

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

DER KAP BETEILIGUNGS-AG ZUM GESCHÄFTSJAHR

2017

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

Mit der Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und Rats zur „Berichtspflicht über nichtfinanzielle Informationen“ ins deutsche Recht zum CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz sind die meisten kapitalmarktorientierten Unternehmen in Deutschland ab dem Geschäftsjahr 2017 dazu verpflichtet, jährlich über die Themenbereiche Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Umwelt- und Klimaschutz sowie Sozial- und Arbeitnehmerbelange zu berichten.

Im Rahmen dieser Erklärung legen wir offen, welche Konzepte wir im abgelaufenen Geschäftsjahr und für die Zukunft hinsichtlich der für die KAP Beteiligungs-AG und ihre Beteiligungsunternehmen wesentlichen nichtfinanziellen Sachverhalte verfolgen. Dabei haben wir in den drei Handlungsebenen eine Wesentlichkeitsprüfung vorgenommen. Aufgrund der heterogenen Beteiligungsstruktur ergaben sich auf Konzernebene keine Wesentlichkeiten in den Handlungsebenen Umwelt sowie Sozial- und Arbeitnehmerbelange, auf Segmentebene hingegen sehr wohl. Hieraus haben wir für uns die Verpflichtung abgeleitet, generell auf für uns relevante Bereiche einzugehen und auf Konzernebene entsprechende Konzepte zu entwickeln, um einheitliche Handlungsanleitungen zu implementieren.

Berichtsprofil

In der vorliegenden Erklärung beziehen sich alle Zahlen auf das Berichtsjahr, in den Folgejahren werden wir sie dann um Vergleichswerte ergänzen, um die Entwicklung aufzuzeigen. Der Berichtszeitraum entspricht jeweils dem Kalenderjahr. Sofern sich Kennzahlen nicht auf den gesamten Konzern, sondern nur auf einzelne Gesellschaften beziehen, ist dies im Bericht entsprechend vermerkt.

Grundsätze

Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen – unabhängig davon, ob wir oder die von uns kontrollierten Unternehmen in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt tätig sind. Getragen vom Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette, stellen wir uns den Herausforderungen einer zunehmend vernetzteren und globaleren Wirtschaft.

GESCHÄFTSMODELL

Wir sind eine börsennotierte Industrieholding, die aus Cashflow- und ertragsstarken Segmenten besteht, die in strategisch definierten Märkten tätig sind. Dabei bilden mittelständisch geprägte Unternehmen unterschiedlichster Größe Segmente, die nach Umsatz und Profitabilität in etwa gleich groß sein sollen. So entsteht ein Portfolio, das als Konzernverbund den Marktschwankungen gewachsen ist. Wir als Holding prüfen laufend die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit bestehender und neuer Segmente sowie mögliche Verstärkungen im In- und Ausland. Dabei beziehen wir in unsere Due Diligence Prozesse auch nachhaltige Themen mit ein. Für unsere Unternehmen erzielen wir Skaleneffekte, zum Beispiel bei der Finanzierung, und unterstützen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die jeweiligen Geschäftsführer erhalten die unternehmerische Freiheit, die gemeinsam definierten Ziele umzusetzen, sind aber über unser Reporting- und Risikomanagementsystem in die Gesamtsteuerung des Konzerns

eingebettet, damit Fehlentwicklungen zeitnah und effizient entgegengewirkt werden kann. Zur Steuerung der Segmente legen wir besonderen Wert auf Profitabilitäts- sowie Liquiditätskennzahlen, um eine attraktive Dividende bei gleichzeitiger Wertsteigerung für unsere Aktionärinnen und Aktionäre erzielen zu können.

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

ETHISCHES HANDELN IM KAP-KONZERN

Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt ist ein fester Bestandteil des Wertesystems der KAP Beteiligungs-AG. Maßstab unseres Handelns, die Managementphilosophie und -strategie unseres Unternehmens richten sich nach den in unserem Verhaltenskodex festgelegten Werten. Der im Berichtsjahr eingeführte Verhaltenskodex der KAP Beteiligungs-AG ist für unsere weltweiten Aktivitäten gültig und wurde in die jeweiligen Konzernlandessprachen übertragen. Der Verhaltenskodex 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 miteinander innerhalb des KAP-Konzerns. Er dient dazu, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern darzustellen, welches Verhalten für die KAP Beteiligungs-AG in der jeweiligen Kategorie wünschenswert ist, und soll das Verständnis und die Umsetzung entsprechender Verhaltensweisen erleichtern. Mit dem Verhaltenskodex bringen wir zum Ausdruck, dass wir uns zur Einhaltung internationaler gesellschaftlicher Normen verpflichten. Hierbei beziehen wir uns im Einzelnen zum Beispiel auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und den Global Compact der Vereinten Nationen.

Compliance

Compliance steht für die KAP Beteiligungs-AG bei allen Unternehmensaktivitäten an einer zentralen Stelle und hat damit eine wesentliche Bedeutung.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist für uns selbstverständlich. Regelwidriges Verhalten ist aber nicht nur unvereinbar mit unseren Werten. Es kann uns auch großen finanziellen Schaden zufügen und zusätzlich den Ruf unseres Unternehmens ruinieren. Regelwidriges Verhalten mindert immer den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und wird in letzter Konsequenz auch Arbeitsplätze gefährden. Dementsprechend schadet es allen im Unternehmen: unseren Aktionärinnen und Aktionären, der Unternehmensführung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen.

In einer globalisierten Welt, die durch komplexer werdende nationale und internationale rechtliche Bestimmungen geprägt ist, steigt der Anspruch an verantwortungsvolles Handeln zunehmend. Indem dieser Anspruch das Bewusstsein für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er in seiner Umsetzung, Rechtsverstöße zu vermeiden. Die hiermit aufgestellten Verhaltensregeln gelten verbindlich für die KAP Beteiligungs-AG und alle mit ihr verbundenen Gesellschaften. Alle – Vorstand und Aufsichtsrat, Mitglieder der geschäftsführenden Organe, Führungskräfte und Beschäftigte des KAP-Konzerns – sind verpflichtet, sich mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodexes vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln.

Die Kontinuität und die nachhaltige wirtschaftliche Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab.

Compliance-Management-System

Die KAP Beteiligungs-AG hat zur Stärkung der Compliance ein formalisiertes Compliance-Management-System eingeführt. Bestandteile unseres Systems bilden Themen wie Korruption und Kartellrecht, Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Interessenkonflikte sowie Handelskontrolle und Datenschutz ab. Dabei haben wir die Grundsätze des Compliance-Management-Systems in einer gleichnamigen Policy niedergelegt.

Der Chief-Compliance-Officer bestimmt wichtige Themen zur Stärkung der Compliance in der Gruppe, und er ist verantwortlich für die Förderung und Überwachung von Compliance-Aktivitäten, zum Beispiel Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung. Der Schutz persönlicher Daten wird bei der KAP Beteiligungs-AG durch einen externen Datenschutzbeauftragten wahrgenommen.

Darüber hinaus wurden für fast alle Beteiligungen verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benannt und mit der Umsetzung von Aktivitäten zur Stärkung der Compliance unter Berücksichtigung der Bedingungen in der jeweiligen Region benannt. Die Benennung soll im Geschäftsjahr 2018 abgeschlossen werden. Die Verantwortlichen berichten regelmäßig an den Chief-Compliance-Officer über Fortschritte und Compliance-Ereignisse. Der Chief-Compliance-Officer berichtet regelmäßig an den Vorstand und Aufsichtsrat über den Fortschritt von Compliance-Aktivitäten und wichtige Compliance-Angelegenheiten in der KAP-Gruppe.

Auch in den im Berichtsjahr neu erworbenen Beteiligungen wurde damit begonnen, die entsprechenden Compliance-Strukturen an den Standard der KAP-Gruppe anzupassen.

Verhinderung von Bestechung und Korruption

Die KAP Beteiligungs-AG hat mit dem eingeführten Verhaltenskodex und der Anti-Korruptions-Richtlinie die Grundregeln für die Vermeidung von Korruption, zum Beispiel das Verbot der Annahme von Geschenken und Bewirtungen und der Entgegennahme oder Zahlung von Bestechungsgeldern festgelegt. Im Berichtsjahr wurde zur Konkretisierung der Anti-Korruptions-Richtlinie weltweit eine Konzernrichtlinie „Geschenke und Einladungen“ eingeführt. Sie soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Umgang mit diesen Themen verständlicher machen und zugleich erleichtern. Darüber hinaus wurde die Schulung zu diesem Thema in der jeweiligen Konzernsprache in Form von E-Learnings durchgeführt. Zur Verbesserung der Maßnahmen zur Verhinderung von Bestechung und Korruption wurde im Geschäftsjahr 2017 eine Richtlinie über die Prüfung von Business-Partnern eingeführt. Dabei soll als Indikator für die Bewertung der Risiken in den einzelnen Ländern der Corruption Perception Index von Transparency International dienen.

Es gab im Berichtsjahr 2017 keine Fälle von Bestechung oder Korruption.

Informationssicherheit und Datenschutz

Informationssicherheit ist eine der wichtigsten Anforderungen jedes modernen Unternehmens. Sowohl die Unternehmensdaten als auch personenbezogene Kunden- und Mitarbeiterdaten werden mit allen uns zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugriff, unbefugter beziehungsweise missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung geschützt. Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten wird stets auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln geachtet.

Die KAP Beteiligung-AG und ihre verbundenen Unternehmen haben einen externen Datenschutzbeauftragten, der die Einhaltung der gesetzlichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen überwacht. Für das Geschäftsjahr 2018 sind insbesondere im Hinblick auf das Inkrafttreten der europäischen Datenschutzgrundverordnung Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant sowie die Evaluierung der bestehenden IT-Sicherheit. Nach Auswertung der Ergebnisse werden Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

Es gab im Berichtsjahr 2017 keine Fälle von Verletzung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Geplante Compliance-Maßnahmen

Weitere Richtlinien, zum Beispiel zu fairem Wettbewerb, Exportkontrolle sowie Steuerrecht werden im Geschäftsjahr 2018 ebenfalls implementiert und durch Schulungen begleitet werden. Die KAP Beteiligungs-AG hat im abgelaufenen Geschäftsjahr eine Sanktions- und Exportkontrollsoftware eingeführt, mit der die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine automatische Überprüfung von Geschäftspartnern sowie neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen können.

Weiterhin sind kontinuierlich weitere Schulungen in der jeweiligen Konzernsprache zu den einzelnen vorgenannten Richtlinien in Form von E-Learnings geplant.

Hinweisgebersystem

Die KAP Beteiligung-AG hatte in den letzten Jahren ein Hinweisgebersystem in Form eines Ombudsmanns zur Verfügung gestellt, der als unabhängige Person den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Fragen und Problemen zur Verfügung stand – ob per E-Mail oder telefonisch. Da dieses System in der Vergangenheit wenig genutzt wurde, hat die KAP Beteiligung-AG 2017 eine Umstellung durchgeführt. Ein elektronisches Hinweisgebersystem, das ortsunabhängig genutzt werden kann, bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dritten die Möglichkeit, sich in Einklang mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodexes, Ziffer 4.1.3 hinsichtlich Compliance-Angelegenheiten anonym an die Compliance-Abteilung zu wenden. Auf der Internetseite der KAP Beteiligung-AG ist ein Link zum elektronischen Whistleblower-System platziert.

Schutz der Menschenrechte

Menschenrechte sind universell anerkannte Rechte, mit denen alle Menschen geboren werden. Die Welt ist sich heute immer mehr bewusst, dass sich Geschäftstätigkeiten stark auf Menschenrechte auswirken können.

Als ein Unternehmen mit einem weltweit wachsenden Geschäft betrachtet die KAP Beteiligung-AG die Beachtung der Menschenrechte als eine der Grundbedingungen für ihre Geschäftsaktivitäten. Dies stimmt überein mit dem Ziel des Unternehmens, zu einer nachhaltigen Gesellschaft beizutragen, in der Menschenrechte beachtet werden. Zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) gehört, dass „Unternehmen die international verkündeten Menschenrechte unterstützen und ihre Einhaltung fördern müssen“ und „sicherstellen, dass sie nicht bei Menschenrechtsverletzungen mitwirken“. Die KAP Beteiligung-AG bekennt sich stets im vollen Umfang dazu.

Diversity

Die KAP Beteiligung-AG respektiert die Individualität, Menschenrechte und Privatsphäre aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bekämpft jede Art von Diskriminierung, sei es aufgrund von Rasse, Nationalität, Geschlecht, Religion oder Leistungsfähigkeit. Auch wird jede Form von Kinderarbeit und Zwangsarbeit vermieden, und es werden möglichst sichere und gesunde Arbeitsumgebungen bereitgestellt. Im Rahmen der Förderung von Compliance können in jedem Land über das Hinweisgebersystem etwaige Verletzungen der Menschenrechte gemeldet werden. Die Initiativen zur Gewährleistung der Einhaltung der Menschenrechte beziehen die Lieferkette mit ein. Gemeinsam mit Geschäfts-

partnern, die Rohstoffe und Teile liefern und Produktionsaufträge in Kommission ausführen, wird eine Verstärkung ihrer Menschenrechtskonformität angestrebt. Im Geschäftsjahr 2017 wurde auch ein Lieferantenverhaltenskodex eingeführt, um sicherzustellen, dass auch unsere Geschäftspartner mit den Grundsätzen unseres Wertesystems vertraut sind. Dieser Kodex basiert auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und beinhaltet Vorgaben zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und dem Kampf gegen Korruption.

SOZIAL- UND ARBEITNEHMERBELANGE

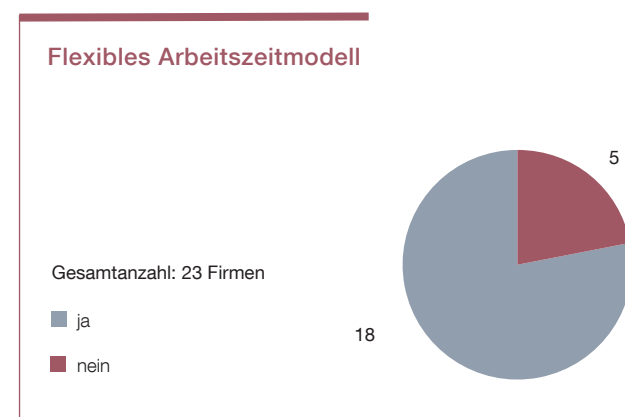
Geschlechtergleichstellung

Die KAP Beteiligungs-AG schenkt der Einstellung, Bindung und Förderung von Frauen besondere Aufmerksamkeit. Es gibt bereits jetzt eine große Zahl an Führungspositionen, die mit Frauen besetzt sind. Einer internen Befragung zum Thema CSR im Jahr 2017 zufolge sind im Konzern 56 Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Unter Führungspositionen werden Positionen verstanden, die direkt unterhalb der Ebene der Geschäftsführung angesiedelt sind. Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen reicht von null bis 13 in den befragten Unternehmen. Von daher sollen in den Unternehmen, in denen noch wenige oder keine Frauen in Führungspositionen tätig sind, Frauen stärker gefördert werden.

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

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitszeit liegt in nahezu allen Unternehmen bei 40 Stunden pro Woche. In 18 der befragten Unternehmen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit zur Verfügung. Im Jahr 2017 hatten an den deutschen Standorten des KAP-Konzerns 506 Mitarbeiter die Möglichkeit, von Gleitzeit zu nutzen. Darüber hinaus besteht an allen deutschen Standorten die Möglichkeit, eine Tätigkeit in Teilzeit auszuüben. Beim Urlaubsanspruch gibt es starke landesspezifische Unterschiede, alle Unternehmen gewähren jedoch, mit Ausnahme der amerikanischen und der chinesischen Gesellschaften, zwischen 20 und 30 Urlaubstage pro Jahr.



Arbeitnehmerrechte

Alle KAP-Gesellschaften gewähren ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleiche Vergütung für eine vergleichbare Tätigkeit, unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, Herkunft und Religionszugehörigkeit. Ebenso haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, Herkunft und Religionszugehörigkeit die gleichen Aufstiegschancen.

In nahezu zwei Drittel der Gesellschaften sind Arbeitsnehmervertretungen vorhanden. In einem Drittel der Gesellschaften gibt es Gewerkschaftsvertreter. Die meisten Unternehmen bieten, im Einklang mit nationalem Recht, gesetzlichen Kündigungsschutz. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht seit Jahren die Möglichkeit offen, Gesetzesverstöße, auch und insbesondere Verstöße gegen arbeitsrechtliche Schutzvorschriften, einem Ombudsmann zu melden.

(Betrieblicher) Gesundheitsschutz

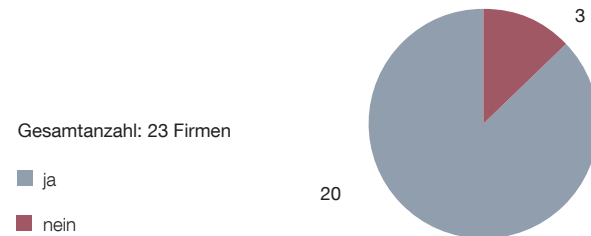
Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für den KAP-Konzern von höchster Bedeutung. Um berufsbezogene Gefahren und Erkrankungen zu minimieren, gibt es an den meisten Standorten, im Einklang mit nationalen Arbeits- und Gesundheitsvorschriften, eine betriebsärztliche Betreuung. In 22 Unternehmen der KAP-Gruppe ist die Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen Werksarzt möglich, und in 19 Unternehmen sind Untersuchungen durch den Werksarzt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend. Darüber hinaus wird in 15 Unternehmen die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter analytisch beaufsichtigt. Hieraus folgen Maßnahmen wie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Ausrichtung der Arbeitsplätze an arbeitsergonomischen Kriterien sowie die Einrichtung von Schonarbeitsplätzen. In besonderen Fällen erfolgt bei Bedarf ein Wechsel der Tätigkeit im Unternehmen. 13 Unternehmen führen Krankenrückgespräche durch, in 8 Unternehmen gibt es ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Außerdem gibt es in acht Unternehmen bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Elf Unternehmen bieten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, die bei drei Unternehmen durch eine Partnerschaft mit einem Sozialträger oder einer ähnlichen Organisation erbracht werden. Ferner wird bei MEP am Standort Fulda in diesem Jahr ein Gesundheitsmanagement nach DIN SPEC 91020 eingeführt, das zukünftig auch an weiteren Standorten von MEP implementiert werden soll.

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

Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitssicherheit kommt im KAP-Konzern eine hohe Priorität zu. 23 der insgesamt 26 befragten Unternehmen haben einen Sicherheitsbeauftragten, und in 24 Unternehmen gibt es Sicherheitskontrollen, die in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Diese Sicherheitskontrollen finden je nach Unternehmen kontinuierlich wöchentlich, monatlich, quartalsweise oder jährlich statt. 21 Unternehmen führen eine Unfallstatistik, und in neun Unternehmen werden gezielt „Beinahe-Unfälle“ erfasst und dokumentiert. Ferner führen 19 Unternehmen Sicherheitsaudits durch. Darüber hinaus gibt es in 12 Unternehmen einen Beauftragten für Gefahrstoffe, und in allen Unternehmen finden regelmäßig Unterweisungen und Schulungen zum Thema der Arbeitssicherheit statt. Dabei werden nahezu alle Unternehmen von externen Dienstleistern im Thema Arbeitssicherheit unterwiesen. Die Schulungen reichen von monatlichen abteilungsspezifischen Anleitungen bis hin zu jährlichen Sicherheitsunterweisungen, die schriftlich dokumentiert werden. Zudem werden in 21 Unternehmen die Lärmgrenzwerte beachtet. In 19 Unternehmen gibt es eine Tragepflicht für Gehörschutz. Zukünftig sollen alle Standorte der KAP-Gruppe durch einen Sicherheitsbeauftragten betreut werden. Arbeitsunfälle werden insbesondere auch im Management-Reporting erfasst.

Haben Sie einen Sicherheitsbeauftragten?



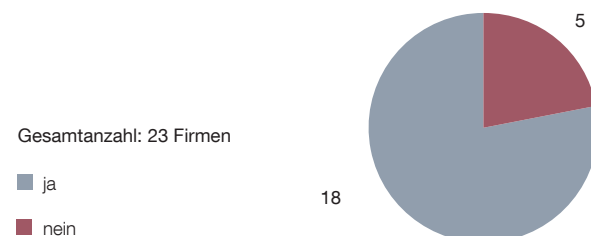
Aus- und Weiterbildung

Eine berufsbezogene Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet in über 50 % der Unternehmen des KAP-Konzerns statt. Ausbildungsberufe sind im kaufmännischen, technischen und verfahrenstechnischen Bereich angesiedelt. Darüber hinaus werden Ausbildungswege im IT- und Elektrobereich angeboten. Die Anzahl der Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten im KAP-Konzern betrug zum Stichtag 31. Dezember 2017 85. Darüber hinaus wird Führungsnachwuchs unter Absolventen der Dualen Hochschulen sowie Hochschulen rekrutiert. Dabei wird in einigen Gesellschaften eine langjährige und enge Kooperation mit Schulen und Hochschulen gepflegt, auch über gemeinsame Entwicklungsprojekte hinweg. Regelmäßig bieten Unternehmen der KAP-Gruppe das Angebot der Betreuung von Studien- und Abschlussarbeiten an, um auf diesem Weg Kontakt zu potenziellen Nachwuchsführungskräften herzustellen. Am Konzernsitz in Fulda organisiert die KAP-Holding regelmäßig Messeauftritte auf regionalen Bewerbermanen für die am Konzernsitz vertretenen Konzerngesellschaften. Es wird derzeit an Konzepten gearbeitet, ähnliche Rekrutierungsveranstaltungen auch an anderen Orten durchzuführen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KAP-Konzerns werden verschiedenste Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung geboten. Nachwuchsführungskräfte werden gezielt weiterentwickelt. Dies verstärkt die Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber ihren Gesellschaften. Hierbei reicht das Spektrum von internen Schulungen und Workshops, Fachseminaren, Zertifizierungslehrgängen, Techniker- und Meisterausbildungen über Sprachkurse bis hin zu Management-Trainings.

Zukünftig soll im Rahmen einer „KAP-University“ Führungskräften und Nachwuchsführungskräften die Möglichkeit einer internen Management Weiterbildung geboten werden. Mittelfristig wird über ein strategisches Management-Schulungsprogramm in Kooperation mit einem externen Anbieter nachgedacht.

Bieten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten an?



Servicefunktion der Holding

Die KAP-Holding sieht neben der Steuerungsfunktion Ihre Aufgabe als Service-Anbieter auf verschiedenen Gebieten. So haben sich die Führungskräfte des KAP-Konzerns auf einem globalen Management-Meeting auf Themenschwerpunkte verständigt, in denen die Holding gezielt im Mitarbeiterbereich Serviceleistungen anbieten wird. Hier geht es um die Koordination von Maßnahmen zum Talent-Development, zu Recruitment und Compensation & Benefits. In Teams werden zukünftig, angeregt durch die Holding, gezielt Maßnahmen zur Unterstützung der Gesellschaften auf den erwähnten Gebieten ergriffen.

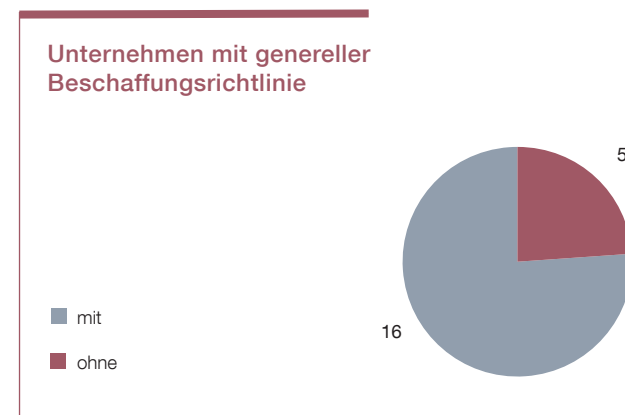
UMWELTBELANGE – RESSOURCENVERBRAUCH

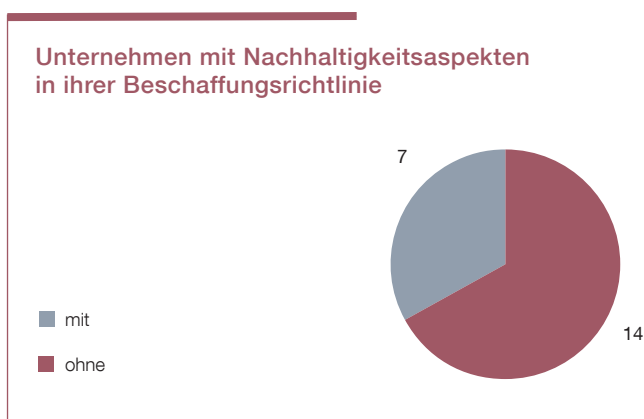
Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse ergaben die Ergebnisse, dass unsere Beteiligungsunternehmen hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen in puncto Ressourcenverbrauch, Abfall sowie Energieverbrauch und der daraus folgenden CO₂-Emissionen insgesamt auf Konzernebene als relativ unbedenklich einzustufen sind. Rund 80 % unserer Produktionsstandorte haben ihren Sitz in der EU und unterliegen daher den strengen gesetzlichen Auflagen bezüglich Anlagensicherheit und Umweltschutz.

Die Beteiligungen im Segment **surface technologies** weichen hiervon durch die speziellen Produktionsprozesse der Galvanotechnik tendenziell ab. Mit dem Bewusstsein einer relevanten Umweltbelastung sind hier aber in den letzten Jahren entsprechende Investitionen in Umwelttechnik und prozessuale Abläufe getätigt worden, die dazu führten, dass gesetzliche Regelungen übererfüllt, diverse Audits problemlos bestanden und die ISO-Zertifizierungen erteilt wurden.

Waren- und Rohstoffbezug

Zurzeit gibt es noch keine einheitliche konzernweite Nachhaltigkeitsrichtlinie für die Beschaffung von Waren und Rohstoffen. Dies erschien bisher aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur des KAP-Konzerns nicht erforderlich. Auch wenn die weit überwiegende Anzahl der Unternehmen über eigene Beschaffungsrichtlinien verfügt, so werden doch bei rund 60 % Nachhaltigkeitsaspekte bei der Beschaffung aus den unterschiedlichsten Gründen nicht berücksichtigt. Unsere Zielsetzung für die nächsten drei Jahre wird es sein, diese Nachhaltigkeitsaspekte, abgestimmt auf die Besonderheiten der unterschiedlichen Segmente, stärker in die Beschaffungsprozesse zu integrieren.





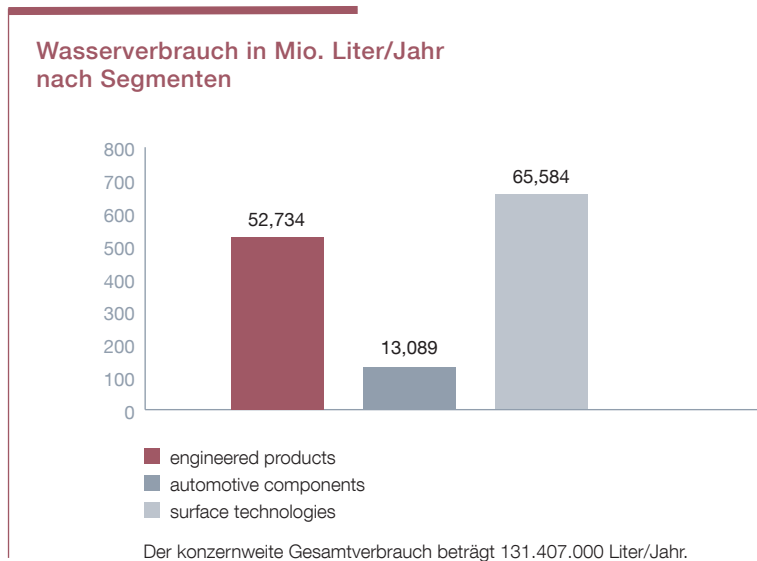
Energieverbrauch & Emissionen

Die Nutzung natürlicher Ressourcen hat Auswirkungen auf die Umwelt. Für diese ökologischen Folgen trägt auch unser Unternehmen eine Mitverantwortung, etwa durch den Verbrauch oder Import von immer mehr Rohstoffen und daraus hergestellten Gütern. Mit den gegebenen Ressourcen wollen wir so sorgsam wie möglich umgehen. Dabei konzentrieren wir uns darauf, in Produktion, Vertrieb und Verwaltung unserer Tochterunternehmen möglichst energie- und ressourcenschonende Prozesse zu implementieren. Indem wir den Wasser-, Strom- und Wärmebedarf reduzieren, sparen wir Energie und Kosten ein und senken so den Anteil der Energiekosten an den Gesamtkosten. Dort, wo es sinnvoll erscheint, gewinnen wir eigene Energie durch Photovoltaik, Blockheizkraftwerke, Wärmerückkopplung oder -tauscheranlagen.

Wasser

Auch wenn Wasser in den Segmenten höchst unterschiedlich in die Produktionsprozesse eingebunden ist und die direkten Kosten meistens nur eine untergeordnete Rolle spielen, so haben wir uns dennoch dafür entschieden, diese Ressource in die Berichterstattung einzubeziehen.

Gut 70 % der Unternehmen haben im Berichtsjahr an Maßnahmen gearbeitet, die den Verbrauch von Wasser verringern, einige prüften sogar die Substituierbarkeit durch andere liquide Stoffe. Insgesamt liegt der Verbrauch bei 1.314.070 hl, wobei – gemessen an der Größe des Segments – bei **surface technologies** der Verbrauch von 655.840 hl wesentlich ist. Die hier eingesetzten Mengen Wasser werden mittels hochmoderner Aufbereitungsanlagen mehrfach dem Produktionsprozess zugeführt, am Ende vollständig aufbereitet und die gefilterten Schlacken recycelt. Darüber hinaus sind Kreislaufwasser- und an einigen anderen Standorten Brauchwasseranlagen installiert. Wir werden auch in den nächsten Jahren investieren, um den hohen Standard halten zu können und die eingesetzte Menge Wasser relativ zu senken.

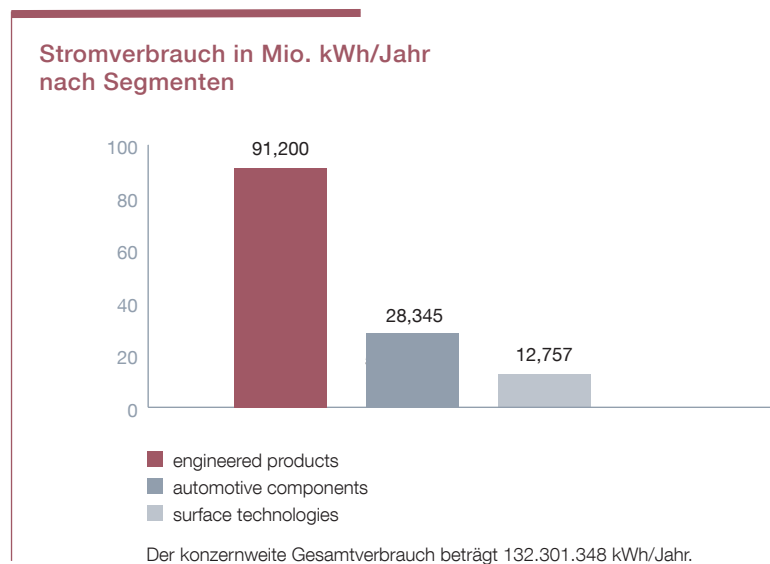


Strom

Der konzernweite Stromverbrauch ist durch den Aufbau des Segments **surface technologies** nicht unerheblich gestiegen und in diesem Segment von wesentlicher Bedeutung. Dies liegt in dem branchenspezifisch angewendeten Elektrolyseverfahren der galvanotechnischen Oberflächenveredlung begründet. So haben die Kosten für Strom in diesem Segment einen Anteil von bis über 20 % an den Gesamtproduktionskosten. Insofern ist es folgerichtig, dass der Aspekt, nachhaltig produzierten Strom zu beziehen, hier große Beachtung findet und durch den Einsatz von Photovoltaikanlagen, Blockheizkraftwerken und Wärmerückkopplungssystemen der Anteil teils bereits bei knapp 50 % der bezogenen Gesamtstrommenge liegt.

Insgesamt beziehen über die Hälfte unserer Unternehmen zum Teil Strom aus nachhaltiger Erzeugung. Dieser Anteil soll in den nächsten drei Jahren weiter ausgebaut werden, was jedoch gerade bei unseren Standorten außerhalb der EU nicht einfach zu realisieren ist. Der konzernweite Gesamtverbrauch im Konzern liegt im Berichtsjahr bei 132.301.348 kWh.

Bei nahezu allen Unternehmen gibt es Initiativen, den Verbrauch von Strom zu reduzieren. Neben dem Wunsch, Kosten zu optimieren, streben viele der Unternehmen, die noch keine Zertifizierung nach ISO 50001 erhalten haben, dies für die nähere Zukunft an. Diese Norm beinhaltet normierte Ansätze zur Erfassung von Energieflüssen in den Unternehmen. Hieraus leiten die Unternehmen Anleitungen für sowohl technische Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz als auch für strategische und organisatorische Managementansätze ab. Mittelfristig streben wir zumindest für alle größeren Standorte in der EU eine einheitliche Zertifizierung nach ISO 50001 an, um darauf aufbauend einheitliche Richtlinien zum effizienten Umgang mit Ressourcen einzuführen.



Wärme

Der Einsatz von fossilen Brennstoffen zur Erzeugung von Wärme in den Produktionsprozessen unserer Beteiligungsunternehmen ist auf Konzernebene als nicht wesentlich zu beschreiben. Im Segment **engineered products** ist Wärme jedoch in vielen Bereichen der Produktion unerlässlich. Dabei überwiegt der Einsatz von Erdgas als Energieträger. Bei über 75 % der Unternehmen gibt es Bestrebungen, den Verbrauch durch Prozessoptimierungen, Einsatz von Wärmerückgewinnung oder energetische Optimierung der Produktionsstandorte zu senken. Für die Zukunft werden wir verstärkt darauf hinwirken, zusätzlich auch alternative Bezugsquellen in die Planung einzubeziehen.

Ziele für Energieverbrauch und Emissionsintensität

Um die Energieeffizienz zu verbessern, hat sich der KAP-Konzern zum Ziel gesetzt, den Energieverbrauch bei den Beteiligungsunternehmen bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2017 um 3 % zu senken. Da Energiebedarf und Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu einem großen Teil von der Ausbringungsmenge in der Produktion beeinflusst werden, erscheint es uns im Zuge unserer Wachstumsstrategie sinnvoll, nicht den absoluten Energieverbrauch sondern die Messgröße der Energieintensität (Energieverbrauch in Relation zum Umsatz) sowie die THG-Emissionsintensität (CO₂-Emission in Relation zum Umsatz) als Maßstab zu setzen. Dabei ist jedoch unsere sehr heterogene Produktionsstruktur in den einzelnen Segmenten zu berücksichtigen, die zu sehr unterschiedlichen Größen führt.