER DIESEN BERICHT

BERICHTSPROFIL

GRI 102-45, 102-49, 102-50, 102-54

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 Umsätzen, CapEx und OpEx zur Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung sind auf Seite 24 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 – dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“ erstellt.

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

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 ab Seite 63 im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2021.

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 die Aspekte beziehungsweise 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 102-55

GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Standard	Angaben	Seite	Kommentar
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation	S. 1	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 1	Geschäftsbericht, S. 3, 9-12, 36 sowie 40-41.
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	S. 1	Fulda, Deutschland
GRI 102-4	Betriebsstätten	S. 1	KAP weist 28 Standorte in zwölf Ländern auf: Belarus, China, Deutschland, Indien, Israel, Niederlande, Polen, Portugal, Schweden, Tschechien, Ungarn und USA. Eine Aufschlüsselung nach Städten ist auf der KAP-Homepage zu finden.
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 1	Geschäftsbericht, S. 26 und 36.
GRI 102-6	Belieferte Märkte		KAP beliefert Unternehmenskunden verschiedenster Branchen aus allen relevanten Regionen der Welt. Siehe auch Geschäftsbericht, S. 37 und 40-41.
GRI 102-7	Größe der Organisation	S. 1	Geschäftsbericht, S. 2-3 und 36.
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 1 und 12-14	
GRI 102-9	Lieferkette	S. 33	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 1	Geschäftsbericht, S. 26 und ab 42. Weitere signifikante Änderungen werden an entsprechenden Stellen im Text vermerkt.
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 7-11	Geschäftsbericht, ab S. 63.
GRI 102-12	Externe Initiativen	S. 8 und 35	
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen		Die KAP AG hat für 2021 keine relevanten Mitgliedschaften ausgemacht.
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchstens Entscheidungsträgers		Geschäftsbericht, S. 4-5.
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 7-8.	
Unternehmensführung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	S. 3-6	Geschäftsbericht, ab S. 21 und 38.
GRI 102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen		Die Informationen hierzu sind in den jeweiligen Managementansätzen separat dargestellt.
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 6	
GRI 102-41	Tarifverträge	S. 13-14	Der Prozentsatz lässt sich aktuell nicht sicher angeben. Entsprechende Strukturen werden aufgebaut.
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 6	Die relevanten Stakeholder werden durch die verantwortlichen Abteilungen regelmäßig evaluiert.
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 2 und 6	
GRI 102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	S. 2-4 und 6	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 35	
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung der Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 2	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 2-4	

GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen		Alle relevanten Änderungen sind an den entsprechenden Stellen hinterlegt.
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 35	Alle relevanten Änderungen sind an den entsprechenden Stellen hinterlegt.
GRI 102-50	Berichtszeitraum	S. 35	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		April 2021
GRI 102-52	Berichtszyklus		Jährlich
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Impressum
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 35	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 36	
GRI 102-56	Externe Prüfung		Eine externe Prüfung fand nicht statt.

WESENTLICHE THEMEN

Standard	Angaben	Seite	Kommentar
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 8-9	
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 11	14,3 % der einbezogenen Standorte wurden geprüft.
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 10-11	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 8-9	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 11	
GRI 302	Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 19-20	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 20-21	
GRI 302-3	Energieintensität	S. 20-22	Treibstoffe, Stromnutzung, Wärmeerzeugung und Kühlung sind in den Energieintensitätsquotienten einbezogen.
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 20-21	Treibstoffe, Stromnutzung, Wärmeerzeugung und Kühlung sind in die Verringerung des Energieverbrauchs einbezogen.
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6, 19 und 28	
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 28-29	
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 28-29	Der Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung erfolgt spezifisch durch die einzelnen Standorte. Alle Unternehmen halten sich strikt an geltendes Recht sowie an Vorgaben vorhandener Managementsysteme und Zertifizierungen.
GRI 303-3	Wasserentnahme	S. 28	Eine Aufschlüsselung nach Wasserstressgebieten ist derzeit nicht möglich. Quellen der Wasserentnahme sind Wasserleitungen. Entnommenes Wasser ist Süßwasser.
GRI 303-4	Wasserrückführung	S. 28	Ziele der Wasserrückführung sind Wasserleitungen. Zurückgeführtes Wasser ist Süßwasser. Verschmutztes Wasser wird nicht unter Wasserrückführung verbucht.
GRI 303-5	Wasserverbrauch	S. 28	Eine Aufschlüsselung nach Wasserstressgebieten ist derzeit nicht möglich.
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 19-20	

GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 22-23	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 22-23	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 22-23	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 20 und 22-23	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 23	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6, 19 und 25-26	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 26-27	Beschriebener Abfall ist selbsterzeugter Abfall.
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 27	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	S. 26	
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 12-13	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 13	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 16-17	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 16-17	Wo ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gültig ist, sind auch Leihbeschäftigte davon betroffen. Die Systeme basieren zum Teil auf gesetzlichen Vorgaben, dies ist aktuell aber nicht aufschlüsselbar. Wo Richtlinien genutzt werden, ist dies an entsprechenden Stellen hinterlegt.
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 11 und 16-18	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen werden entsprechend gesetzlicher Vorgaben, den bestehenden Managementsystemen und Zertifizierungen durchgeführt. Meldungen zu Arbeitsunfällen und ähnlichen Vorfällen werden über die Personalabteilungen gesammelt. Anderweitige Misstände lassen sich über das Whistleblowing-System von KAP anonym melden.
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 16-18	Wo gesetzlich vorgegeben oder betrieblich sinnvoll sind Betriebsärzte oder betriebsärztliche Dienste zugänglich.
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Beteiligung, Konsultation und Kommunikation finden anlassbezogen je nach Segment und Gesellschaft direkt oder im Rahmen der Managementsysteme und mit deren Ansprechpartnern statt. Auch Vollversammlungen können dafür genutzt werden. Rückmeldungen können über die Personalabteilung oder anonym über das KAP-Hinweisgebersystem vorgenommen werden.
GRI 403-5	Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 17	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 18	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Was nicht über die Managementsysteme und Personalabteilungen abgedeckt ist, oder was auf die KAP-Lieferkette Bezug nimmt, befindet sich aktuell im Ausbau.
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 16-17	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 17	
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 17	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 15	

GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 15-16	Die Angaben lassen sich aktuell noch nicht verlässlich nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufschlüsseln.
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 15-16	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 15-16	Die Angaben lassen sich aktuell noch nicht verlässlich nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufschlüsseln.
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6, 9-10 und 12-14.	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 13-14.	Vorstand und Aufsichtsrat der KAP AG sind aktuell vollständig männlich besetzt.
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6, 9-10 und 13-14	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 13-14	
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6, 8-9 und 33-34	
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	S. 33-34	Wirksame Audits von Partnern in der Lieferkette werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie aufgebaut.
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 10-11 und 33-34	Die KAP AG führt intern momentan keine spezifischen Schulungen zu Menschenrechtspolitik und -verfahren durch. Diese Themen sind in Schulungen zum Verhaltenskodex abgedeckt.
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 30-31	
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Jahr 2021 sind uns keine Verstöße in dieser Hinsicht bekannt geworden.
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 2-6 und 11	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 11	

KONTAKT/IMPRESSUM

KONTAKT

Kai Knitter

Head of Investor Relations & Corporate Communications

Edelzeller Str. 44

36043 Fulda

T. +49 661 103 327

M. investorrelations@kap.de

HERAUSGEBER

KAP AG

Edelzeller Straße 44

36043 Fulda

T. +49 661 103100

F. +49 661 103830

www.kap.de

KONZEPT/GESTALTUNG

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

www.kap.de

KAP AG
Edelzeller Straße 44
36043 Fulda
Deutschland